

Peran Budaya Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada SMP Muhammadiyah 1 Mlati

The Role Of Organizational Culture In Moderating The Influence Of The Work Environment On Employee Work Ethics In SMP Muhammadiyah 1 Mlati

Anik Widiyanti^a

Universitas Mahakarya Asia, Yogyakarta

Muhammad Fatkhurohman Albashori^b

Akademi Manajemen Administrasi, Yogyakarta

ARTICLES INFORMATION

EBBANK

Vol. 13, No. 1, Juli 2023

Halaman : 21 – 28

© LPPM UNMAHA

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Etos Kerja,

JEL classifications :

Contact Author :

^a anikwidi@unmaha.ac.id

^b muhammadbashori21@yahoo.com

ABSTRACT

Organizational culture is one of the factors that can have an impact on encouraging or even hindering the operation of an organization. The purpose of this study was to determine the effect of a moderated work environment on organizational culture on employee work ethic. The number of samples determined by all employees of SMP Muhammadiyah 1 Mlati, both educators and education staff. The research method uses validity test analysis, reliability test, classic assumption test, hypothesis test and data analysis techniques using Moderated Regression Analysis (MRA). The results showed that the work environment variable (X), organizational culture variable (Y) and the interaction variable between work environment variables and organizational culture variables (XZ) simultaneously had a significant effect on employee work ethic variables.

PENDAHULUAN

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu tempat dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional, sistematis, terkendali, dan memanfaatkan sumber daya (dana, material, lingkungan, metode, sarana, prasarana, data) yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi adalah semua entitas manusia dan bukan manusia yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama (Rifai, 2019; Astuti, SD., et al., 2022). Dalam sebuah organisasi budaya organisasi ada dan melekat didalamnya, hal ini dapat diamati dari perilaku dan kondisi sehari-hari ketika mereka berinteraksi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Budaya organisasi yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

SMP Muhammadiyah 1 Mlati atau yang disingkat dengan sebutan MUSATI adalah sekolah yang dibangun sesuai misi organisasi yaitu dakwah dan mengajarkan akhlak yang mulia dalam rangka mewujudkan warga sekolah menjadi kader Muhammadiyah, memiliki kompetensi Ismuba berdasarkan Al-Qur'an dan As-Sunnah. SMP Muhammadiyah 1 Mlati beralamatkan di Jalan Magelang Km 7,5, Sendangadi, Mlati, Sleman dan memiliki letak yang strategis di Kabupaten Sleman, berdekatan dengan Kotamadya Yogyakarta. Penerapan Program Karakter dan Pembiasaan Unggul yaitu dengan menyisipkan kebiasaan-kebiasaan dalam setiap kegiatan yang bertujuan untuk menguatkan karakter peserta didik. Kebiasaan tersebut meliputi ; Senyum Salam Sapa Sopan Santun, Gigih di Muhammadiyah, Bertadarus dengan Ikhlas, Dluha dan Infaq (one day one coin), Kreatif, Cegah kemalasan, Berprestasi dan Rajin Sholat. Kebiasaan tersebut menjadi budaya organisasi yang diharapkan mampu menciptakan kader Muhammadiyah yang berakhlak mulia.

Jumlah Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Muhammadiyah 1 Mlati pada Tahun Ajaran 2022-2023 ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut ;

Tabel 1.1

Data Karyawan SMP Muhammadiyah 1 Mlati

No	Tahun 2023	
	Keterangan	Jumlah
1	Tenaga Pendidik	30
2	Tenaga Kependidikan	10
	Total	40

Sumber data : Kepegawaian SMP Muhammadiyah 1 Mlati, (2023)

Pada Tahun Ajaran 2022-2023 jumlah anak didik sebanyak 520 siswa, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentunya memiliki peran dalam pembentukan karakter siswa di sekolah, terutama tenaga pendidik di MUSATI selain sebagai pengajar juga memberikan bimbingan dan pengawasan kepada peserta didik serta memahami permasalahan yang sedang dialami para anak didiknya.

Budaya organisasi dapat mendorong keterlibatan aktif dan partisipasi anggota untuk memperkuat rasa kepemilikan dan komitmen terhadap organisasi. Budaya organisasi yang telah diterapkan oleh MUSATI tentunya diharapkan akan membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berkontribusi pada kepuasan kerja, kesejahteraan karyawan, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan dikarenakan lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial dan psikologis di tempat kerja. Lingkungan kerja tempat proses pembentukan karakter seseorang, sehingga akan mempengaruhi etos kerjanya. Etos kerja merupakan jiwa dan semangat kerja yang dimiliki seseorang, yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap suatu pekerjaan. Etos kerja pendidik dan tenaga kependidikan MUSATI harus dapat mencerminkan komitmen dan tanggung jawab mereka terhadap pendidikan dan perkembangan siswa. Hal tersebut merupakan landasan penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang positif dan memberdayakan siswa untuk meraih sukses akademik dan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada SMP Muhammadiyah 1 Mlati yang dimoderasi budaya organisasi.

KAJIAN TEORITIK

Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2015), budaya organisasi mengacu pada sekumpulan keyakinan bersama, sikap dan tata hubungan serta asumsi-asumsi yang secara eksplisit dan implisit diterima dan digunakan oleh seluruh anggota organisasi untuk menghadapi lingkungan luar dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai mekanisme untuk mengontrol perilaku di dalam lingkungan kerja. Setiap organisasi memiliki budaya uniknya sendiri, dan budaya organisasi dapat berkembang dari berbagai faktor, termasuk nilai-nilai pendiri, pengalaman kolektif, dan praktik yang diterapkan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak (Muis, *et.al.* 2018). Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan karyawan, serta membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja

Salah satu faktor pendukung kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dengan lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman bagi karyawan. Menurut Nitisemito (2015: 109), lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai,

maka untuk bekerja dengan maksimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi cepat malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

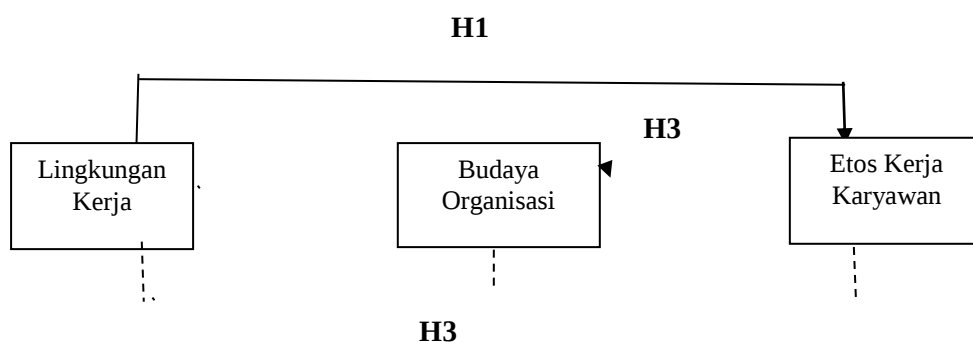
Etos Kerja

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad, dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting, 2016). Pendekatan dan pandangan terhadap etos kerja dapat bervariasi tergantung pada bidang studi dan konteks khususnya. Namun, kesamaan umum adalah pengakuan akan pentingnya dedikasi, komitmen, disiplin, dan kerja keras dalam mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan menunjukkan watak dan sikap serta memiliki keyakinan dalam suatu pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal. Etos kerja yang kuat dapat membangun budaya yang positif, meningkatkan motivasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada SMP Muhammadiyah 1 Mlati. Variabel yang menjadi obyek pada penelitian ini adalah lingkungan kerja sebagai variabel independen, etos kerja karyawan sebagai variabel dependen dan budaya organisasi sebagai variabel moderating. Metode penelitian dengan menggunakan Analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesa dan teknik analisis data menggunakan *Moderated Regresion Analysis (MRA)*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan SMP Muhammadiyah 1 Mlati dan sampel pada penelitian ini terdiri dari 40 orang yang dapat dianalisis semua populasinya. Subyek penelitian kurang dari 100 orang, sampel dapat dianalisis dengan melibatkan semua populasinya (Arikunto, 2010). Metode pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner daftar pertanyaan pada responden. Daftar pertanyaan tertulis mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja karyawan yang disebarakan pada responden yaitu seluruh karyawan SMP Muhammadiyah 1 Mlati.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah pada pendahuluan, maka dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan
- H2 : Pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan.
- H3 : Budaya organisasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Diskripsi Responden

Dalam penelitian ini responden adalah seluruh karyawan SMP Muhammadiyah 1 Mlati (MUSATI), terdiri dari tenaga pendidik berjumlah 30 orang dan tenaga kependidikan berjumlah 10 orang. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, karyawan MUSATI yang menjadi responden adalah wanita yaitu berjumlah 17 orang atau 42%, sedangkan karyawan pria berjumlah 23 orang atau 58%. Berdasarkan usia yang menjadi responden dalam penelitian ini, karyawan dengan usia kisaran 20-30 tahun yakni berjumlah 13 orang atau 33%, karyawan dengan usia kisaran 30-40 tahun berjumlah 15 orang atau 38%, karyawan dengan usia kisaran 40-50 tahun berjumlah 9 orang atau 22% dan karyawan dengan usia kisaran >50 tahun berjumlah 3 orang atau 7%. Berdasarkan lama kerja karyawan MUSATI yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki lama kerja dengan kisaran 1-5 tahun yang berjumlah 10 orang atau 57%. Sebagian besar karyawan dengan lama kerja kisaran 6-10 tahun berjumlah 37 orang atau 37% dan karyawan dengan lama kerja >10 tahun berjumlah 6 orang atau 6%. Selanjutnya berdasarkan tingkat pendidikan karyawan, pendidikan SMA/SMK berjumlah 8 atau 20%, pendidikan Diploma berjumlah 2 atau 5%, pendidikan Sarjana berjumlah 25 atau 63%, dan pendidikan Magister berjumlah 4 atau 10%.

Hasil Analisis Data

Pengumpulan data melalui hasil dari kuesioner, terdiri pernyataan responden dari masing-masing variabel antara lain ; *Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi*. Teknik pengukuran data pernyataan responden menggunakan skala linkert. Untuk pengujian data dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS 22.0 for Windows*. Hasil analisa data pada penelitian ini dapat disajikan dalam penjelasan sebagai berikut ;

Uji validitas menurut Ghazali (2018:51) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel. Nilai *r* hitung diambil dari *output SPSS* pada correlation, sedangkan nilai *r* tabel diambil dengan menggunakan rumus $df = n - 2$, $df = 40 - 2 = 38$, sehingga menghasilkan nilai *r* tabel sebesar 0,31. Hasil lengkap dari uji validitas dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ;

Tabel 2.1. Uji Validitas

Variabel	Kisaran <i>r</i> Hitung	<i>r</i> Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,780 - 0,964	0,31	Valid
Budaya Organisasi (Z)	0,756 - 0,957	0,31	Valid
Etos Kerja Karyawan (Y)	0,914 - 0,965	0,31	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *r* hitung indikator yang diuji bernilai signifikan dan lebih besar dari nilai *r* tabel (0,31). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Untuk reliabilitas dalam penelitian ini yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 (Priyatno, 2013: 30). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2.2 sebagai berikut :

**Tabel 2.2
Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	0,87	Reliabel
Budaya Organisasi (Z)	0,91	Reliabel
Etos Kerja Karyawan (Y)	0,89	Reliabel

Sumber : Data diolah (2023)

Dari tabel 4.2 di atas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya diatas 0,60, maka dapat diambil keputusan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

Pada penelitian ini uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar dalam analisis regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas. Berikut rangkuman hasil dari uji asumsi klasik yang ditunjukkan pada tabel berikut ini ;

Tabel 2.3
Hasil Uji Asumsi Klasik

Keterangan	Hasil Uji Normalitas	Variabel	Hasil Uji Multikolinieritas		Hasil Uji Heteroskedastisitas
			Tolerance	VIF	Signifikansi
N	0,155	Lingkungan Kerja (X)	0,721	1,252	1,571
Kolmogorov-Smirnov Z	0,75	Budaya Organisasi (Z)	0,735	1,235	1,453
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,225	Etos Kerja Karyawan (Y)	0,891	1,151	0,061

Sumber : Data diolah (2023)

Dalam uji asumsi klasik nilai cutoff yang dipakai untuk menunjukkan nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 , artinya semua variabel yang dimasukkan dalam perhitungan model regresi harus mempunyai tolerance diatas 0.10. Jika lebih rendah dari 0.10 maka terjadi multikolonieritas. Hasil perhitungan nilai VIF, apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka tidak mempunyai persoalan multikolonieritas. Dari tabel 2.3 dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki tolerance $> 0,1$ dan VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya. Pada penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikan > 0.05 maka artinya data residual berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi < 0.05 maka artinya data residual berdistribusi tidak normal (Ghozali, 2018, 167). Uji statistik normalitas pada tabel 2.3 menunjukkan p-value 0,225 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Pada tabel 2.3 hasil uji heteroskedastisitas memperoleh nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas sehingga memenuhi syarat uji.

Hasil pengujian regresi dengan Etos Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen dan Lingkungan Kerja (X) variabel independen dan Budaya Organisasi (Z) sebagai variabel moderasi dapat disajikan pada penjelasan sebagai berikut :

Tabel. 2.4
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.0,783 ^a	0,433	0,613	1,23571

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, XZ

Tabel. 2.5
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1670.485	1	1670.485	11.532	.002 ^b
Residual	5504.615	38	144.858		
Total	7175.100	39			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, XZ

Hasil uji koefisien determinasi dari tabel 2.4, diperoleh angka *adjusted R square* sebesar 0,613. Hal ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel lingkungan kerja, variabel budaya organisasi dan variabel interaksi antara lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 61,3%, untuk sisanya sebesar 38,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Pada tabel 2.5 hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi P value 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan layak untuk penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut memberikan penjelasan bahwa variabel lingkungan kerja (X), variabel budaya organisasi (Y) dan variabel interaksi antara variabel lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi (XZ) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan

Dalam penelitian ini pengujian data menggunakan teknik analisis regresi moderasi. Untuk perhitungan koefisien regresi moderasi dilakukan dengan analisis regresi dalam bentuk persamaan sebagai berikut ;

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_i + \beta_2 Z_i + \beta_3 X_i * Z_i + \varepsilon \dots \dots \dots (1)$$

Y = Etos Kerja Karyawan
 α = Konstanta
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi
 X_i = Lingkungan Kerja
 Z_i = Budaya Organisasi
 ε = Kesalahan/standar error

Hasil perhitungan koefisien regresi moderasi maka diperoleh hasil yang disajikan pada tabel berikut ini ;

Tabel 2.6
Hasil Uji Moderasi (MRA)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.431	0,050		73,213	.000
X	0,201	0,027	0,449	5,27	.000
Z	0,143	0,025	0,367	4,014	.000
X.Z	0,103	0,032	0,112	2,556	.002

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi yang ditampilkan pada tabel 2.6, maka bentuk persamaannya adalah sebagai berikut ;

$$Y_i = 3,431 + 0,201 X_i + 0,143 Z_i + 0,103 X_i * Z_i + \varepsilon$$

A. Pembahasan

Hasil uji data penelitian ini dapat dianalisis berdasarkan hasil output SPSS menunjukkan nilai koefisien regresi (X_i) = 0,201, berarti bahwa *variabel lingkungan kerja* (X) meningkat maka akan mengakibatkan pengaruh yang positif pada *variabel etos kerja karyawan*. Nilai koefisien regresi (Z_i) = 0,143, berarti apabila variabel budaya organisasi meningkat maka akan memperkuat terhadap *variabel etos kerja karyawan* (Y). Nilai koefisien regresi interaksi ($X_i * Z_i$) = 0,103, berarti apabila interaksi *lingkungan kerja* dengan *budaya organisasi* (XZ) meningkat, maka akan memperkuat pada *variabel etos kerja karyawan*.

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *lingkungan kerja* pada *etos kerja karyawan* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,201. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *etos kerja karyawan* pada SMP Muhammadiyah 1 Mlati.

2. Pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *budaya organisasi* pada *etos kerja karyawan* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,143. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *budaya organisasi* pada SMP Muhammadiyah 1 Mlati.

3. Budaya organisasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan

Hasil analisis regresi moderasi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi lingkungan kerja (β_1) positif sebesar 0,201 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi variabel interaksi X.Z (β_3) positif sebesar 0,103 dengan nilai signifikansi 0,002, maka menunjukkan adanya pengaruh yang searah karena variabel bebas dan interaksi memiliki nilai yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel moderasi yang dapat memperkuat pengaruh *lingkungan kerja* terhadap *etos kerja karyawan* pada SMP Muhammadiyah 1 Mlati.

Berdasarkan pembahasan diatas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *variabel lingkungan kerja* dan *variabel budaya organisasi* memiliki nilai koefisien regresi yang positif, hal ini berarti bahwa seluruh variabel tersebut memiliki pengaruh yang positif pada *variabel etos kerja karyawan*.

PENUTUP

Simpulan

Pada penelitian ini model analisis yang digunakan adalah analisis regresi moderasi. Berdasarkan hasil analisis data dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut ini ;

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan, berarti lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mempengaruhi etos kerja karyawan menjadi semakin meningkat. Pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan sangat signifikan karena dapat mempengaruhi produktivitas, motivasi serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan, berarti semakin memperkuat budaya organisasi yang diberikan kepada karyawan, maka etos kerja karyawan akan semakin meningkat. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap etos kerja karyawan, jika budaya organisasi didesain dengan baik dan mendukung, hal tersebut dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk memiliki etos kerja yang tinggi.
3. Budaya organisasi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan, berarti budaya organisasi dapat membantu memperkuat lingkungan kerja sehingga etos kerja karyawan akan semakin meningkat. Membangun dan memperkuat budaya organisasi sangat penting untuk

mendukung dan memastikan bahwa nilai-nilai dan norma-norma yang dijunjung tinggi terintegrasi secara konsisten di dalam lingkungan kerja

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel lingkungan kerja signifikan mempengaruhi etos kerja karyawan. Apabila SMP Muhammadiyah 1 Mlati ingin meningkatkan etos kerja karyawannya, maka lingkungan kerja di SMP Muhammadiyah 1 Mlati harus tetap kondusif dan positif agar karyawan termotivasi dan memiliki etos kerja yang lebih tinggi sehingga dapat berkontribusi secara maksimal pada organisasi.
2. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk memperluas objek penelitian dan menambah variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, SD, Nure, HM., Munarsih, E., Purnamasari, W., Syarifudin. 2022. Organisasi. CV Rey Media Grafika.
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=PalJr7IAAAAJ&citation_for_view=PalJr7IAAAAJ:FxGoFyzp5QC
- Sulaksono, Hari. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Sleman : CV. Budi Utama.
- Muis, Jufrizen, Fahmi. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1. No 1.
- Nitisemito, A. 2015. *Manajemen Personal*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Dewi S, Rahmawati, Khoirunnisa, Fuadi. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ*. Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol.6 No. 4
- Ahyari, R. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung : Pioner Jaya
- Ginting, D. 2016. *Etos Kerja - Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta : Excel Media Komputindo
- Santoso, S. 2015. *SPSS 20: Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Rifa'i, Muhammad. 2019. *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Malang : CV Humanis.
- Sugiyono, 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Cetakan ke-24. ALFABETA.