

**PENGARUH REKRUTMEN, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
JASA MARGA TOLLROAD OPERATOR PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan oleh:**

**MUHAMMAD DHIMAS ANDRE**

**NPM.1601110061**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

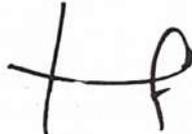
**2022**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Dhimas Andre  
Nomor Pokok : 1601110061  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1(S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi, Dan  
Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada  
PT.Jasa Marga Tollroad Operator Palembang

Pembimbing Skripsi  
Tanggal .....14-04-2022.....Pembimbing I

  
: Kartawinata, SE., MP  
NIDN : 0214125901

Tanggal .....14-04-2022.....Pembimbing II

  
: Yuni Adinda Putri, SE, MSi  
NIDN : 0207069401

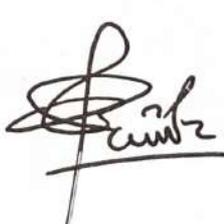
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401



Marivam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
FALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Dhimas Andre  
Nomor Pokok : 1601110061  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I(S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Tollroad Operator Palembang

Penguji Skripsi

Pembimbing Skripsi

Tanggal .....Ketua Penguji :  Kartawinata, SE., MF  
NIDN : 0214125901

Tanggal .....Penguji I :  Yuni Adinda Putri, SE, MSi  
NIDN : 0207069401

Tanggal .....Penguji II :  Syahyuni, SE., M.M  
NIDN : 0226106101

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi

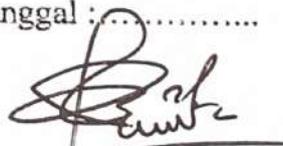
Tanggal : .....



Dr.Msy.Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal : .....



Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN / 0222096301



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Dhimas Andre  
Nomor Pokok : 1601110061  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang April 2022

Penulis



Muhammad Dhimas Andre

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### *MOTTO:*

*"Ketika kamu memperlakukan orang dengan baik, orang-orang yang sama itu mungkin tidak memperlakukanmu dengan cara yang sama. Tetapi jika kamu memperhatikan, kamu akan melihat bahwa Allah telah mengirim orang lain yang memperlakukanmu dengan lebih baik." -*

*"Omar Suleiman"*

### *PERSEMBAHAN*

*Skripsi ini saya persembahkan untuk:*

- 1. Kedua orang tua ku*
- 2. Saudara-saudaraku tercinta, dan orang-orang yang menyayangiku*
- 3. Sahabat, teman seperjuangan selama kuliah*
- 4. Almamaterku*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan proposal skripsi dengan judul "**Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang**". Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan proposal ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Waki Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
5. Bapak Kartawinata, SE., MP selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

6. Ibu Yuni Adinda Putri, SE. MSi selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
7. Pimpinan serta staff PT.Jasa Marga Tollroad Operator Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
10. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, Februari 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	iv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Pengertian Rekrutmen .....	9
2.1.1.1 Tujuan Rekrutmen .....	10
2.1.1.2 Indikator Rekrutmen.....	11
2.1.1.3 Kendala Rekrutmen .....	12
2.1.1.4 Dimensi Rekrutmen.....	15
2.1.2 Budaya Organisasi.....	17
2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	17
2.1.2.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	17
2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi .....	18
2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....	19
2.1.3 Etos Kerja.....	21
2.1.3.1 Pengertian Etos Kerja .....	21
2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja.....	25
2.1.3.3 Indikator Etos Kerja .....	26
2.1.3.4 Dimensi Etos kerja .....	28
2.1.4 Kinerja .....	31

2.1.4.1 Pengertian Kinerja .....	31
2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	32
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja .....	34
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan .....	36
2.3 Kerangka Berfikir .....	37
2.4 Hipotesis Penelitian .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	40
3.1.1 Tempat Penelitian .....	40
3.1.2 Waktu Penelitian .....	40
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.2.1 Sumber Data .....	40
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.3 Populasi,Sample,dan Sampling .....	43
3.3.1 Populasi .....	43
3.3.2 Sample .....	43
3.3.3 Teknik Sampling .....	45
3.4 Rancangan Penelitian.....	45
3.5 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional .....	46
3.5.1 Variabel Penelitian .....	46
3.5.2 Defenisi Operasional .....	47
3.6 Instrumen Penelitian .....	48
3.6.1 Uji Validitas.....	49
3.6.2 Reliabilitas .....	50
3.7 Teknik Analisis Data.....	50
3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	51
3.7.2 Uji Normalitas Data.....	52
3.8 Uji Hipotesis Statistik .....	53

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Tollroad Operator Palembang Tahun 2019 – 2021 .....	4
2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	36
3.1 Jadwal Penelitian.....	40
3.2 Data karyawan di PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang .....	43
3.3 Definisi operasional .....	47
3.4 Skala Likert .....	49
3.5 Interval Koefisien.....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	38

## ABSTRAK

**MUHAMMAD DHIMAS ANDRE, “Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang”. (Dibawah bimbingan Bapak Kartawinata, SE., MP dan Ibu Yuni Adinda Putri, SE. M.Si)**

PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang merupakan salah satu perusahaan jasa tol yang berada di Palembang. Kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang mengalami penurunan disebabkan karena kurangnya tanggung jawab setiap pegawai terhadap pekerjaan di PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 5,331 + 0,352 X_1 + 0,346 X_2 + 0,135 X_3$ , hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen, Budaya Organisasi, Dan Etos Kerja Secara Simultan Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang, dengan kata lain bahwa Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi, Dan Etos Kerja sangat memberikan dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang. Terbukti dari hasil analisis statistik yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,756 (75,60%), angka tersebut menggambarkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Rekrutmen, Budaya Organisasi, Dan Etos Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 24,40% sedangkan sisanya yaitu 16,80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen, Budaya Organisasi, Dan Etos Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,00) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,004) < a (0,05), variabel Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,013) < a (0,05). Dan variabel Etos Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,040) < a (0,05).

PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang harus lebih meningkatkan Rekrutmen, Budaya Organisasi, Dan Etos Kerja sebaiknya melakukan penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang secara rutin yaitu satu bulan sekali guna mengevaluasi.

***Kata kunci : Rekrutmen, Budaya Organisasi, Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan***

## ABSTRACT

**MUHAMMAD DHIMAS ANDRE, “The Influence of Recruitment, Organizational Culture, and Work Ethics on Employee Performance at PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang”. (Under the guidance of Mr. Kartawinata, SE., MP and Mrs. Yuni Adinda Putri, SE. M.Si)**

PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang is one of the toll service companies in Palembang. Employee performance at PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang experienced a decline due to the lack of responsibility for each employee to work at PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang.

The results of this study are as follows: seen from the multiple linear regression equation  $Y = 5.331 + 0.352 X_1 + 0.346 X_2 + 0.135 X_3$ , this shows that Recruitment, Organizational Culture, and Work Ethic Simultaneously Can Improve Employee Performance At PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang, in other words that the influence of recruitment, organizational culture, and work ethic has a significant impact on employee performance at PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang. It is evident from the results of statistical analysis conducted by researchers showing that the value of R Square ( $R^2$ ) is 0.756 (75.60%), this figure illustrates that the percentage contribution of the influence of the independent variables (Recruitment, Organizational Culture, and Work Ethic) on the dependent variable (Performance) Employees) of 24.40% while the remaining 16.80% is influenced by other variables not examined in this research.

The results of simultaneous hypothesis testing show that the variables of Recruitment, Organizational Culture, and Work Ethic together affect Employee Performance. This shows the value of sig F (0.00) < 0.05. The results of the partial test also show that the Recruitment variable affects Employee Performance indicated by the value of sig t (0.004) <  $\alpha$  (0.05), the variable Organizational Culture affects Employee Performance indicated by the value of sig t (0.013) <  $\alpha$  (0.05). And the work ethic variable affects employee performance is indicated by the value of sig t (0.040) <  $\alpha$  (0.05).

PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang should further improve Recruitment, Organizational Culture, and Work Ethic should conduct an employee performance assessment at PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang regularly, once a month to evaluate.

***Keywords: Recruitment, Organizational Culture, Work Ethic and PerformanceEmployee***

## **RIWAYAT HIDUP**

MUHAMMAD DHIMAS ANDRE, dilahirkan di Palembang pada tanggal 9 oktober 1998 dari bapak alm. Anwar Effendi dan Ibu Nirmala Wijaya. Anak ke 7 dari 7 bersaudara.

Pendidikan Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Muhammadiyah 14 Palembang, Sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Muhammadiyah 04 Palembang, Sekolah menengah atas di selesaikan pada tahun 2016 di SMA Negeri 11 Palembang

Pada tahun 2016 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang ,Maret 2022

MUHAMMAD DHIMAS ANDRE

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang pegawai bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian munculah istilah baru, di luar (*Human Resources*), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipat gandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan bukan sebaliknya sebagai *liability* (beban). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemukakan (Muhammad Yusuf 2016)

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen. Rekrutmen serangkaian aktifitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan,

keahlian, dan pengetahuan yang di perhatikan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian (simamora;2016)

Setiap perusahaan perlu adanya rekrutmen kerja budaya organisasi dan etos kerja yang baik, agar karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang baik perusahaan perlu melakukan rekrutmen dan budaya organisasi yang baik.

Apabila kualitas kinerja yang baik maka karyawan akan mendapatkan apresiasi dalam memberikan pelayanan dan pengembangan pekerjaan. Pelayanan dan pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan semangat dan kualitas kerja karyawan. Kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan misalnya pelatihan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya etos kerja karyawan. Kinerja karyawan dalam organisasi mengarah pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila memiliki budaya organisasi yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan bekerja Henri Simamora:2016

Kinerja karyawan merupakan hal yang merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini dapat dilihat dari kinerja kerja karyawan dalam bekerja, untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu melalui penciptaan budaya organisasi yang baik, dan dapat diterima oleh seluruh karyawan, dan memotivasi semangat kerja karyawan dalam bentuk promosi jabatan agar kinerjanya dapat meningkat. Nasution, 2018).

Peningkatan kinerja yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut.

**Tabel 1.1**  
**PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang Persentase Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Tollroad Operator Palembang Tahun 2019 – 2021**

Aspek Yang Dinilai	2019	2020	2021
Kinerja / SKJMTO	69,17%	68,46%	65,16%
Kompetensi	17,78%	17,84%	18,50%
Pembinaan SDM	10%	10%	9,94%
<b>Total</b>	<b>96,95%</b>	<b>96,3%</b>	<b>93,6%</b>

*Sumber : PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang, 2021*

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang, hal ini dapat dilihat pada tahun 2019

total nilai dari keseluruhan aspek yang dinilai yaitu sebesar 96,95%, pada tahun 2020 sebesar 96,3%, dan pada tahun 2021 turun menjadi 93,6%. Berdasarkan uraian tabel diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang mengalami penurunan disebabkan karena kurangnya tanggung jawab setiap pegawai terhadap pekerjaan di PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang.

Rekrutmen ialah suatu proses guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu instansi, perusahaan, ataupun di bidang pendidikan Apabila penarikan dinyatakan berhasil yang mengartikan banyak pelamar mengajukan lamaran, maka peluang guna memperoleh karyawan yang diharapkan sangat besar, dikarenakan perusahaan bisa memilih yang terbaik. Hasil dari proses rekrutmen yang diperoleh ialah beberapa tenaga kerja yang akan mengikuti proses seleksi, yaitu proses guna menetapkan kandidat mana yang paling layak guna menduduki jabatan yang sudah disediakan. Riniwati, 2016: 133.

Rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen adalah hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan banyaknya yang melamar, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. Hermaddin 2017.

Budaya yang baik diciptakan oleh perusahaan untuk menjadi motivasi bagi karyawan, agar karyawan menghasilkan kinerja yang maksimal. Budaya organisasi penting di perhatikan oleh organisasi, karena menyangkut kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi Latief 2018.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan bagi setiap insan yang terlibat di dalam perusahaan karena budaya merupakan jati diri dari setiap insan yang terlibat meski mereka mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Dengan adanya budaya yang kuat di dalam perusahaan, maka semua yang terlibat akan memiliki tujuan yang sama, sehingga karyawan akan menjalankan tugasnya dengan baik Ichsan, 2019.

Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai level kinerja terbaiknya di pengaruhi oleh etos kerja yang tinggi dan kedisiplinan yang dimiliki setiap pegawai di sebuah organisasi. Kinerja yang baik sangat perlu diperhatikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesuksesan yang ingin dicapai diperlukan sikap yang baik dan optimal, kondisi mental, kemampuan psikologis, dan perilaku kerja yang prima. Rendahnya etos kerja kurangnya kontribusi dari karyawan untuk kemajuan

perusahaan, hal tersebut mencerminkan perilaku yang tidak amanah dalam bekerja . karena amanah dalam bekerja merupakan salah satu elemen dalam etos kerja maka tindakan pegawai menunjukkan bahwa etos kerja pegawai yang rendah.

Adanya Etos kerja karyawan dapat totalitas dalam kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan menunjukkan watak dan sikap serta memiliki keyakinan dalam suatu pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal (Mathis & Jackson, 20016)

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan tetapi budaya organisasi tetap memiliki pengaruh bagi kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik etos kerja yang ada maka kinerja karyawan juga semakin semakin baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel etos kerja dan rekrutmen secara parsial dan simultan terhadap kinerja pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Palembang.

Sesuai dengan uraian dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen, budaya organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh etos kerja secara parsial terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan untuk mengetahui pengaruh dst...

1. Rekrutmen, budaya organisasi, dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Palembang.
2. Rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Palembang.
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Palembang.

4. Etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Marga Tollroad Operator Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat yaitu :

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi

Bagi PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Rekrutmen, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja berdampak pada kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan/organisasi dan hasil menjadi pertimbangan membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Jasa Marga Tollroad Operator Palembang

3. Bagi Akademik

Dapat menjadi salah satu sumber informasi dan refrensi dibidang sumber daya manusia untuk penelitian berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Abdul Latif, - (2018) *pengaruh supervisi akademik dan budaya Organisasi sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar islam terpadu fadhilah pekanbaru*. Thesis thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Qasim Riau.: Ichsan L. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Utama Medan*.
- Arisandi, Riska; dan Ngatno. 2017. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan Pelanggan Toko Buku*
- Muhammad Yusuf. 2016. *Peningkatan SDM Yang Handal*. Dosen ULM Banjarmasin.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku
- Duwi Priyatno. (2010). “5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19”. Yogyakarta: Andi
- Darodjat, Tubagus Achmad. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2016. *Dalam buku koleksi digital Universitas Kristen Petra*.
- Nasution, 2018. *Manajemen Personalialia*, Djambatan, Jakarta

- Hermadin Deden. 2017. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama, Bandung
- Ginting, Mochtar. 2016. *Jig & Fixture*. Politeknik Negeri Sriwijaya: Palembang.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. (Tim UB Press, Ed.) (satu).
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "*Human Capital Management*". Penerbit. IN Media. BOGOR
- Ryusnita. 2017. "*Definisi Rekrutmen Menurut Parah Ahli*". Tersedia pada <https://definisi.menurut.para.ahli.blogspot.com/2017/06/26-definisirekrutmen-menurut-parah-ahli.html> (diakses tanggal 24 April 2020)
- Siti Nurhasanah. 2019. Skripsi. *Analisis Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kota Bandung*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Al – Ghifari: Bandung
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Toga Mas Semarang. Jurnal *Administrasi Bisnis Departemen Administrasi Bisnis* Universitas Diponegoro, Hal. 1-11

Wardiah, Mia Lasmi. (2016). *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia

Yuliantarti, K. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Direktorat Jenderal Basis Karyawan Di Kementerian Perindustrian* *The people generally know that our employees have civil service performance ( performance ) is not so good in completing a task . The performance of the civil serva.*

Zuki, K. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi dan Manajemen*. Yogyakarta.