

Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tengah Pandemi Covid 19 (Studi Ayam Bakar Wong Solo Malang)

Oleh :

Moh.Naufal Syahriza*)

Email: nsyahriza68@gmail.com

Pardiman)**

Email: pardiman.feb.unisma@gmail.com

Mohammad Rizal*)**

Email: mohammadrizal@unisma.ac.id

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work ethic, organizational culture, and workload on employee performance on chicken roasted wong solo in Malang. This research is a type of explanatory research, with a quantitative approach. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The sample used in this study used a saturated sample of only 57 employees.

The results of this study indicate that partially there is a significant influence between work ethic on employee performance, organizational culture has a significant effect on employee performance, workload has a significant effect on employee performance at chicken grilled wong solo in the city of Malang. And the results of this study indicate that simultaneously there is a significant influence between work ethic, organizational culture and workload on employee performance at chicken roasted wong solo in the city of Malang.

Keywords: *of work ethic, organizational culture, workload and employee performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Pandemi COVID-19 telah memaksa banyak perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan. Pada saat yang sama, karyawan juga khawatir apakah perusahaan tempat mereka bekerja dapat bertahan dari krisis, atau kehilangan pekerjaan karena perusahaan tidak mampu menanggung beban upah. Kecemasan tentang ketidakpastian ini dapat melemahkan motivasi karyawan, mempengaruhi kinerja dan mengganggu perhatian.

Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif tidaknya mereka akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Untuk menjaga produktivitas, perusahaan harus mengevaluasi kinerja karyawannya. Penilaian kinerja karyawan memang sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan. Melalui tahapan ini, perusahaan dapat merancang strategi yang tepat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Di bawah epidemi saat ini, beban kerja karyawan yang bekerja dari rumah berkurang, dan beberapa perusahaan bahkan mem-PHK karyawan, bahkan ada yang mem-PHK karyawan. Lantas, bagaimana cara perusahaan mempertahankan kinerja karyawan di masa wabah untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan? Oleh karena itu, dapat dilihat dari analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan Variabel beban kerja mempengaruhi variabel kinerja. staf. Meskipun berdampak negatif, hasil analisis menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan.

Objek riset dari penelitian ini adalah Restoran Ayam Panggang Wong Solo di Malang yang merupakan anak perusahaan dari Wong Solo Group yang bergerak di bidang kuliner. Di masa pandemi ini, pencegahan penyebaran Covid-19 menjadi salah satu cara untuk menghindari kemacetan dalam antrian pelayanan, namun berbagai pelayanan publik tetap harus dilakukan, salah satunya secara online. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kuliner harus memiliki kinerja yang baik untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Bahkan di saat wabah Covid-19 ini, rumah makan ayam bakar solo Wong Malang harus memiliki strategi penjualan untuk kelangsungan usahanya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain etika profesi, budaya organisasi, dan beban kerja. Menurut Mangkunegara (2017: 67), Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berdasarkan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik berarti pekerja memiliki kemampuan yang luar biasa dalam bidang pekerjaannya. Sehingga dapat diselesaikan secara efektif, efisien dan produktif sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etika profesi yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan dan tujuan setiap organisasi. Setiap organisasi yang ingin berkembang pasti akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan kinerja. Etika profesi yang baik dapat menciptakan kinerja yang luar biasa. Menurut Sinamo (2016:32), etika profesi adalah dasar dari kesuksesan sejati. Etika profesi sangat menentukan kinerja seseorang dalam memenuhi tugas dan kewajibannya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, yaitu perilaku itu sendiri yang digunakan oleh sumber daya manusia dalam berbagai tantangan untuk menciptakan suatu proses sebagai suatu hubungan yang menyatukan anggota itu sendiri berdasarkan perilaku anggota perusahaan. Manajemen diri agar membutuhkan kinerja yang baik dan berdampak positif bagi organisasi atau perusahaan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Beban kerja adalah rangkaian atau rangkaian tugas yang harus dilakukan oleh suatu organisasi atau organisasi dalam jangka waktu tertentu, Paramitadewi, (2017: 376). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh setiap orang dalam jangka waktu tertentu. baik jumlah tenaga mental maupun tenaga kerja manual, yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, dan sehingga tidak dapat menghasilkan hasil yang baik. Opini organisasi memiliki dampak. Opini organisasi mengacu pada perilaku karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang diuraikan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Etika Kerja, Budaya**

Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus)”. Ayam Bakar Wong Solo Malang”

Tujuan Penelitian

Memahami dampak etika profesi, budaya organisasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid 1.

Manfaat Penelitian

- a. Untuk organisasi atau perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau informasi yang diberikan kepada ayam Bakar Wong Solo Malang tentang dampak etika profesi, Budaya organisasi, dan beban kerja untuk kinerja pegawai selama masa pandemi COVID-19. Dan akan mengajukan ide untuk mengambil langkah selanjutnya untuk menangani masalah kinerja karyawan Ayam Bakar Wong Solo Malang
- b. Untuk ulama
Penelitian ini bertujuan untuk dapat menambah informasi dan pengetahuan di bidang sumber daya manusia yaitu tentang etika profesi, budaya organisasi, beban kerja, dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di masa pandemi COVID 19.
- c. Untuk peneliti selanjutnya
Peneliti ini diharapkan menjadi dokumen yang menambah wawasan dan pengembangan ilmu sumber daya manusia.

Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan informasi mengenai pengaruh etika profesi, Budaya organisasi dan beban kerja kinerja pegawai Ayam Bakar Wong Solo Malang.

Tinjauan Pustaka **Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan yang tidak sah dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai kewenangan dan tanggung jawab masing-masing tanpa melanggar hukum atau etika.

Etos Kerja

Darodjat (2015:77) berpendapat bahwa etika profesi adalah seperangkat perilaku dan landasan positif, meliputi motivasi, sifat utama, semangat dasar, gagasan Dasar, Kode Etik, Kode Etik, Kode Etik, Sikap, Aspirasi, Keyakinan, Prinsip dan Standar.

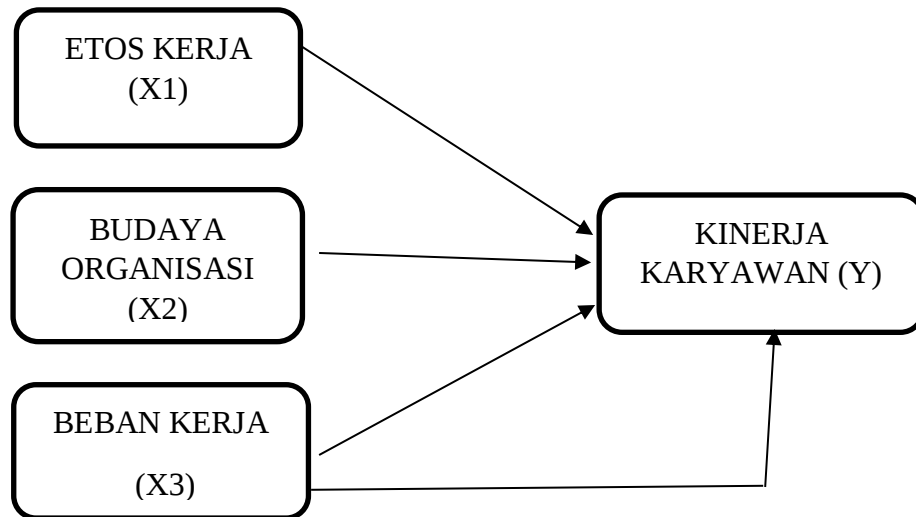
Budaya Organisasi

Riani (2011) mendefinisikan budaya organisasi merupakan model dasar yang dapat diterima oleh organisasi untuk melakukan tindakan memecahkan masalah dan menciptakan karyawan yang dapat beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan seluruh anggota organisasi.

Beban Kerja

Haryanto (2014) beban kerja mengacu pada beberapa kegiatan yang harus diselesaikan seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu dalam keadaan normal. Menurut Dhania, 2010:16), konsep beban kerja adalah kumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Etika profesi, Budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Etika profesional memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan
- H3 : Budaya organisasi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- H4 : Beban kerja berdampak langsung pada kinerja karyawan
- H5 : Diduga kualitas produk pengaruh terhadap loyalitas konsumen Indogrosir Malang.

Metode Penelitian

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan yang ada pada Ayam Bakar Wong Solo di Kota Malang. dengan jumlah sampel keseluruhan 57 orang karyawan.

Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Indikator adalah dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan:

- 1) Hasil kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Efisiensi pelaksanaan tugas
- 4) Inisiatif
- 5) akurasi
- 6) Kepemimpinan
- 7) Kreativitas

Etika profesional

Etika Profesionalisme adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kuat dan keyakinan dasar, disertai dengan komitmen yang komprehensif terhadap paradigma kerja secara keseluruhan. Etika profesi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) bekerja keras
- 2) Disiplin
- 3) Jujur
- 4) Tanggung jawab
- 5) Kerja keras
- 6) Bertekun

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah cara berbagi keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai. Budaya organisasi membentuk perilaku dan interaksi anggota, dan mempengaruhi cara mereka bekerja. Indikator berikut dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi:

- 1) Kesadaran diri
- 2) Keagresifan
- 3) Kepribadian
- 4) Performa
- 5) Orientasi Tim

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu posisi atau unit organisasi, yang merupakan produk dari spesifikasi beban kerja dan waktu. Beban kerja adalah sekelompok atau beberapa kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator beban kerja termasuk:

- 1) Tujuan ingin dicapai
- 2) Beban kerja yang berlebihan
- 3) Pekerjaan menjadi semakin rumit
- 4) Kelelahan yang berlebihan

Hasil Riset Dan Pembahasan

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Pengujian efektivitas dapat digunakan untuk melihat apakah masing-masing alat tersebut efektif. Berikut hasil uji validitas variabel etika profesi (X1) Budaya Organisasi (X2) Beban Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y).

Variabel	Item	R Hitung	r tabel	Keterangan
Etos Kerja (X1)	X1.1	0,847	0,256	Valid
	X1.2	0,693	0,256	Valid
	X1.3	0,743	0,256	Valid
	X1.4	0,899	0,256	Valid
	X1.5	0,553	0,256	Valid
	X1.6	0,899	0,256	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,543	0,256	Valid
	X2.2	0,563	0,256	Valid
	X2.3	0,582	0,256	Valid
	X2.4	0,437	0,256	Valid
	X2.5	0,845	0,256	Valid
	X2.6	0,581	0,256	Valid
Beban Kerja (X3)	X3.1	0,772	0,256	Valid
	X3.2	0,825	0,256	Valid
	X3.3	0,906	0,256	Valid
	X3.4	0,759	0,256	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,619	0,256	Valid
	Y.2	0,802	0,256	Valid
	Y.3	0,839	0,256	Valid
	Y.4	0,834	0,256	Valid
	Y.5	0,601	0,256	Valid
	Y.6	0,802	0,256	Valid
	Y.7	0,839	0,256	Valid

Berdasarkan tabel di atas, seluruh indikator etika profesi (X1), budaya organisasi (X2), beban kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan efektif.

b. Uji Reliabilitas

Alpha Cronbach merupakan metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini, dengan rumus merupakan:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka dianggap reliabel
2. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 berarti tidak reliabel

Berikut adalah hasil uji reliabilitasnya

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kinerja staf (Y)	0,883	Reliabel
2	Etos Kerja X1)	0,861	Reliabel
3	Budaya Organisasi (X2)	0,831	Reliabel
4	Beban Kerja (X3)	0,819	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan reliabel. Pengujian instrumen penelitian sudah menghasilkan kesimpulan layak sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian asumsi klasik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,94057347
Most Extreme Differences	Absolute	,154
	Positive	,086
	Negative	-,154
Kolmogorov-Smirnov Z		1,162
Asymp. Sig. (2-tailed)		,134

- Distribusi tesnya normal.
- Dihitung berdasarkan data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel, nilai Asymp.sig = 0,134 lebih besar dari taraf sebenarnya 5%, dan dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Etos Kerja (X1)	0.808	1,238	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0.589	1.698	Bebas Multikolinearitas
Beban Kerja (X3)	0.615	1.626	Bebas Multikolinearitas

Hasil pengujian menyimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung tanda (masalah) multikolinearitas, karena nilai varians faktor inflasi (VIF) lebih rendah dari batas standar multikolinearitas yaitu 10 dan Nilai Toleransi > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi atau hubungan linier antara variabel bebas (memenuhi asumsi multikolinearitas).

Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	A	Keputusan
1	Etos Kerja (X1)	0,811	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
2	Budaya Organisasi (X2)	0,726	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
3	Beban Kerja (X3)	0,660	0,05	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Dari hasil uji Glejser, variabel etika profesi (X1) = nilai sig 0,811, budaya organisasi (X2) = 0,726, beban kerja (X3) = 0,660, nilai sig semua variabel > 0,05 yang menunjukkan bahwa model tersebut tidak dalam regresi Ada masalah heteroskedastisitas

Hasil analisis regresi linier berganda

$$Y = 9,801 + 0,209X_1 + 0,401X_2 + 0,407X_3 + e$$

Hasil regresi berganda dapat dijelaskan dari model regresi sebagai berikut:

- a = nilai konstanta sebesar 9,801, artinya jika variabel etika profesi (X1), budaya organisasi (X2) dan beban kerja (X3) tidak berubah maka kinerja pegawai (Y) akan positif.

2. b_1 = koefisien regresi variabel etika profesi (X_1), nilainya 0,209 (positif), menunjukkan bahwa jika variabel penelitian etika profesi meningkat maka variabel kinerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 adalah konstanta.
3. b_2 = Koefisien regresi (X_2) variabel penelitian budaya organisasi adalah 0,401, menunjukkan bahwa jika variabel penelitian budaya organisasi meningkat, dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 tidak berubah maka kinerja karyawan akan meningkat.
4. b_3 = Koefisien regresi variabel beban kerja (X_3), nilainya 0,407 menunjukkan bahwa variabel beban kerja penelitian meningkat, dan variabel kinerja pegawai meningkat, dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 adalah konstanta.

Uji Hipotesis

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	254,482	3	84,827	21,319	,000 ^b
Residual	210,886	53	3,979		
Total	465,368	56			

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi uji F adalah $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, berdasarkan hipotesis (H_1) yang dikemukakan oleh penelitian, variabel-variabel seperti etika profesi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan beban kerja (X_3) juga berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,801	2,690		3,643	,001
1 ETOS KERJA	,209	,085	,252	2,447	,018
BUDAYA ORGANISASI	,401	,126	,383	3,178	,002
BEBAN KERJA	,407	,173	,277	2,351	,022

Sumber Data primer diolah 2021

1. Etika Profesi (X_1)

Diketahui nilai t-hitung variabel etika profesi sebesar 2,447 dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$ yang artinya jika etika profesi berpengaruh terhadap kinerja pegawai maka H_2 diterima.

2. Budaya Organisasi (X_2)

Diketahui nilai t hitung variabel budaya organisasi (X_2) sebesar 3,178 dan Nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Beban Kerja (X_3)

Nilai t-hitung variabel beban kerja yang diketahui adalah 2,351, dan nilai signifikansinya $0,022 < 0,05$. Artinya jika beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai, terima H_4 .

Faktor Penentu

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,547	,521	1,995

Sumber data utama diproses oleh SPSS 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai adjusted R-squared sebesar 0,521 atau 52,1% yang menunjukkan persentase kontribusi Dampak etika profesi, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Ayam Bakar Wong Solo Malang. 52,1% dan 47,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Dampak etika profesi, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa etos kerja karyawan di Ayam Bakar Wong Solo sangat baik, dibuktikan dengan hasil skor tertinggi jawaban responden pada item pernyataan “ Saya selalu pantang menyerah dalam melaksanakan tugas” Etos kerja yang baik ini didukung dengan penerapan budaya organisasi yang baik pula, dibuktikan dengan hasil skor tertinggi jawaban responden pada item pernyataan “Sesama pegawai sudah melakukan komunikasi secara baik” Selama pandemi Covid-19, semua pengusaha baik yang bergerak di bidang kuliner maupun jasa tetap ingin mempertahankan semua usahanya.

Karyawan menganggap Ayam Bakar Wong Solo memiliki beban kerja yang berat. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil bahwa responden mendapat skor tertinggi pada jawaban item pernyataan “Saya harus berprestasi di tempat kerja terlalu tinggi”. Meski target beban kerja cukup tinggi, namun tidak menurunkan kualitas kinerja karyawan Ayam Bakar Wong Solo. Berkat penerapan etika profesi dan budaya organisasi yang baik, kinerja pegawai juga dapat dikatakan baik, yang dibuktikan dengan mendapatkan nilai tertinggi pada variabel kinerja pegawai yaitu, “Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan tim.

Riset ini sejalan dengan penelitian Uching dkk (2020) yang menyebutkan bahwa etika profesi di Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Rakyat dari Cina dari China. Indonesia.

Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etika profesional Ini adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada keyakinan dasar, disertai dengan komitmen yang komprehensif terhadap seluruh paradigma kerja Sinamo (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika profesi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, etika profesi karyawan Ayam Bakar Wong Solo bisa dikatakan baik. Etika profesional yang baik dari karyawan Ayam Bakar Wong Solo akan meningkatkan kinerja perusahaan dan memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Saerang dkk (2020) bahwa pengaruh etika profesi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Tasik Ria Resort.

Dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, Ayam Bakar Wong Solo memiliki budaya organisasi yang sangat baik. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi populer. Budaya organisasi Ayam Bakar Wong Solo dipengaruhi oleh pemilik yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga meningkatkan koordinasi antar karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Datulong et al (2019) bahwa dampak perubahan organisasi, budaya organisasi, dan etika profesi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Kantor Otoritas Bandar Udara Regional VIII Manado.

Dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut hasil penelitian, beban kerja juga akan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, biasanya agar perusahaan tetap berjalan, pimpinan perusahaan akan mengurangi jumlah karyawan, dan beban kerja karyawan tentu saja akan tinggi. Namun dengan penerapan etika profesi Ayam Bakar Wong Solo Malang dan budaya organisasi yang baik akan membantu karyawan dalam menangani beban kerja yang diberikan. Hal ini sesuai dengan penjelasan yang telah dijelaskan sebelumnya.

Riset ini sejalan dengan penelitian Uching dkk (2020) yang menyebutkan bahwa etika profesi di Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Tenaga Kerja Republik Rakyat Tiongkok. Indonesia.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, Etika profesi, budaya organisasi dan beban kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai Ayam Bakar Wong Solo di Kota Malang secara bersamaan.

Keterbatasan

Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh orang yang diwawancarai melalui kuesioner terkadang tidak mencerminkan pendapat orang yang diwawancarai yang sebenarnya, hal ini karena terkadang setiap orang yang diwawancarai memiliki ide, asumsi dan pemahaman yang berbeda, serta faktor lain seperti faktor kejujuran Isikan pendapat responden dalam kuesioner.

Saran

a. Bagi perusahaan

Bagi skor terendah dari semua variabel dalam penelitian ini, yaitu etos kerja dengan dengan item pernyataan pemahaman karyawan terkait waktu masih tergolong rendah. Hal ini kemungkinan disebabkan adanya kebijakan perusahaan

dalam menggunakan jumlah tenaga karyawan di masa pandemi tidak sebanyak seperti biasanya karena adanya penurunan jumlah pembeli. Hal ini menyebabkan karyawan diberikan beban kerja yang tinggi sehingga karyawan kurang menerapkan waktu kerja yang efektif dan efisien. Pemimpin perusahaan perlu rutin mengadakan *briefing* secara berkala untuk memonitoring kendala yang terjadi di lapangan sehingga akan diperoleh solusi untuk kemajuan dan kesejahteraan karyawan serta perusahaan.

b. Untuk peneliti selanjutnya

1. Bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut, disarankan agar:
2. Tambahkan variabel lain yang berbeda untuk penelitian selanjutnya, seperti janji dan penghargaan perusahaan.
3. Lebih banyak orang yang diwawancarai dan orang dapat ditambahkan ke penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih sempurna.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dhini, Rama Dhanita. 2010. Pengaruh Stres kerja, Beban kerja terhadap Kepuasan kerja. Universitas Muria Kudus. Jurnal Psikologi.
- Hariyanto. 2014. *Asessmen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Paramitadewi, Kadek Ferrania. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. *Journal Of Management*, Vol. 6, Nomor 6, Tahun 2017, Halaman 3370-3397.
- Rini Purnamasari Yanwar (September 2015) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE Jl Sisingamangaraja Kompleks Masjid Agung Al Azhar Jakarta Vol.3 No. 2
- Sinamo, Jansen. (2016). 8 Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses. Jakarta: Institut Darma Mahardika

Moh.Naufal Syahriza*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Pardiman**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Mohammad Rizal***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma