
Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi Finansial dan Budaya Tri Hita Karana terhadap Kinerja

I Komang Ariawan ⁽¹⁾
Ida Ayu Yayati Wilyadewi ⁽²⁾
Putu Atim Purwaningrat ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
e-mail : kariawan250@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how the work ethic, financial compensation and culture of tri hita karana affect employee performance either partially or simultaneously. This research was conducted at PT. Cahaya Surya Bali Indah. The number of samples taken were 48 respondents. Data collection techniques are observation, interviews, documentation, literature and questionnaires. While the data analysis techniques are validity, reliability, classical assumption test, multiple linear regression analysis, multiple correlation, t test (t test), determination, and f test (f test). The test results show that work ethic has a positive and significant effect on employee performance at PT. Cahaya Surya Bali Indah. Financial compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Cahaya Surya Bali Indah. Tri hita karana culture has a positive and significant effect on employee performance at PT. Cahaya Surya Bali Indah. Organizational culture, financial compensation and culture tri hita karana simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT PT. Cahaya Surya Bali Indah.

Keyword: *work ethics; financial compensation; tri hita karana culture; employee performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana etos kerja, kompensasi finansial dan budaya tri hita karana terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di PT. Cahaya Surya Bali Indah. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 48 responden. Teknik pengumpulan datanya adalah observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan angket. Sedangkan teknik analisis datanya adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, uji t (t test), determinasi, dan uji f (f test). Hasil pengujian menunjukkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah. Budaya tri hita karana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah. udaya Organisasi, Kompensasi finansial dan Budaya tri hita karana secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah.

Kata kunci: *etos kerja; kompensasi finansial; budaya tri hita karana; kinerja karyawan*

Pendahuluan

Pada umumnya setiap perusahaan dan instansi yang didirikan pasti memiliki tujuan, salah satunya adalah untuk memperoleh keuntungan yang maksimal, agar dapat mencapai tujuan tersebut dan untuk dapat bersaing serta menjaga agar perusahaan dan instansi tetap eksis, perusahaan dan instansi harus mempersiapkan strategi yang kuat untuk melalui penentuan visi dan misi yang jelas. Menurut Sudarmayanti (2018:50) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, unjuk kerja, atau penampilan kerja. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah etos kerja karyawan. Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos kerja yang tinggi membuat seseorang mampu melakukan kinerja yang maksimal dikarenakan keinginan yang kuat dalam dirinya.

Selain etos kerja, faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompensasi finansial. Menurut Rivai (2014:357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi karyawan mereka pada perusahaan. Menurut Bangun (2012:255), kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Pemberian kompensasi ini biasa berbentuk finansial langsung dan tidak langsung atau non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi.

Selain faktor kompensasi faktor lain yang perlu di perhatikan adalah faktor budaya organisasi. Menurut Torang (2014:106) budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya. Budaya organisasi disini sangat terkait dengan unsur tri hita karana. Tri hita karana memiliki arti bahwa tiga unsur penyebab manusia mencapai kesejahteraan, kebahagiaan, dan kedamaian. Tri hita karana adalah nilai harmoni yang merupakan kepercayaan budaya yang dapat menjadi panutan dalam berperilaku (Suartana, 2017). Tri hita karana menggambarkan sebuah konsep budaya hidup yang terjalin harmonis di kehidupan manusia dengan tiga unsur yaitu tuhan, manusia, dan lingkungan. Tri hita karana merupakan filosofi yang digunakan sebagai konsep untuk menjalankan hidup yang berdampingan

dengan baik. Budaya organisasi yang menjadi pondasi perusahaan adalah bagaimana terjalinnya hubungan yang baik antara ketuhanan, manusia dan lingkungan dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Cahaya Surya Bali Indah di Kota Denpasar. PT Cahaya Surya Bali Indah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang berkembang pesat di Bali. Salah satu yang menjadi andalannya adalah penjualan merk Hino. Tentu untuk dapat bertahan dan maju perusahaan harus didukung oleh kinerja yang optimal dari karyawannya. Permasalahan terkait kinerja tentu sering terjadi pada setiap perusahaan tak terkecuali pada PT. Cahaya Surya Bali Indah. Berdasarkan Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) diketahui jika memiliki nilai 100 maka akan dikatakan sangat memuaskan. Nilai 86 – 99 akan dinyatakan sangat baik dan nilai 70 – 85 akan dinyatakan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja. Pengukuran seberapa tinggi etos kerja karyawan dapat dilihat dari absensi yang dimiliki karyawan bersangkutan. Dapat dilihat dari adanya absensi rata-rata sebesar 1,6%. Menurut Mudiarta (2018:93) absensi dikatakan baik jika dibawah 2 persen, wajar jika berada 2-3 persen, dan tinggi diatas 3 persen sehingga dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan dalam kategori baik karena 1,6 persen. Meskipun demikian namun tetap saja tingkat absensi seharusnya mampu dikurangi demi mengoptimalkan kinerja karyawan.

Selain etos kerja, kompensasi finansial juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan PT. Cahaya Surya Bali Indah di Kota Denpasar Tahun 2021 berupa gaji pokok sebesar Rp. 2.267.728.156, tunjangan umum Rp.75.010.000, tunjangan makan Rp. 133.720.400, tunjangan suka-duka pajak Rp. 68.019.915, meskipun jumlah kompensasi telah ditetapkan namun karyawan masih belum puas mereka ingin agar jumlah kompensasi dinaikkan lagi karena karyawan merasa belum sesuai dengan beban tugas dan karyawan menginginkan agar diberikan tunjangan kesehatan karena resiko kecelakaan kerja cukup tinggi.

Faktor lain terkait kinerja karyawan adalah budaya tri hita karena yang ditetapkan. Pihak manajemen PT. Cahaya Surya Bali Indah selalu memiliki visi yang jelas tentang perusahaan dimana perusahaan harus mengimplementasikan kearifan lokal untuk dapat berbaur. Salah satunya adalah penerapan budaya tri hita karena di lingkungan perusahaan. Dilihat dari segi hubungan manusia dengan Tuhan, perusahaan tidak pernah membatasi kegiatan ibadah yang dimiliki karyawan. Aktivitas ini terkait juga dengan kebebasan beragama yang telah diatur pemerintah. Selain itu budaya organisasi yang selalu didorong oleh perusahaan adalah hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan hubungan yang harmonis dengan masyarakat sekitar.

Perusahaan berusaha meningkatkan hubungan antar rekan kerja perusahaan dengan selalu melakukan aktifitas *outbond* secara berkala untuk meningkatkan kebersamaan dan solidaritas karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul "Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi Finansial dan Budaya Tri Hita Karana terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah di Kota Denpasar". Dari permasalahan diatas didapatkan rumusan masalah : 1) Bagaimanakah pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah di Kota Denpasar? 2) Bagaimanakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah di Kota Denpasar? 3) Bagaimanakah pengaruh budaya tri hita karana terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah di Kota Denpasar? 4) Bagaimanakah pengaruh etos kerja, kompensasi finansial dan budaya tri hita karana terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah di Kota Denpasar? Terdapat sejumlah kajian teoritik yang digunakan yang relevan dengan variabel yang dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Menurut (Sedarmayanti, 2017:224) menyatakan bahwa sebuah etos kerja adalah sebuah tolak ukur untuk menilai sejauh mana tekad serta usaha untuk mencapai hasil yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang dijalani. Usaha yang dimaksud dalam hal ini adalah etos kerja yang produktif baik dilihat dari produktivitas dirinya sendiri maupun produktivitas secara umum. Menurut (Sinamo, 2018) mengatakan bahwa etos kerja merupakan sebuah spirit, semangat dan mentalitas yang berwujud menjadi seperangkat perilaku atau tindakan yang positif seperti rajin, antusias, teliti, tekun, sabar, jujur, tertib menghargai pendidikan dan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Syuhadhak (dalam Kadarisman, 2014:278) kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung disebut pula *benefits* dan meliputi seluruh *rewards* finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung.

Budaya tri hita karana adalah kebiasaan-kebiasaan atau nilai-nilai bersama yang dianut suatu organisasi yang terkait dengan hubungan manusia dengan tuhan, hubungan manusia dengan manusia dan hubungan manusia dengan alam.

Menurut Rivai (2018:309) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja dari sejumlah upaya yang dikeluarkan oleh seorang individu pada pekerjaannya (Robbins, 2018:2). Menurut Mangkunegara (2019:67) bahwa kinerja

adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan kajian teoritik dan penelitian sebelumnya yang dijadikan bahan referensi dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Saputro (2020) menemukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain dengan penelitian yang dilakukan Lestiowati (2019) yang menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah di Kota Denpasar.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2018) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Pratama (2019) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Aizah (2018) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H2: kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah di Kota Denpasar.

3. Pengaruh Budaya Tri Hita Karana Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Gayatri (2022) menemukan bahwa budaya tri hita karana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Sumadi (2022) menemukan bahwa budaya tri hita karana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H3: budaya tri hita karana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah di Kota Denpasar.

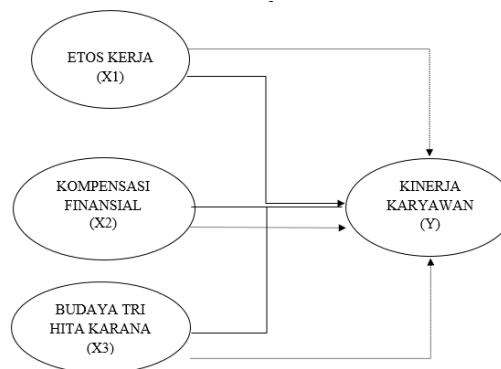
4 Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi Finansial dan Budaya tri hita karana Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan Saputro (2020) Ningsih (2018) Gayatri (2022) menunjukkan bahwa etos kerja, kompensasi finansial dan budaya tri hita karana memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H4: etos kerja, kompensasi finansial dan budaya tri hita karana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah di Kota Denpasar.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal dimana pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner penelitian. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Jumlah sampel yang digunakan adalah 48 responden dengan metode sampel jenuh. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan dengan wawancara langsung melalui kuisisioner yang didesain untuk memperoleh data. Disamping itu, dipergunakan pula sejumlah data sekunder yang dikumpulkan melalui hasil observasi dan kepustakaan untuk mendukung ataupun memperkaya hasil analisis dalam penelitian ini. Data penelitian dikumpulkan dengan instrumen berupa kuisisioner yang disebarakan secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian yang digunakan terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dalam uji validitas dan uji reliabilitas, menunjukkan bahwa bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur masing–masing variabel yang digunakan adalah valid dan reliabel, karena memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,3

dan koefisien reliabilitas (*alpha cronbach*) lebih besar dari 0,6. Dengan demikian seluruh variabel penelitian tersebut dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,981	3,286		7,908	,000
	etos kerja	,520	,175	,283	2,974	,005
	kompensasi finansial	,786	,170	,496	4,631	,000
	budaya tri hita karena	,422	,198	,219	2,133	,039

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 25,981 + 0,520 X_1 + 0,786 X_2 + 0,422 X_3$$

$\beta_1 = 0,520$ menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila etos kerja meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah begitu pula sebaliknya

$\beta_2 = 0,786$ menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila kompensasi finansial meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah begitu pula sebaliknya

$\beta_3 = 0,422$ menunjukkan bahwa budaya tri hita karena berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Apabila budaya tri hita karena meningkat maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah begitu pula sebaliknya.

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 ^a	,804	,790	4,00532

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Dari tabel 2 dapat diperoleh nilai dari koefisien determinasi sebesar 80,4%. Hal ini berarti pengaruh secara simultan dari Etos Kerja (X_1), Kompensasi Finansial (X_2), Budaya Tri Hita Karena (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 80,4% dan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, disiplin dan motivasi.

Tabel 3. Hasil Uji-t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,981	3,286		7,908	,000
	etos kerja	,520	,175	,283	2,974	,005
	kompensasi finansial	,786	,170	,496	4,631	,000
	budaya tri hita karena	,422	,198	,219	2,133	,039

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023.

1. Pengaruh Etos Kerja (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan Etos Kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Surya Bali Indah. Dibuktikan dengan nilai t hitung = 2,974 dibandingkan dengan nilai t tabel = 1,684, maka nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial Etos kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Surya Bali Indah. Artinya setiap peningkatan Etos kerja maka akan mengakibatkan Kinerja karyawan akan meningkat juga. Hipotesis yang menyatakan Etos kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Surya Bali Indah teruji kebenarannya. Etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi. Etos kerja yang kuat dari karyawan membuat mereka mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saputro (2020) menemukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain dengan penelitian yang dilakukan Lestiowati (2019) yang menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kompensasi Finansial (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan Kompensasi finansial (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Surya Bali Indah. Dibuktikan dengan nilai t hitung = 4,631 dibandingkan dengan nilai t tabel = 1,684, maka ternyata nilai t

hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti secara statistic untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial Kompensasi finansial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Surya Bali Indah. Artinya setiap peningkatan kompensasi finansial maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat juga. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kompensasi finansial (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Surya Bali Indah teruji kebenarannya. Kompensasi finansial yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Jika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan finansial karyawan maka hal itu akan mampu membuat karyawan fokus menyelesaikan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja terbaik. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2018) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Pratama (2019) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperkuat lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Aizah (2018) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya Tri Hita Karana (X_3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan Budaya tri hita karana (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Surya Bali Indah. Dibuktikan dengan nilai t hitung = 2,133 dibandingkan dengan nilai t tabel = 1,684, maka ternyata nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan t hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti secara statistic untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial Budaya tri hita karana (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Surya Bali Indah. Artinya setiap peningkatan budaya tri hita karana maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat juga. Hipotesis yang menyatakan Budaya tri hita karana (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Surya Bali Indah teruji kebenarannya. Budaya tri hita karana adalah kebiasaan kebiasaan yang diterapkan pihak perusahaan demi mengamalkan kearifan lokal yang ada di sekitar perusahaan. Semakin baik perkembangan budaya tri hita karana yang ada maka semakin baik kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Gayatri (2022) menemukan bahwa budaya tri hita karana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Sumadi (2022) menemukan bahwa budaya tri hita karana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2890,793	3	963,598	60,065	,000 ^b
	Residual	705,874	44	16,043		
	Total	3596,667	47			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan Etos kerja (X_1), Kompensasi finansial (X_2) dan Budaya tri hita karena (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Surya Bali Indah. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung = 60,065 dibandingkan dengan nilai F tabel = 2,84, maka ternyata nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, dan F hitung berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Secara statistic untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara simultan Etos kerja (X_1), Kompensasi finansial (X_2) dan Budaya tri hita karena (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Surya Bali Indah. Artinya setiap peningkatan Etos kerja, Kompensasi finansial dan Budaya tri hita karena maka akan mengakibatkan Kinerja karyawan akan meningkat juga. Hipotesis yang menyatakan Etos kerja (X_1), Kompensasi finansial (X_2) dan Budaya tri hita karena (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Cahaya Surya Bali Indah teruji kebenarannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan karyawan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh seberapa besar etos kerja yang mereka miliki, seberapa besar kompensasi finansial yang mungkin mereka dapatkan dan budaya organisasi yang berkembang di dalamnya. Jika keseluruhan variabel mampu ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saputro (2020) Ningsih (2018) Gayatri (2022) menunjukkan bahwa etos kerja, kompensasi finansial dan budaya tri hita karena memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Simpulan

Hasil pengujian menunjukkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah. Budaya tri hita karena berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah. udaya Organisasi, Kompensasi finansial dan Budaya tri hita karena secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cahaya Surya Bali Indah.

Saran penelitian ini diharapkan perusahaan tidak terlalu membatasi kebebasan berekspresi karyawan sehingga sisi kreatifnya dapat berkembang. sebaiknya pihak PT. Cahaya Surya Bali Indah mampu meningkatkan tunjangan kesehatan menjadi kelas 1. sebaiknya pihak PT. Cahaya Surya Bali Indah mulai mengadakan kegiatan kegiatan yang mendukung kelestarian lingkungan sekitar.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ahmad Tohardi, 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Alex S. Nitisemito, 2001, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Arikunto, (2002:108) *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Pratik* : Jakarta.
- Bilson Simamora, 2003, *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif & Profitabel*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung. Refika Aditama.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ginting, Desmon, 2016. *Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hadari. Nawawi. 2008. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Husein Umar.2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Rajafindo Persada.
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03), 382-391.
- Manulang, M, 2001, *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, S. P. (2003) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Trans. Pujaatmaka, H & Molan, B. Jakarta: Pt. Prenlindo.
- Sudarmayanti. (2001:50). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.