

## ABSTRAK

Sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan penuh ketidakpastian membuat perusahaan berupaya menghasilkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Pada PT XYZ sepanjang tahun 2020-2022 terjadi penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja tersebut dipengaruhi berbagai faktor salah satunya adalah faktor internal karyawan berupa etos kerja. Selain etos kerja faktor budaya organisasi turut serta mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana tentang etos kerja, budaya organisasi dan kinerja pada PT. XYZ Bandung, dan seberapa besar pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Bandung baik secara parsial maupun simultan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, *causal relationship* dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 139 responden. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket/kuesioner, dan analisis data menggunakan *structural equation modeling (SEM) PLS*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja pada karyawan PT XYZ menghasilkan rata-rata sebesar 562,8 (81%) berada pada kategori tinggi. Budaya organisasi pada PT XYZ menghasilkan rata-rata sebesar 530,8 (76,4%) berada pada kategori kuat. Pengujian hipotesis menunjukkan secara parsial dan simultan etos kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Besaran pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,588 atau 58,8%.

Hasil penelitian memberikan gambaran terhadap kondisi Perusahaan PT XYZ. Serta hasil penelitian ini akan memberikan pondasi dalam pengembangan karyawan pada PT XYZ untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci : etos kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan**