

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Jasa transportasi adalah moda transportasi yang banyak digunakan oleh mayoritas penduduk Indonesia, dengan alasan dapat membantu dan memperlancar hubungan antar manusia dan barang yang dipisahkan oleh pulau-pulau yang terletak berjauhan baik yang berada didalam wilayah Indonesia maupun internasional dengan waktu yang singkat, cepat dan tentunya nyaman, Risma Nitaa (2020). Menurut ananta Dwikristianto Satedjo dan Sesilya Kempa (2017) peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Yelly Eka Samadhinata (2018) Sumber Daya Manusia(SDM) adalah aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsure manusia. Menurut Lily Setawati Kristianti dkk (2021) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Berdasarkan Uraian ketiga diatas dapat disimpulkan bahwa SDM adalah salah satu dari beberapa unsure yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya Andi Hadiansyah (2015)

Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan dapat dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap,bersedia, dan bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi (Benjamin dkk, 2017:1). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan,karyawan,dan masyarakat, (Hasibuan 2018). Manajemen

Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian, (Sedarmayanti 2018). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu proses perancangan, pengorganisasian, pengkoordinasian dimana terhadap proses pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan, (Sedarmayanti 2018).

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja (*job performance*) adalah seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2019) kinerja adalah proses mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) mendefinisikan 4 indikator dari kinerja karyawan yaitu (1) kualitas, (2) Kuantitas, (3) pelaksanaan Tugas, (4) Tanggung Jawab. Dari Uraian ketiga diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah jnhasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, Rivai (dalam sandy, 2018):12).

Disiplin kerja adalah disiplin diri, banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa dibalik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercemin dalam karya

disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat, Pendapat Priyono (2016).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk

mengubah para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan, Pendapat Rivai dan Segala (2017:825). Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis, Pendapat Edy Sutrisno (2016:89).

Dari Uraian diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ananta Dwikristianto Satedjodan Sesilya Kempa (2017).Menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan/ Negatif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja dalam hal ini berbicara tentang mengenai jam kerja karyawan, dimana masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan, Penelitian yang dilakukan (Ananta Dwikristianto Satedo dan Sesilya Kempa 2017). Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Muhamad Ekhsan 2019).Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,7%. Penelitian yang dilakukan (Lily Setyawati Kristianti, dkk 2021).Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan memberikan alasan yang jelas jika tidak hadir saat jam kerja, karyawan selalu mematuhi sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan, dan karyawan memakai seragam sesuai operasional perusahaan. Penelitian yang dilakukan (Aden Prawiro Sudarso 2019).Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, artinya disiplin kerja karyawan di institusi mengkaji kembali aturan-aturan yang sudah ditetapkan mengenai disiplin kerja dan kaitannya dengan kinerja, Penelitian yang dilakukan (Yelli Eka Sumadhinata 2018).

Stres Kerja adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting, Pendapat (Robbins dalam Noor 2016:11). Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang , pendapat(Aldi dan Susanti 2017).Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, Pendapat (Dewi dkk 2018).

Dari uraian diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan (I Putu Agus Permana, dkk 2021) bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, Artinya apabila stress kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai semakin menurun. Menurut pendapat (Ernita Yusrani dan Fetty Poerwita Sary 2019) bahwa stress kerja berpengaruh signifikan, positif terhadap kinerja karyawan, artinya stress kerja membantu perusahaan atau instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bekerja maksimal dan mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut pendapat (Sily Sondari Gadzali, dkk 2020) bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jumlah kerja telah memenuhi tuntutan perusahaan serta melaksanakan waktu dengan tidak menunda-nunda, Menurut pendapat (Endang Sri Wahyuni 2016), bahwa stress kerja berpengaruh negative jika terhadap kinerja pegawai, artinya jika karyawan meningkat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruhnya karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Menurut Pendapat (Wisnu Bimantoro dan Chimajah Noor 2016) Bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya kemajuan semakin pesat yang diraih manusia dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan kesenangan hidup seperti yang selalu didambakan oleh manusia.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama

yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral, menurut pendapat (sinamo dalam unsoed 2019). Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada suatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal, Menurut pendapat (Mathis & Jackson 2019). Etos kerja adalah menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal, Menurut pendapat (Octarina 2017)

Dari Uraian diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan (lisa Aqsariyanti, dkk 2019) bahwa etos kerja berpengaruh negatif, karena variabel etos kerja belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Menurut (Hakim Ali Niazi 2019), bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Imanuel Frans Paul Sagay, dkk 2018), bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan memiliki kinerja yang baik. Menurut (Andri Haqadiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar 2016), bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan, Artinya keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Menurut (Intan Maharani dan Suryono Efendi 2017), bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya semakin baik etos kerja dalam perusahaan, maka semakin baik pula kinerja pegawai di perusahaan tersebut. PT. Sriwijaya Air lahir sebagai perusahaan swasta murni yang didirikan oleh Hendry Lie, Chandra Lie, Johnnes Bundjamin, dan Andy Halim pada 28 April 2003 dan baru mendapatkan izin beroperasi untuk melakukan penerbangan pada 28 Oktober 2003 dengan mendapatkan sertifikat AOC (*Air Operation Certificate*).

Fenomena yang terjadi terkait dengan penilaian kinerja yaitu rendahnya kehadiran karyawan dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel. 1.1

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan PT. Sriwijaya Air
Tahun 2020

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Karyawan yang Absen (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Prosentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5) = (3)x(4)	(6)	(7) = (5)-(6)	(8) = (6):(5)x100%
1	Januari	60	25	1.500	44	1.458	2,93
2	Februari	60	24	600	23	577	3,83
3	Maret	60	26	1.560	37	1.528	2,37
4	April	60	22	1.320	34	1.286	2,57
5	Mei	60	24	1.440	37	1.403	2,56
6	Juni	60	25	1.500	35	1.465	2,33
7	Juli	60	27	1.620	36	1.589	2,22
8	Agustus	60	24	1.440	38	1.402	2,63
9	September	60	26	1.560	36	1.524	2,30
10	Oktober	60	27	1.620	38	1.587	2,34
11	November	60	23	1.380	39	1.341	2,82
12	Desember	60	22	1.320	39	1.291	2,95
Jumlah			295	16.860	436	16.451	31,85
Rata-Rata							2,65%

Sumber: PT Sriwijaya Air

Dari tabel 1.1 berdasarkan hasil prasurvei dapat diketahui bahwa Fenomena yang terjadi di PT. Sriwijaya Air yaitu karyawan belum merasakan sistem Disiplin kerja yang optimal dari perusahaan hal tersebut dikarenakan kurang adanya perlakuan yang adil dan berkarir. Dapat dilihat juga pada data diatas sebenarnya karyan di PT Sriwijaya Air sangat antusias dalam, disiplin kerja namun dukungan perusahaan dinilai kurang karena kurangnya kepedulian dari paraatasan.

Berdasarkan dengan hasil wawancara kepada salah satu karyawan PT. Sriwijaya Air, karena masalah tuntutan yang terkait stress pada karyawan karena timbulnya tuntutan/ tekanan yang cukup berat di dalam pekerjaan sehingga mengakibatkan karyawan yang mengalami stress,

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu karyawan PT. Sriwijaya Air masalahyang terkait etos yang ada di perusahaan tersebut yaitu kurangnya sikap yang saling sapa menyapa dan saling acuh tak acuh kepada karyawan yang lainnya, sehingga menyebabkan kerenggangan terhadap karyawan yang lainnya.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan permasalahan adalah:

- 1) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap nilai kinerja pegawai pada PT. SriwijayaAir ?
- 2) Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap nilai kinerja pegawai pada PT. Sriwijaya Air ?
- 3) Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap nilai kinerja pegawai pada PT. Sriwijaya Air ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Sriwijaya Air.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis stress kerja terhadap kinerja pegawai PT. SriwijayaAir.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Sriwijaya Air.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1) Manfaat teoritis**a) Bagi Mahasiswa**

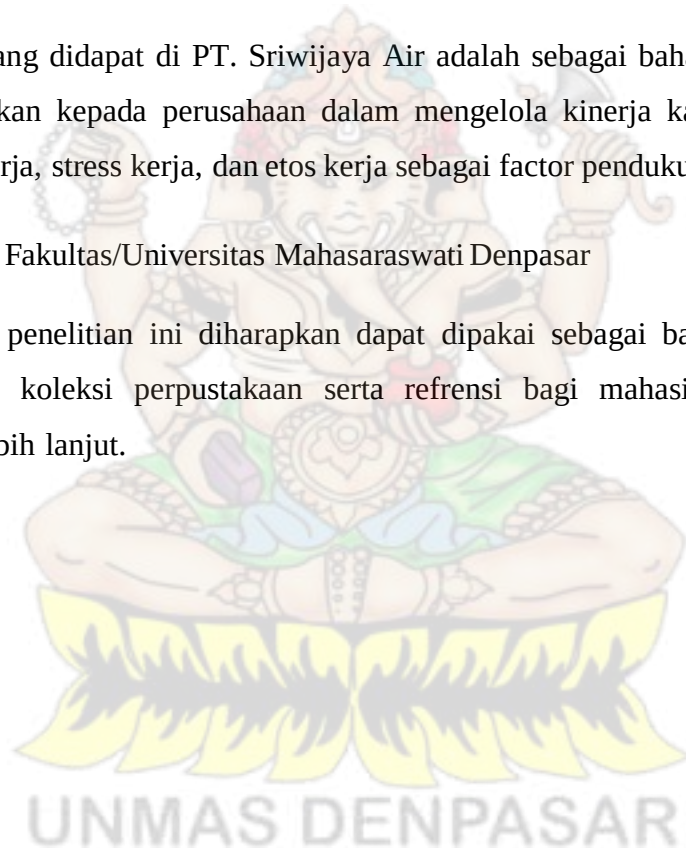
Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang di dapat di bangku kuliah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Manfaat praktis**a) Bagi perusahaan/ PT. Sriwijaya Air.**

Manfaat yang didapat di PT. Sriwijaya Air adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui Disiplin kerja, stress kerja, dan etos kerja sebagai factor pendukung.

b) Bagi Fakultas/Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta refrensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teory

2.1.1 *Pengertian Goal-Setting Theory*

Teory penetapan (goal setting theory) dikembangkan oleh locke pda tahun 1968 (yusuf,2018).Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menentang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan.

Menurut (Efri,dkk 2017) Goal setting Theory pencapaian sasaran sangat spesifik jika dilihat dari tingkat kesulitan didalam pencapaian sasaran serta umpan baliknya karena didalam pencapaian mempunyai standar perfoema yang tinggi.Toeri penentuan tujuan menginsyaratkan bahwa seseorang individu berkomitmen pada tujuan tersebut yang berarti seseorang individu memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan tujuan tersebut.Berdasarkan prilaku,ini berarti bahwa seseorang individu yakin ia bisa mencapai tujuan tersebut dan ingin mencapainya. Menurut (yusuf,2018) Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan . Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) *Pengertian Kinerja Karyawan*

Menurut (Mangkunegara 2017), kinerja adalah hasil kerja seacara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Sedarmayanti 2017),

kinerja adalah sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut (Jackson 2016:61), kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut (Thomas dan Scott dalam Hasibuan 2016:28), kinerja adalah penilaian dari kinerja jabatan seseorang karyawan, dimana merupakan salah satu tanggung jawab paling penting yang ada pada seseorang manajer. Dapat disimpulkan menurut (Heriyanto *et al.* 20016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya

2) Kriteria-kriteria kinerja karyawan

Kriteria kinerja adalah dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi (Ulum, 2021).

Menurut Afandi, P. (2018:85) menyebutkan tiga jenis kriteria kinerja yaitu:

a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri kepada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.

b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.

Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.

c) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya

produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

3) **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi, P. (2018:86) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasanperasn seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f) Budaya kerja yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- g) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

4) **Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator-Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015:56) adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas

Banyaknya pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari.

- b) Kualitas

Ketaatan karyawan sesuai prosedur, disiplin, dan dedikasinya terhadap organisasi

c) Kerja sama

Dinilai dari kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan oranglain dalam menyelesaikan tugas

d) Tanggung Jawab

Dinilai dari seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah disiplin diri, banyak orang menydari bahwa ada emungkinan bahwa dibalik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercemin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawanjuga akan meningkat, Pendapat Priyono (2016). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakanuntuk mengubah para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan, Pendapat Rivai dan Segala (2017:825). Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis, Pendapat Edy Sutrisno (2016:89).Dapat disimpulkan Menurut (S.P Hasibuan 2017), diaiplin kerja adalah semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja yang akan di capai.

2) Aspek –aspek utama Dalam Disiplin kerja

Lateiner dan Levine (2017) menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki empat aspek utama yaitu :

a) Ketepatan Waktu

Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun,tidak kurang dan tidak lebih persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang, dan yang akan datang berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan

bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditemukan tiba. Contohnya seperti datang tepat waktu ke kantor dan pulang sesuai waktunya.

b) Ketaatan Pada Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan

terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Contohnya tidak melanggar dengan berpakaian sesuai dengan aturan yang ada di perusahaan.

c) Kemampuan Memelihara Peralatan Kantor

Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Penggunaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko atau kerusakan peralatan yang lebih berat. Merawat dan memelihara merupakan salah satu wujud tanggung jawab dari karyawan. Contohnya jika diberi kendaraan dinas, hendaknya dirawat sebaik-baiknya mungkin agar kondisinya tetap bagus.

d) Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu Dan Mempunyai Semangat Kerja Yang Baik.

Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memuaskan dengan bersemangat. Berkomunikasi dan bersungguh-sungguh ketika bekerja dan tidak menunda pekerjaan agar selesai sesuai dengan target. Contohnya jika ada tugas yang diberikan kepada karyawan, karyawan tersebut akan mengerjakannya dengan sebaik-baiknya mungkin sesuai dengan tugas dan waktu yang diberikan.

3) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Steers (2016) mengemukakan ada sejumlah factor yang berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, yaitu:

- a) Perbedaan pekerjaan, artinya adanya perbedaan pekerjaan seseorang dapat memperkirakan minat terhadap tingkat pekerjaan yang ingin dicapainya, aktivitas yang dilakukan, penggunaan waktu senggangnya, dan

lain-lain

- b) Perbedaan sosial ekonomi, artinya seseorang mempunyai sosial ekonomi akan lebih mudah mencapai apa yang diinginkannya daripada yang mempunyai sosial ekonomi rendah.
- c) Perbedaan hobi atau kegemaran, artinya bagaimana menggunakan waktu senggangnya.
- d) Perbedaan jenis kelamin, artinya minat wanita akan berbeda dengan minat pria
- e) Perbedaan usia, artinya usia anak-anak, remaja, dewasa dan orang tua akan berbeda minatnya terhadap suatu barang, aktivitas, benda dan seseorang

4) Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo (Edy Sutrisno 20016:94) Disiplin Kerja dibagi menjadi empat (4) indikator diantaranya adalah :

- a) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan
- c) Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- d) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

2.1.4 Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres Kerja adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting, Pendapat (Robbins dalam Noor 2016:11). Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang

berlebihan pada seseorang , pendapat(Aldi dan Susanti 2017).Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, Pendapat (Dewi dkk 2018). Dapat disimpulkan Menurut (Beer & Neman dalam Wijono, 2018:135), stress kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara individu dengan pekerjaan.

2) Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut selye (dalam Harjana 2017:12) aspek stress kerja digolongkan menjadi beberapa kelompok :

- a) Gejala Fisik: sakit kepala, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit pinggang, radang usus besar, tekanan darah tinggi, berubah selera makan dan bertambah banyak melakukan kekeliruan atau kesalahan dalam bekerja dan hidup
- b) Gejala Emosional : gelisah, cemas, sedih, depresi, mudah menangis, mood berubah- ubah, merasa tidak aman atau rasa harga diri rendah, mudah tersinggung, gampang menyerang dan bermusuhan,
- c) Gejala intelektual: susah konsentrasi, sulit membuat keputusan, mudah lupa, pikiran kacau, daya ingat menurun, melamun secara berlebihan,dan dalam kerja bertambah jumlah kekeliruan yang dibuat
- d) Gejala Interpesonal: kehilangan kepercayaan orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji, atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain, mengambil sikap terlalu membentangi atau mempertahankan diri, dan mendiamkan orang lain.

3) Factor-faktor yang mempengaruhi stress kerja

Menurut Hurrell (Zainal,dkk,2017:135) bahwa factor yang mempengaruhi stress kerja terdiri atas beberapa factor,diantaranya:

- a) Faktor intrinsic dalam pekerjaan
Termasuk tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya factor kebisingan.Sedangkan factor-faktor tugas mencakup kerja malam,beban kerja dan penghayatan dari resiko berbahaya.
- b) Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya

c) Pengembangan Karier

Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan keterampilan yang baru dan penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan yang menyangkut karier.

d) Hubungan Interpersonal dalam pekerjaan

Adanya kepercayaan yang rendah dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

e) Struktur dan iklim organisasi

Yaitu terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta dan partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negative

f) Tuntutan dari luar Organisasi /Pekerjaan

Kategori pembangkit stress potensial ini mencakup segala unsure kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan terjadi dalam suatu organisasi, dan dapat member tekanan pada individu.

g) Ciri-ciri individu

Menurut pandangan interaktif dari stress kerja ditentukan pula oleh individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stress, reaksi psikologis, fisiologis dan dalam bentuk perilaku terhadap stress adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya.

4) Dampak Stress Kerja

Menurut Cox dalam Retyaningas (dalam Fauji, H 2017:19) membagi menjadi lima dampak dari stress kerja yaitu:

- a) Subyektif, berupa kekhawatiran atau kekuatan, agresif, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup dan kesepian

- b) Perilaku, berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c) Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik
- d) Fisiologis, berupa kandungan gula darah meningkat, denyut jantung, tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan demam.
- e) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas yang rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi loyalitas berkurang.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa dampak dari stress kerja yaitu bisa secara subjektif, perilaku, kognitif, fisiologi dan secara organisasi

5) Indikator-indikator Stress kerja

Menurut Stephen P. Robbins terjemahan Benyamin Molan (2016:796) yaitu:

- a) Faktor intrinsik pekerjaan
Terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena deadline pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak
- b) Peran dalam organisasi
Terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan
- c) Hubungan ditempat kerja

Terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja

- d) Pengembangan karir
Terbagi atas kurangnya keamanan kerja (ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun diri) dan ketidakcocokan status misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi
- e) Struktur dan iklim Organisasi

Kesempatan yang lebih besar dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

2.1.5 Etos Kerja

1) Pengertian Etos Kerja

Menurut Bob Black dalam Iga Mnuati (2017:2), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya. Etos Kerja menurut Chaplin (2016) mengatakan Etos Kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos Kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem alat-alat pendukung. Asy'ari, (2017) mengatakan bahwa etos kerja yang ia kaitkan dengan kehidupan bangsa, adalah sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin mereka, moral dan gaya estetis serta suasana- suasanahati mereka. Etos kerja adalah sikap mendasar terhadap diri mereka sendiri dan terhadap duniamereka yang mendasar direfleksikan dalam kehidupan. Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja. Ensiklopedi Nasional Indonesia. dijelaskan bahwa etos kerja merupakan nilai yang melandasi norma-norma sosial tentang kerja.

Menurut Gellerman (2017) etos kerja merupakan sesuatu yang bersifat subjektif, tergantung dari perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Dikatakan juga bahwa Etos Kerja banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan nilai-nilai itu sendiri selalu berubah dan berkembang. Tasmara (2017), mengatakan Etos Kerja merupakan suatu kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluative yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos Kerja yang baik dalam perusahaan dapat membentuk karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya

2) Faktor –Faktor Etos Kerja

Menurut (Tasmara,2016: 70) ada beberapa factor yang mempengaruhi etos kerja seseorang,diantaranya :

a) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.

b) Budaya

Sikap mental,tekad,disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja.

c) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras.

d) Kondisi Lingkungan/Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk mencari penghidupan dilingkungan tersebut.

e) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia,peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras

f) Struktur Organisasi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi,yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras.

g) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi ialah individu yang bermotivasi tinggi,etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai- nilai yang diyakini seseorang.

3) Aspek-aspek Etos kerja

Menurut Priansa (2016:283) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki aspek / Karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga Aspek /

karakteristik utama dari etos kerja adalah:

a) Keahlian interpersonal

Adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi, keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain.

b) Inisiatif

Merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa.

c) Dapat diandalkan

Adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implicit pegawai untuk melakukan berapa fungsi pekerjaan.

4) **Indicator Etos kerja**

Menurut (Salaman dkk, 2017) beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja yaitu:

a) Disiplin

Disiplin dapat diartikan dengan pemanfaatan dari sesuai dengan kesempatan waktu untuk mencapai cita-cita, karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan. Sikap disiplin dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, kerapian dalam menggunakan alat, bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja.

b) Kejujuran

Jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya tersebut. Jujur pada diri sendiri maka, kesungguhannya yang amat sangat untuk meningkatkan mengembangkan misi dan bentuk keberadaannya untuk memberikan yang terbaik bagi orang lain. Sikap jujur dapat dilihat dari sikap karyawan dalam mengakui kesalahan dalam

pekerjaannya, misalnya melakukan kesalahan atau tidak menyelesaikan tugas seperti yang sudah ditetapkan

c) Percaya diri

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian dan tegas dalam bersikap. Percaya diri memiliki sesuatu pengertian tindakan atau sikap dan keyakinan seseorang untuk memulai melakukan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang dihadapi. Sikap percaya diri dapat ditunjukkan melalui keyakinan karyawan untuk memulai, melakukan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dihadapi dengan ketenangan, ketekunan, kegairahan dan kemantapan dalam melakukan pekerjaan, keyakinan akan kemampuan untuk mencapai keberhasilan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang dalam menerima sesuatu sebagai amanah. Tanggung jawab merupakan fungsi atau aktifitas yang diserahkan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sikap tanggung jawab dapat dilihat dalam semangat dan memiliki kesadaran akan kewajiban

menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang optimal

e) Mandiri

Mandiri yaitu jiwa yang merdeka yang mampu mengeluarkan kreatifitas dan inovasinya sehingga mampu memperoleh hasil dan usaha atas karsa dan karya yang dibuahkan dari dirinya sendiri. Prinsip mandiri sangat erat hubungannya dengan prinsip percaya pada diri sendiri yang keduanya tidak berarti tertutup untuk menerima bantuan orang lain baik berupa sarana atau yang lain tetapi jangan sampai apa yang diterima membuat tergantung dengan orang lain. Sikap mandiri dapat dilihat saat karyawan bekerja, yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah.

f) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi(persen, ide, gagasan) dari suatu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi terhadap keduanya. Pada umumnya komunikasi dilakukan dengan kata-kata (lisan) yang dapat dimengerti kedua belah pihak.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai bandingan penyusunan proposal ini digunakan lima belas (15) penelitian proposal yaitu:

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

1. Penelitian Muhamad Ekhsan (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 60 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistic dalam bentuk uji regresi linier berganda. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hasil uji dan penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kweja terhadap kinerja PT Syncrum Logistic.
1. Penelitian Yellie Eka Sumadhinata (2018) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas di bandung. Sampel penelitian ini berjumlah 62 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas di bandung
2. Penelitian Lily dkk (2021) yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin erja terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata purwakarta. Sampel penelitian ini berjumlah 70 responden. Metode analisis yang digunakan explanatory research dengan teknik analisis statistic dengan regrasi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Pengaruh Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dinas pariwisata purwakarta.

3. Penelitian Aden Prawiro Sudarso (2019) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza. Sampel penelitian ini berjumlah 60 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis uji validitas,uji reabilitas,uji regresi,uji regresi linier sederhana,uji koefisien korelasi,uji koefisien determenasi dan uji (t). pengaruh disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia asri media cabang bintaro plaza.
4. Penelitian Ananta Dwikristianto dkk (2017) yang berjudul pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Sampel penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern widya tehcnical cabang jayapura.

2.2.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Silvy Sondari Gadzali dkk (2020) yang berjudul pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. perkebunan nusantara VIII kebun tambaksari. Sampel penelitian ini berjumlah 73 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis metode kuantitatif dengan pendekatan survey untuk menjelaskan mengenai stress kerja dan kinerja karyawan. Pengaruh stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan nusantara VIII kebun tambaksari.
- 2) Penelitian Penelitian Nenden Nur Annisa (2020) yang berjudul *The impact of work stress on the performance of field facilitators staff of self-help housing stimulant assistance program in magelang with job statisfaction as mediation*.Sampel penelitian ini berjumlah 84 orang responden. Metode yang digunakan adalah teknik random sampling. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresib linier berganda. Hasil penelitian bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf fasilitator lapangan program bantuan stimulant perumahan swadaya di

magelang dengan mediasi kepuasan kerja

- 3) Penelitian Maartje Paais (2018) yang berjudul *Effect of work stress, organization culture and job satisfaction toward employee performance bank Maluku* Sampel penelitian ini berjumlah 196 karyawan. Metode analisis yang digunakan analisis data Structural Equation Modeling (SEM) dengan softwer Amos. Pengaruh stress kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan di bank Maluku.
- 4) Penelitian Endang Sri Wahyuni dkk (2016) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, locus of control, stress kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dankepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel penelitian ini berjumlah 183 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*parth analysis*) dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. pengaruh budaya organisasi, locus of control, stress kerja berpengaruh signifikan / positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2.2.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian Imanuel Frans Paul Sagay dkk (2018) yang berjudul pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (persero) terminal petikemas bitung. Sampel penelitian ini berjumlah 80 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regreasi linier

berganda. Pengaruh iklim organisasi, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja berpengaruh positif/ signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia VI(persero) terminal pitikemas bitung.

2. Penelitian Hakam Ali Niazi (2019) yang berjudul pengaruh etos kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini berjumlah 55 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengaruh etos kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh

signifikan / positif terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian Lisa Aqsariyanti dkk (2019) yang berjudul pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang penelitian ini berjumlah 103 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistic Deskriptif, analisis statistic inferensial. Pengaruh etos kerja dan iklim organisasi berpengaruh negatif/tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian Andri Hardiansyah dk (2016) yang berjudul pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT . AE. Sampel penelitian ini berjumlah 132 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menyebarkan 132 kuisioner kepada karyawan PT. AE. Pengaruh etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.AE .

Penelitian Intan Maharani dk (2017) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai kementerian ketenagakerjaan republic Indonesia. Sampel penelitian ini berjumlah 115 responden/ orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja berpengaruh positif/signifikan terhadap kinerja pegawai kementerian ketenagakerjaan republic Indonesia

