

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan era globalisasi saat ini, persaingan dalam meningkatkan sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia merupakan sesuatu yang bersifat fungsional dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Seiring dengan meningkatnya aktivitas organisasi dilingkungan global, maka setiap organisasi akan selalu berupaya menjalankan kegiatannya secara profesional untuk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan visi, misi dan strateginya (Hadiansyah, dkk. 2015).

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari beberapa unsur yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya. SDM yang bermutu harus dimiliki oleh setiap organisasi, karena SDM memiliki peranan inti di era globalisasi ini Hadiansyah, dkk (2015). Untuk meningkatkan efisiensi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat mengadopsi dan beradaptasi pada perubahan, karena pada setiap tindakan perubahan yang akan datang menghendaki perbaikan kinerja yang ada saat ini dan mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang tanpa usaha khusus dalam mengubah sumber daya manusia, maka organisasi akan semakin tertinggal dan menjadi tidak kompetitif.

Kinerja Karyawan Merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau

perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Jafar, 2018). Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Saputra, dkk. 2020). Kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan dan organisasi yang bersangkutan (Alfial, dkk. 2020). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dan untuk mengetahui kinerja karyawan, atasan dan organisasi atau perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja.

Menurut Maharani, dkk (2019) Etos kerja adalah pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan berkerja secara optimal. Etos kerja merupakan sebuah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik. Wahyudi (2015) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka artinya semakin baik etos kerja maka kinerja karyawan meningkat. Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasi mereka, etos kerja sangat penting bagi keberhasilan kerja seorang secara maksimal, maka diartikan semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Faisal dkk (2017) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya jika etika kerja diingatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Arif, dkk (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika suatu karyawan menerapkan disiplin kerja, maupun aturan yang ada dalam sebuah perusahaan pada suatu pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat. Kurniawan (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat diartikan disiplin kerja sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan dimana disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin kerja merupakan titik awal sebuah perusahaan untuk kesuksesannya tersendiri, dimana penerapannya disiplin dalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar kinerja karyawan dapat terlaksana dengan baik.

Selain faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi terhadap para karyawan. Menurut Septiani, dkk (2016) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pernyataan tersebut hal ini komitmen menjadikan sebuah kepercayaan karyawan terhadap tujuan perusahaan dan dapat para karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap para kinerja karyawan, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap berkerja diperusahaan yang bersangkutan.

Fenomena yang terjadi pada karyawan Koprasi Simpan Pinjam Sila Mukti yaitu adanya penurunan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari data besarnya simpanan terjadinya kenaikan maupun penurunan simpanan pada tahun 2018 sampai 2020, dimana pada tahun 2020 terjadinya penurunan simpanan atau tabungan karena kinerja karyawan yang menurun. Dimana disebabkan oleh

adanya Pandemi Covid-19, banyaknya karyawan yang mengambil cuti, maupun banyak karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik. Berdasarkan dari berbagai penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi merupakan hal yang penting perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mendapatkan Kinerja karyawan yang tinggi.

Adapun upaya yang dilakukan agar kinerja dari karyawan dapat memberikan hasil yang optimal, tetapi bagaimana karyawan dapat menerima peraturan-peraturan yang ada dan harus dipenuhi. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam setiap perkembangan perusahaan agar terus berkembang maju, setiap proses untuk perusahaan pasti tidak lepas dari berbagai masalah yang nantinya akan menghambat pekerjaan yang ada diperusahaan. Seperti dalam penelitian ini bagaimana pimpinan melihat etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi karyawan guna mengatasi masalah yang ada diperusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan hasil yang efektif dan efisien..

Pada tabel 1.1 menunjukkan tingkat Besarnya Simpanan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti. Dari data tersebut dapat diuraikakn bahwa besarnya simpanan pada KSP Sila Mukti mengalami penurunan. Data tersebut menunjukkan bahwa pencapaian target setiap bulan dalam setahun mengalami penurunan. Pada tahun 2020 pada bulan Agustus sampai dengan Bulan Desember besarnya simpanan Pada KSP Sila Mukti mengalami penurunan. Terjadinya penurunan simpanan pada KSP Sila Mukti dikarenakan ada masalah pada kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Pencapaian Target
Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti
Bulan Januari – Desember 2020

No	Bulan	Target	Pencapaian	Persentase
1	Januari	Rp 15.000.000.000	Rp 8.889.845.296	59 %
2	Februari	Rp 15.000.000.000	Rp 8.170.377.803	54 %
3	Maret	Rp 15.000.000.000	Rp 7.914.551.503	52 %
4	April	Rp 15.000.000.000	Rp 8.006.910.028	53 %
5	Mei	Rp 15.000.000.000	Rp 8.213.541.357	54 %
6	Juni	Rp 15.000.000.000	Rp 8.126.516.596	54 %
7	Juli	Rp 15.000.000.000	Rp 8.089.151.400	53 %
8	Agustus	Rp 15.000.000.000	Rp 6.985.916.884	46 %
9	September	Rp 15.000.000.000	Rp 6.484.044.292	43 %
10	Oktober	Rp 15.000.000.000	Rp 6.772.091.435	45 %
11	November	Rp 15.000.000.000	Rp 7.061.137.541	47 %
12	Desember	Rp 15.000.000.000	Rp 7.450.608.734	49 %
Jumlah		Rp 180.000.000.000	Rp 92.164.692.869	50,75%

Sumber : Besarnya simpanan Koprasi Simpan Pinjam Sila Mukti 2020

Pada tabel 1.1 menunjukkan selama tahun 2020 karyawan Koprasi Simpan Pinjam Sila Mukti menunjukkan tingkat besarnya simpanan yang fluktuatif. Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa rata-rata pencapaian target kinerja karyawan KSP Sila Mukti pada tahun 2020 sebesar 50,75%. Pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa terjadinya naik turunnya simpanan. Pada tahun 2020 terjadi penurunan pada bulan Agustus menjadi Rp 6.985.916.884. Dimana menurunnya

simpanan dikarenakan dengan beberapa faktor, dimana faktor yang mempengaruhi dengan terjadinya pandemic Covid 19. Pada karyawan ada yang mengambil cuti maupun tidak kembali berkerja, hal ini yang menyebabkan terjadinya sebuah etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi, yang juga mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik dan tidak sesuai dengan target perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan Koperasi simpan pinjam sila mukti. Pada 15 orang narasumber menuturkan selain para karyawan memiliki tugas mengumpulkan setiap tabungan para nasabah, setiap karyawan Koperasi juga memiliki tugas untuk memenuhi target perusahaan yang sudah disusun oleh atasan koperasi. Dimana disetiap target harus dipenuhi yaitu 100% , akan mendapatkan bonus jika target terselesaikan dengan baik dan harus selesai sesuai waktu yang telah ditentukan. Selain memiliki tanggung jawab dikantor para karyawan juga memiliki tanggung jawab pada keluarga. Dimana pada Koperasi simpan pinjam sila mukti adanya karyawan yang mengambil cuti karena melahirkan, hari raya, dan kerja setengah hari yang mengakibatkan tidak terpenuhi suatu target perusahaan, maka banyaknya karyawan yang tidak komitmen atas pekerjaannya itu yang akan mengakibatkan tidak terjadinya pencapaian target perusahaan, dimana pada etos kerja berpengaruh pada disiplin kerja dan para karyawan tidak komitmen dalam mengerjakan tugasnya. Dimana tentunya karyawan harus mempunyai komitmen untuk menyelesaikan suatu target yang akan ditentukan dengan disiplin untuk mengerjakan suatu tugas yang sudah diberikan.

Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti dari data yang didapat dan melakukan penelitian dapat dikatakan bahwa pada kualitas kerja karyawan tidak

baik dalam besarnya simpanan. Pada jadwal kehadiran terdapat beberapa karyawan yang terlambat, pulang awal, melakukan cuti, maupun setengah hari kerja. Hal ini yang menyebabkan kualitas kerja karyawan menurun dan membuat para karyawan dalam berkerja tidak sesuai target perusahaan. Dari data besaran simpanan ini kita bisa katakan bahwa akan dapat mempengaruhi etos kerja karyawan yang menurun dapat tidak menyelesaikan tugas dengan baik tidak sesuai dengan target perusahaan, tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan terjadinya permasalahan komitmen organisasi dimana terjadinya penurunan kinerja karyawan yang tidak komitmen dalam menyelesaikan tugas dengan kehadiran yang tidak menentu yang menyebabkan perusahaan menjadi penurunan pendapatan, tentunya Setiap perusahaan pasti menginginkan adanya komitmen organisasi terhadap karyawannya. Keterkaitan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk suatu perusahaan.

Etos kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti yaitu menghargai waktu dengan mengatur setiap masing-masing karyawan atas target yang didapat, agar disetiap bulan nya dapat mencapai target nasabah pada Koprasi Simpan Pinjam Sila Mukti. Untuk dapat melakukan tugas dengan baik, maka pembinaan karyawan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang baik, sehingga dapat mencapai target absensi sesuai peraturan perusahaan serta meningkatkan kinerja karyawan. Tentunya pada etos kerja KSP Silamukti yang mengalami penurunan kinerja terhadap suatu target tabungan nasabah yang saat ini menurun, dimana yang diakibatkan oleh karyawan yang banyak mengambil cuti maupun setengah

hari kerja hal ini menyebabkan etos kerja karyawan yang menurun. Dimana setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang berarti sikap, kepribadian, watak. Karakter serta keyakinan atas sesuatu Lawu. Dkk (2019).

Disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis Septiasari (2017). Disiplin kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dimana pada KSP sila Mukti ini adanya karyawan yang terlambat, membuat pekerjaan diluar jam kerja hal ini mengakibatkan kurangnya disiplin kerja. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan semakin tinggi kinerja yang dicapai dan disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hadjrina, 2016).

Faktor lain selain disiplin kerja terdapat Komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerjanya karyawan. Dimana pada Koperasi simpan pinjam sila Mukti banyaknya karyawan yang keluar masuk perusahaan atau terjadinya *Turnover Intention* kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya, atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pada Koperasi simpan Pinjam Sila Mukti menunjukkan *Turnover Intention* sangat fluktuatif, dimana hal ini menjadi pekerjaan tidak sesuai dengan target perusahaan tidak komitmennya karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dan dipertanggung jawabkan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Komitmen organisasi adalah hubungan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi menurut Nanadapdap

(2017). Menurut Andrew (2017) komitmen organisasi adalah pengaruh yang ditimbulkan individu, kelompok dan struktur terhadap hubungan manusia dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan organisasi. Setiap perusahaan pasti menginginkan agar karyawannya memiliki komitmen yang tinggi karena selain menghindari terjadinya karyawan yang pindah kerja keperusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk menyerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi (nadapdap, 2017).

Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti ini mengupayakan agar karyawan yang berkerja dalam perusahaan ini memiliki kinerja yang baik, namun dalam kenyataannya beberapa karyawan belum memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Karyawan sering terlambat dan dijumpai pula karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya atau tugas-tugasnya yang belum terselesaikan dikerjakan diluar jam kerja, karyawan yang mengambil cuti membuat pekerjaan tidak sesuai yang diinginkan dan para karyawan mengalami penurunan kinerja dengan tidak sesuai target yang ditentukan oleh Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti, tetapi jika pekerjaannya tidak sesuai target yang ditentukan oleh Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti tidak mendapatkan bonus. Kondisi ini dikawatirkan akan dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, penurunan kinerja pada KSP Sila Mukti ini keterkaitan antara etos kerja disiplin kerja dan komitmen organisasi. Dimana seseorang yang tidak memiliki etos kerja tentunya tidak memiliki disiplin kerja dan tidak komitmen atas pekerjaannya untuk menyelesaikan sesuai anjuran perusahaan. Pada KSP Sila Mukti dijumpai oleh atasan adanya karyawan yang tidak sesuai target yang ditentukan perusahaan hal ini mengakibatkan simpanan pada koperasi menurun.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Ratri (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semua karyawan yang memiliki etos kerja yang baik maka kinerja karyawan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda penelitian yang dilakukan oleh Nurraya, Dkk. (2022) etos kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana saat variabel etos kerja meningkat tidak terjadi perubahan pada nilai variabel kinerja. Hasil penelitian Syfrina (2017) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana diartikan seseorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan tersebut mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Bawelle, Dkk. (2016) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan disiplin kerja meningkat tidak terjadi perubahan pada nilai variabel tersebut. Sedangkan menurut Berliana (2021) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dapat diartikan bahwa seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan baik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berbeda menurut Marsoit, Dkk. (2017) Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana saat variabel komitmen organisasi meningkat tidak terjadi perubahan pada nilai variabel kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi simpan pinjam sila mukti”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan yaitu :

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian diharapkan bermanfaat bagi kalangan akademisnya yang menekuni bidang manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang mendalami tentang etos kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Serta memberikan rangsangan

dalam melakukan penelitian lanjutan dengan topik dan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

1) Untuk Melengkapi syarat guna untuk meraih gelar Sarjana

Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

2) Diharapkan bermanfaat bagi berbagai kalangan seperti penelitian dapat memperkuat pemahaman mengenai etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, serta menerapkan dalam dunia kerja

3) Untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh kedalam bidang manajemen khususnya dibidang manajemen SDM.

b) Bagi Fakultas atau Universitas.

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen SDM dan juga maerupakan tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

c) Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat kebijakan dalam manajemen SDM sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan KSP Sila Mukti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968). *Goal Setting Theory* atau teori penetapan tujuan merupakan proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Nurul, 2021). Menurut (Sukadji, 2010) asumsi penelitian mengenai ketentuan atau tujuan adalah bahwa tujuan (*goal*) merupakan pengaturan secara langsung akan perilaku atau tindakan seseorang. Meskipun demikian tidak serta merta hubungan antara tujuan atau tindakan dapat diasumsikan secara langsung. Karena seseorang mungkin saja melakukan kesalahan, seperti kurang kemampuan untuk mencapai suatu tujuan (Sanjaya 2019).

Dimana *Goal Setting Theory* ini salah satu bentuk teori motivasi, dan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi pekerjaannya. Hal ini memiliki keterkaitan dengan etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi

terhadap kinerja karyawan dimana individu harus memiliki kemampuan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk dapat meningkatkan kinerjanya, dengan demikian dengan adanya *Goal Setting Theory* dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan suatu organisasi.

Prinsip dasar *goal Setting theory* adalah *goal* dan *intentions* , yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk human behavior. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Locke menemukan bahwa goal-setting berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (goal) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Aprilia, dkk. (2021) menyatakan bahwa Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu .

Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai saat proses berkerja oleh pekerja atau pegawai tersebut ketika menjalankan tugas, fungsi serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.. Menurut Harap dan Silvianita (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Pane dan Fatmawati (2017) kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi diri sendiri.

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:67) bahwa pengertian kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi yang diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

2) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Faktor Individu Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
- b) Faktor Lingkungan Organisasi, Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian

jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2019), indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut.

- a) Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Kualitas kerja (*Quality of Work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b) Ketepatan waktu (*Pomptness*), Ketepatan waktu (*Pomptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.
- c) Inisiatif (*Inisiative*), Inisiatif (*Inisiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

- d) Kemampuan (*Capability*), Kemampuan (*Capability*) adalah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diinvestasi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
- e) Komunikasi (*Communication*), Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan sama.

2.1.3 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Lawu (2019) mengatakan bahwa etos kerja adalah sikap terhadap pekerjaan, sehingga etos kerja yang baik juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula tentunya akan berpengaruh signifikan terhadap kemajuan lembaga /instansi tempat kerja. Menurut Ratri (2022) Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau pencapaian kesuksesan, etos kerja yang baik dibutuhkan setiap orang agar mampu memaksimalkan kemampuannya terhadap bidang atau profesi yang sedang digeluti. Menurut Derita (2015:18), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral,

menurutnya jika seseorang suatu organisasi, atau suatu komunikasi menganut paradigma kerja, mempercayai dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut maka itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Dalam penelitian etos kerja ini didefinisikan sebagai semangat kerja yang ada pada diri seseorang yang mempunyai penghayatan nilai yang ada pada diri seseorang yang mempunyai nilai yang ada dalam masyarakat.

Menurut (Darodjat, 2015:77) mengatakan bahwa etos kerja adalah tindakan positif dan fondasi yang meliputi motivasi yang mana dapat mempengaruhi seseorang, spirit dasar, pemikiran dasar, kode etik, mencakup moral serta perilaku dan sikap, aspirasi, karakteristik utama serta keyakinan, prinsip dan standar yang menjadi acuan. Menurut (Deni, 2021) menyatakan bahwa sebuah etos kerja juga sangat penting untuk mendorong kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan, dan bertindak dalam berkerja dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik (Lawu, 2019)

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai

dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan sesuatu keinginan atau cita-cita.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, menurut Priansa (2018) adalah:

1. Faktor internal

a). Agama, Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku.

Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai.

b). Pendidikan Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

c). Motivasi Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai

yang diyakini pegawai yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

- d). Usia, Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lenih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun.
- e). Jenis kelamin Jenis kelamin, sering diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitian bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Faktor eksternal

- a). Budaya, Sikap mental tekad disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.
- b). Sosial politik, Tingkat atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.
- c). Kondisi lingkungan (geografis) Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil

manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari kehidupan di lingkungan tersebut.

- d). Struktur ekonomi Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakat untuk berkembang dalam kemandirian.
- e). Tingkat kesejahteraan Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki 30 masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.
- f). Perkembangan bangsa lain Dewasa ini dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melalui melakukan benchmarking terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat.

3. Indikator Etos Kerja

Etos kerja memiliki sejumlah indikator yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. empat indikator utama dari etos kerja, menurut Priansa (2018), adalah:

- a). Menghargai waktu, individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktifitas.
- b). Tangguh dan pantang menyerah, individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan.
- c). Keinginan untuk mandiri, individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.
- d). penyesuaian diri, individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja, maupun dengan atasan maupun bawahan.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha berkerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja (Husain, 2018). Dimana tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang diinginkan Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mempertahankan oleh perusahaan. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan pegawai menaati

semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Sinambela 2016:335)

Menurut Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku 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 tidak tertulis. Menurut Husain (2018) menjelaskan bahwa Disiplin kerja berhubungan dengan tingginya kinerja organisasi, dengan kata lain makin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan karyawan , sehingga pada akhirnya karyawan mau dan ikhlas berkerja sebaik mungkin demi tercapinya tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keputusan maupun kepatuhan sikap kesedian dan kerelaan seseorang untuk taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalakkannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas ataupun wewenang.

2) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (singodomedjo , 2017) yaitu:

- a). Besar kecilnya pembelian kompensasi
- b). Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- d). keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e). Ada tidaknya pengawasan pemimpin
- f). Ada tidaknya perhatian para karyawan
- g). Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:219) faktor-faktor disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena alam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, pembinaan disiplin tidak akan menjadi terlaksana dalam perusahaan, jika tidak

ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil seseorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari pada yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seseorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak

dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

3) Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Rivai (2017) yaitu:

- a). Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat untuk bekerja.
- b). Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c). Ketaatan pada standar kerja. Hal ini biasa dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d). Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e). Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja Karyawan.

2.1.5 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Moorhead dan Griffin (2015,p.134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen organisasi yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang kepada organisasi berupa loyalitas dan tercapainya visi misi serta tujuan organisasi . menurut Meyer, dkk. (2018) komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

Menurut Yusuf, dkk. (2018) mengemukakan komitmen organisasi sebagai sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi, dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Mangkunegara (2017) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi dalam artian komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memberikan keinginan bersedia berkerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup

organisasi. Menurut Pane dan Fatmawati (2017) menyatakan komitmen organisasi adalah keinginan pada sebagai pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui dimana peserta menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi.

2) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Beberapa factor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Suparyadi (2015:454) yaitu :

- a). Faktor personal, merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi, dan pengalaman. Setiap individu sebelum menjadi anggota sebuah organisasi telah memiliki nilai-nilai sendiri yang diperoleh dari keluarga dan lingkungannya.
- b). Faktor internal organisasi yaitu yang meliputi seperti ganjaran, pemimpin, rekan kerja, dan kebijakan organisasi.
- c). Faktor eksternal organisasi yaitu adanya kebutuhan yang meningkat akan membuat karyawan berhitung apakah dengan pendapatannya sekarang ini dapat mencukupi atau tidak. Apabila internal organisasi memungkinkan untuk memenuhi seluruh kebutuhan anggota tersebut, maka anggota ini akan tetap bertahan dalam organisasi dan

apabila organisasi lain mampu memenuhi seluruh kebutuhannya maka sangat mungkin anggota ini akan keluar dari pekerjaan dan pindah kerja diorganisasi lain.

3) Indikator Komitmen organisasi

Komitmen organisasi sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. (Nadapdap, 2017: 15) menyatakan bahwa terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasional yaitu :

- a). Komitmen Afektif. Komitmen Afektif (*affective commitment*), merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Yaitu seperti Keinginan berkarir di organisasi, Rasa percaya terhadap organisasi dan Pengabdian kepada organisasi
- b). Komitmen Berkelanjutan. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang tinggi akan bertahan di organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan dialami jika meninggalkan organisasi. Seperti Kecintaan pegawai kepada organisasi, Keinginan bertahan dengan pekerjaannya, Bersedia mengorbankan kepentingan pribadi Keterikatan pegawai kepada pekerjaan dan Tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini
- c). Komitmen Normatif. Komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi

karena alasan moral atau alasan etika. Seperti Kesetiaan terhadap organisasi, Kebahagiaan dalam bekerja dan Kebanggaan bekerja pada organisasi

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Ratri (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Abadi Bersama”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Abadi Bersama. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen etos kerja, serta variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data Regresi Linier Berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti sedangkan penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT Abadi Bersama. Perbedaan lainnya yaitu pada sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 30 karyawan sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 35 karyawan.
2. Lawu, Dkk. (2019) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur” hasil penelitian menunjukkan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang positif atau searah antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis deskriptif. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelum

nya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen etos kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan teknik analisis data uji koefisien determinasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dilihat dari perbedaan sampel, penelitian ini menggunakan 30 responden sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 33 responden. Perbedaan lainnya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya pada lokasi penelitian, penelitian ini melakukan penelitian di Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti sedangkan Penelitian sebelumnya Dilakukan Pada Pt Post Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur.

3. Megawati & Ampauleng (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Metode Regresi Berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel independen etos kerja, serta variabel devenden kinerja karyawan. Persamaan lainnya sama-sama menggunakan teknik analisis regresi berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti sedangkan penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa. Perbedaan lainnya yaitu pada sampel penelitian, penelitian

ini menggunakan 30 karyawan sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 32 karyawan.

4. Usuh, dkk. (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort”. Hasil penelitian menunjukkan Etos Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, peran etos kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja . Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel indeviden etos kerja, serta variabel devenden kinerja karyawan. Persamaan lainnya sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti sedangkan penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada Tasik Ria Resort. Perbedaan lainnya yaitu pada sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 30 karyawan sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 41 karyawan.
5. Deni (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofarma Global Medika Cabang Palembang”. Hasil penelitian menunjukkan Terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Indofarma Global Medika Cabang Palembang. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi Linear Sederhana. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel indeviden etos kerja,

serta variabel devenden kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini melakukan penelitian pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti sedangkan penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada PT Indofarma Global Medika Cabang Palembang. Perbedaan lainnya yaitu pada sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 30 karyawan sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 24 karyawan.

6. Nugraha & Sari (2020) melakukan “penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan” studi pada PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung divisi *inbout call center*.. Teknik analisis data tersebut menggunakan data analisis deskriptif, analisis linier sederhana, dan uji asumsi klasik. Hasil uji regresi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Informedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Centar. Persmaan penelitian ini dengan peneliian sebelumnya yaitu, sama-sama menggunakan variabel indeviden disiplin kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya sama-sama menggunakan analisis data uji asumsi klasik. Ada pun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dari lokasi penelitian, penelitian ini dilakkan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti sedangkan penelitian sebelumnya dilakukab pada PT. Informedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Centar. Adapun perbedaan lainnya yaitu dilihat dari sampel penelitian, pada penelitian ini menggunakan 30 karyawan sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 200 karyawan

7. Syfrina (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Uji Reliabilitas, Koefisien Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya sama-sama menggunakan teknik analisis data uji reliabilitas. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Muktu sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Perbedaan lainnya yaitu dapat dilihat dari sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 30 responden sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan 32 responden.
8. Aniasari & Wulansari (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentra Ponselindo”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat berpengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentra Ponselindo. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu dilihat dari sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 30 responden sedangkan penelitian sebelumnya Sampel

yang digunakan berjumlah 45 Responden. Perbedaan lainnya dapat dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Sentra Ponselindo.

9. Husain (2018) dengan judul “pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon TBK cabang Bintaro”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif , verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Diperoleh konstanta Bernilai positif, kenaikan pada disiplin kerja maka akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat dengan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya sama-sama menggunakan teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji f, uji t, uji koefisien determinasi dan uji asumsi klasik. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu dilihat dari sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 30 responden sedangkan penelitian sebelumnya Sampel yang digunakan berjumlah 133 Responden. Perbedaan lainnya dapat dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Bank Danamon TBK Cabang Bintaro.
10. Muslimat & Wahid (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondok”.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Analisis statistik dengan pengujian Regresi, Korelasi, Determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen disiplin kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya sama-sama menggunakan teknik analisis data uji validitas dan uji reliabilitas. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu dilihat dari sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 30 responden sedangkan penelitian sebelumnya Sampel yang digunakan berjumlah 75 Responden. Perbedaan lainnya dapat dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondok.

11. Maharani & Efendi (2017) dengan judul penelitian “ Pengaruh Budaya Organisasi, komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik etos kerja dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja pegawai di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat komitmen organisasi dalam suatu perusahaan maka semakin baik kinerja pegawai di perusahaan tersebut. penelitian ini menggunakan teknik analisis data analisis regresi

liner berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variable indeviden etos kerja dan komitmen organisasi , serta variable dependen sama-sama menggunakan kinerja karyawan. Persamaan lainnya sama-sama menggunakan teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu perbedaan lokasi penelitian lokasi penelitian ini dilakukan pada Koprasi Simpan Pinjam Sila Mukti sedangkan penelitian sebelumnya pada Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Perbedaan lainnya yaitu penelitian ini menggunakan 30 sampel karyawan sedangkan penelitian sebelumnya 115 sampel.

12. Nadapdap (2017) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari ”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Uji Validitas, reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel indefenden komitmen organisasi dan variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya sama-samamenggunakan teknik analisis data uji validitas dan uji reliabilitas. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu dilihat dari sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 30 responden sedangkan penelitian sebelumnya Sampel yang digunakan berjumlah 115 Responden. Perbedaan lainnya dapat dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Koperasi

Simpan Pinjam Sila Mukti sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Mitra Permata Sari.

13. Ginanjar & Berliana (2021) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Analisis statistik, dengan pengujian, regresi, korelasi, determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Jakarta. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi dan variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya sama-sama menggunakan teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu dilihat dari sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 30 responden sedangkan penelitian sebelumnya Sampel yang digunakan berjumlah 90 Responden. Perbedaan lainnya dapat dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta.
14. Putra & Zabaldi (2022) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Kota Pekanbaru”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Metode deskriptif, metode kuantitatif, uji regresi linier sederhana, uji t, koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Kota Pekan Baru .
Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi dan variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya sama-sama menggunakan uji t dan koefisien determinasi. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu dilihat dari sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 30 responden sedangkan penelitian sebelumnya Sampel yang digunakan berjumlah 34 Responden. Perbedaan lainnya dapat dilihat dari lokasi penelitian, penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Pegadaian Kota Pekanbaru

15. Latief, Dkk. (2019) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan”. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data Regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Kesehatan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel independen komitmen organisasi dan variabel dependen kinerja karyawan. Persamaan lainnya sama-sama menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu dilihat dari sampel penelitian, penelitian ini menggunakan 30 responden sedangkan penelitian sebelumnya Sampel yang digunakan berjumlah 31 Responden. Perbedaan lainnya dapat dilihat dari lokasi

penelitian, penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan pada Badan Penyelenggaraan jaminan Sosial Kesehatan

