

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang amat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi ataupun industri. SDM juga adalah kunci yang memastikan kemajuan industri. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai pelopor, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. (Hasibuan, 2016:98), Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat. (Suseno dan Sugiyanto, 2017)

Melihat betapa pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka dibutuhkan sebuah ilmu untuk mengatur sumber daya manusia agar bisa bekerja dan dapat bekerja sama. Menurut Desseler (2015:3), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam beberapa bentuk sudah muncul sejak pertama kali manusia menemukan keuntungan dari kerja keras, kerja sama, dan dengan cara lain untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi Karyawan dan untuk

mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. (Dessler, 2015:3). Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja Karyawan (Kurniawan, 2016). Mulyadi (2015:63) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau Karyawan secara berkualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menuntut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Kurniawan (2016) kinerja Karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara merupakan salah satu bentuk Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang keuangan mikro. BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara berbadan hukum dengan ijin operasionalnya 05/BH/KDK.22.7/XII/2017 dan Tanggal badan hukum: 19 Desember 2017. Keberadaan BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara telah memberikan manfaat yang cukup banyak terhadap masyarakat sekitarnya terutama dalam membantu memberikan pinjaman berupa kredit maupun simpanan berupa Tabungan dan Deposito.

Dasar utama kegiatan BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara adalah kepercayaan (*trust*), baik dalam hal penghimpunan dana maupun penyaluran dana. Dalam persaingan antar Lembaga keuangan mikro di pedesaan dalam hal menghimpun dana masyarakat, banyak upaya yang ditempuh oleh BUMDES antara lain mempromosikan jenis-jenis tabungan yang dilengkapi dengan sejumlah atribut yang dapat merangsang minat masyarakat untuk menabung. Produk tabungan menjadi produk paling memikat bagi perusahaan untuk memperkuat fungsi penghimpunan dana masyarakat. Misalnya tabungan dengan bunga dihitung berdasar saldo harian yang diakumulasikan setiap akhir tahun (tabungan bunga harian), tabungan yang memberikan hadiah dengan undian.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada Dasar utama kegiatan BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara melalui bagian Umum di mana terdapat fenomena yang terkait dengan kinerja Karyawan yaitu pada indicator kehadiran, yaitu suatu keadaan dimana seseorang karyawan tidak datang bekerja sesuai dengan jadwal yang tepat waktu. Dengan adanya ketidak hadiran karyawan yang telah ditetapkan organisasi, hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja Karyawan, seperti halnya Karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja Karyawan akan menurun. Berikut ini ditampilkan data persentase ketidak hadiran Karyawan pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara pada tahun 2021.

Tabel 1.1
Persentase ketidakhadiran Karyawan Pada BUMDES Agung Karya
Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Tingkat absensi Karyawan (Hari)	Persentase (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 5/4 \times 100 \%$
Januari	35	20	700	37	5,28
Februari	35	16	560	28	5,00
Maret	35	19	665	36	5,41
April	35	21	735	38	5,17
Mei	35	17	560	25	4,46
Juni	35	21	735	34	4,62
Juli	35	21	735	35	4,76
Agustus	35	18	630	29	4,60
September	35	18	630	37	5,87
Oktober	35	19	665	23	3,45
November	35	21	735	38	5,17
Desember	35	19	665	35	5,26
Jumlah					59,05
Rata-rata					4,92

Sumber: BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan tingkat persentasi Karyawan BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara rata-rata sebesar 4,92%. Sedangkan tingkat persentasi yang ditolerir oleh pimpinan organisasi adalah 2%. Menurut Flippo (2015), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak organisasi. Ini bearti bahwa tingkat absensi di BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara tergolong tinggi, hal ini disebabkan karena Karyawan yang datang

terlambat saat jam kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunya kinerja Karyawan, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja Karyawan.

Permasalahan lain yang terkait dengan kinerja karyawan pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara ditemukan bahwa kuantitas kerja karyawan belum maksimal. Permasalahan ini dapat dilihat pada pencapaian jumlah nasabah selama kurun waktu tahun 2021 seperti pada table 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Realisasi Pencapaian Nasabah Pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Tahun 2021

No.	Bulan	Target Realisasi (orang)	Realisasi Kredit (orang)	Keterangan (%)
1.	Januari	67	59	88,05
2.	Februari	69	61	88,40
3.	Maret	71	69	97,18
4.	April	73	65	86,67
5.	Mei	75	71	94,67
6.	Juni	77	71	92,20
7.	Juli	79	73	92,40
8.	Agustus	81	75	92,59
9.	September	83	77	92,77
10.	Oktober	85	67	78,82
11.	November	87	78	89,65
12.	Desember	89	80	89,88
Total		936	884	94,44

Sumber: BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar (2021).

Dari Tabel 1.2 menunjukkan realisasi pencapaian nasabah naik turun setiap bulannya, dari jumlah target yang diberikan dalam satu tahun yaitu 936 orang. Nasabah, Tetapi pada kenyataannya hanya mendapat melakukan realisasi sebanyak 884 orang nasabah dalam setahun (94,44%). Selanjutnya realisasi pencairan kredit pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar tidak sesuai dengan target yang ditentukan setiap bulannya. Adapun pencairan kredit pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar seperti Tabel 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Pencairan Kredit pada
BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar
Tahun 2021

No.	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Keterangan (%)
1	Januari	200.000.000	175.500.000	87,50
2	Februari	200.000.000	190.500.000	99,00
3	Maret	200.000.000	188.750.000	94,00
4	April	250.000.000	240.500.000	98,00
5	Mei	250.000.000	212.000.000	84,80
6	Juni	250.000.000	139.000.000	55,80
7	Juli	300.000.000	189.500.000	63,00
8	Agustus	300.000.000	205.500.000	68,33
9	September	300.000.000	289.000.000	96,33
10	Oktober	350.000.000	252.500.000	72,00
11	November	350.000.000	315.500.000	90,00
12	Desember	350.000.000	265.000.000	75,71
Jumlah		3.300.000.000	2.663.250.000	80,70

Sumber: BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota
Denpasar 2021

Dari Tabel 1.3 di atas dapat dijelaskan bahwa pencairan kredit pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar dari bulan Januari sampai Desember 2021, target pencairan kredit tidak lancar dari yang di target Rp. 3.300.000.000, dan realisasi pencairan kredit Rp. 2.663.250.000. (80,70%). Hal ini membuktikan bahwa terjadinya penurunan kinerja pada karyawan, sehingga berdampak terhadap hasil kerja karyawan pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar.

Salah satu Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi Karyawan. Mangkunegara (2017 : 41) menyatakan bahwa, "Kompetensi SDM adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya". Pernyataan tersebut mengindikasikan betapa pentingnya kompetensi bagi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Wibowo (2016:271) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Irwan (2016) Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Indikator kompetensi diantaranya adalah keahlian, penguasaan, keterampilan, pemahaman.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa pegawai diperoleh permasalahan mengenai

kompetensi pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara yaitu pemahaman dan ketrampilan dimana pegawai belum mengetahui cara bagaimana melakukan pekerjaan yang baik sesuai dengan kebutuhan organisasi, Terutama pada pegawai yang memiliki tingkat Pendidikan SMA/SMK dan Diploma (D3) Dan pegawai dengan tingkat pendidikan S1 kurangnya kemampuan dalam menentukan ataupun memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. Seperti misalnya pada bidang pengelola pegawai dan penyusunan program evaluasi dan pelaporan, yaitu bagaimana menyiapkan bahan penyusunan rencana strategi, bahan dalam rangka pengawasan dan pengendalian program dan kegiatan dinas. pegawai sering menunda nunda pekerjaan karena pegawai kurang pemahaman dan kemampuan dalam pekerjaan tersebut.

Terkait dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja Karyawan penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti (2016), Normi (2017), Yuniasih (2017) dan Octarina (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Namun penelitian Daly (2019) menemukan hal yang berbeda kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor Iklim organisasi. Menurut Sudarmha (2016) merupakan persepsi Karyawan mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku Karyawan dalam menjalani pekerjaan. Menurut Fatma (2018) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal

organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu kesatuan karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Seftian (2016) iklim organisasi adalah perilaku yang sering terjadi dapat menyebabkan terganggunya kinerja Karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan.

Indikator iklim organisasi diantaranya adalah struktur organisasi yang merefleksikan perasaan bahwa Karyawan dalam organisasi berperan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka dalam pekerjaan dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa pegawai diperoleh permasalahan mengenai iklim organisasi pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara yaitu kurangnya rasa tanggung jawab Karyawan dalam melakukan pekerjaan yang disebabkan oleh pimpinan kurang berkomunikasi dan kurangnya sosialisasi terhadap Karyawan baru sehingga kurang memahami iklim organisasi yang sedang berjalan. Fenomena ini ternyata dialami juga oleh Karyawan senior, sebagian dari mereka tidak mengerti mengenai iklim organisasi yang sedang berjalan.

Sehubungan dengan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Karyawan penelitian yang dilakukan oleh Maulidani (2016), Widiastuti (2016), Normi (2017) dan Merentek, *et al.* (2018) menemukan hal yang sama yaitu iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Namun penelitian Yuniasih (2017) menemukan hal

yang berbeda yaitu iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Selanjutnya etos kerja merupakan faktor ketiga yang diprediksi berpengaruh terhadap kinerja. Sinamo (2016:55), menyatakan 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. Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Berdasarkan pengertian di atas maka etos kerja sangat penting dalam memotivasi diri Karyawan sehingga mencintai pekerjaannya, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Hamid (2014) memberikan pengertian bahwa etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Kemudian mengatakan bahwa etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah dan tidak dibanggakan. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakter. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakan siapa dia. Kemudian *internal being* menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap

tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2016).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, adapun permasalahan yang berkaitan dengan etos kerja yang dirasakan oleh karyawan di BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara bahwa karyawan tidak memiliki sikap untuk kerja keras yaitu semangat yang berkobar serta memiliki kemauan dan kemampuan untuk mencapai target pribadi yang dianggap sedikit melebihi batas kemampuan kita sendiri. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi. Hal ini akan tercermin pula pada indikator etos kerja yang lain seperti kerja keras, tanggung jawab, jujur maupun rajin, yang akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan dalam bekerja.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Faderika (2016), Bawelle dan Sepang (2016), Kurniasih (2016) dan Octarina (2018) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Namun penelitian Timbuleng (2019) menemukan hal yang berbeda yaitu etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi Iklim Organisasi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara.?
- 2) Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara.?
- 3) Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara.?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Karyawan pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Iklim organisasi terhadap kinerja Karyawan pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja Karyawan pada BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan khususnya manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan Kompetensi, Iklim organisasi, Etos kerja dan kinerja. Di

samping itu bermanfaat bagi masyarakat pembaca khususnya yang menekuni masalah manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi BUMDES Agung Karya Desa Peguyangan Kangin Kota Denpasar Utara. untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Utama (*Grand Theory*)

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke dalam Robbins (2016) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Mengingat dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja yang merupakan tujuan dari suatu organisasi. Sehingga *goal-setting theory* relevan digunakan sebagai teori utama, yang didukung oleh teori tiap-tiap variabel. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* 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 (Robbins, 2016). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. 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. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku Karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2016). Locke dan Latham (2016), mengatakan tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku Karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Kusuma (2015) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Anggaran merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi/instansi untuk dapat menjalankan kegiatan operasional organisasi/instansi tersebut. Anggaran adalah pedoman kegiatan organisasi/instansi dalam bentuk keuangan yang mengandung aktivitas selama satu periode tertentu dan juga merupakan tujuan dari organisasi tersebut (Sari dan Yanti, 2015). 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. Berdasarkan pendekatan *goal-setting theory* keberhasilan kinerja penyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan spiritual sebagai faktor

penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. (Gomez-Minambres et al, 2016), mengatakan temuan penting dalam goal setting adalah performansi lebih tinggi pada individu yang memiliki tujuan sulit dan spesifik daripada tujuan yang samar-samar, tidak memiliki tujuan dan memiliki tujuan yang mudah. Tujuan yang sulit dan dapat diterima mengakibatkan performansi lebih tinggi daripada tujuan yang mudah (Mooney et al, 2016).

2.1. 2 Kompetensi

1) Pengertian kompetensi

Perilaku yang sering terjadi dapat menyebabkan terganggunya kinerja Karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja perusahaan selain minimnya pelatihan yang didapat oleh para Karyawan adalah kurangnya kompetensi (Sutrisno, 2017:28). Kompetensi yang sesuai menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. organisasi akan berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh Karyawan- Karyawan yang kompeten dibidangnya masing – masing.

Nitisemito (2015:76) menyatakan kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan ketrampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas). Hasil

penelitian Posuma (2015) tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja Karyawan menunjukkan hasil adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja Karyawan. Kompetensi dapat dilakukan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang sehingga dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pada pekerjaan tertentu. Menurut Anwar (2015:95) menyatakan kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan eektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab – akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sedangkan pengertian menurut Siagian (2016:58) kompetensi dapat diartikan sebagai tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja, dengan kata lain kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja.

Kompetensi meliputi aspek – aspek pribadi dari seorang pekerja yang mengharapkan dirinya untuk mencapai kinerja yang superior. Maka dari itu, tidak semua aspek – aspek yang bersifat pribadi dari seorang pekerja ini merupakan kompetensi. Kompetensi dapat didapatkan dengan

cara belajar, kegiatan belajar dapat membantu individu memperoleh berbagai kondisi atau pengertian, kecakapan, ketrampilan, serta sikap dan prilaku. Lingkungan dapat menjadi sumber kompetensi yang sangat luas bagi individu yang dapat memanfaatkan energi pikirannya terhadap hal-hal yang dapat ditemui dalam lingkungan.

Dari berbagai pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja yang kompeten. Sering dinamakan kompetensi prilaku karena bermaksud untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku saat mereka melakukan pekerjaan yang baik. Prilaku jika didefinisikan adalah sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai :

- a) Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk alasan kritis, kapabilitas strategik dan pengetahuan.
- b) Membuat pekerjaan dilakukan melalui : dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, kontrol, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektivitas, persuasi, dan pengaruh.
- c) Membawa serta orang dengan kompetensi, ketrampilan antar pribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi dan pengaruh.

2) Faktor Penentu Kompetensi

Kompetensi juga dapat ditentukan dengan beberapa faktor. Menurut Husman (2017:64) mengungkapkan bahwa pendapat faktor penentu kompetensi yaitu :

- a) Keyakinan dan nilai – nilai yang keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan berpengaruh terhadap prilaku. Apabila seseorang memiliki keyakinan bahwa dirinya tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak berusaha untuk berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam mengerjakan sesuatu. Maka dari itu setiap orang harus dapat berfikir positif tentang dirinya, maupun orang yang berfikir kearah depan.
- b) Ketrampilan yaitu dengan memperaiki ketrampilan, individu dapat meningkatkan kecakapannya dalam kompetensi.
- c) Pengalaman yaitu keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman juga, diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi seseorang, kepelatihan dihadapan kelompok dan menyelesaikan masalah. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin membangakan kecerdasan organisasional untuk dapat paham terhadap dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi dibandingkan seseorang yang telah menggunakan pemikiran strategis.
- d) Karakteristik kepribadian yaitu kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekutan dan lingkungan yang ada disekitarnya. Meskipun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah dan cepat.

Bukan tindakan bijaksana mengharapkan seseorang memperbaiki kompetensinya dengan merubah kepribadian dirinya.

- e) Kompetensi yaitu dengan memberikan dorongan atau apresiasi kepada bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh yang baik dan positif terhadap kompetensi seorang bawahan.
- f) Isu Emosional yaitu hambatan emosional dapat dibatasi dengan penguasaan kompetensi. Misalnya takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi kompetensi dan inisiatif.
- g) Kemampuan intelektual yaitu kompetensi tergantung juga terhadap pemikiran kognitif seperti : pemikiran analisis dan pemikiran konseptual.
- h) Budaya organisasi yaitu budaya organisasi dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :
 - (1) Proses perekrutan dan seleksi Karyawan.
 - (2) Sistem penghargaan.
 - (3) Praktik pengambilan keputusan.
 - (4) Filosofi organisasi (visi – misi dan nilai – nilai organisasi)
 - (5) Kebiasaan dan prosedur.
 - (6) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan.
 - (7) Proses organisasional.

3) Manfaat Kompetensi

Menurut Martoyo (2016:38) kompetensi juga memberikan beberapa manfaat kepada Karyawan dan organisasi sebagai berikut :

a) Karyawan

- (1) Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar dapat untuk menstransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir.
 - (2) Adanya kesempatan bagi Karyawan untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program – program pengembangan Karyawan yang dirancang oleh perusahaan.
 - (3) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karir.
 - (4) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah kepada pembelajaran dan pengembangan Karyawan itu sendiri.
 - (5) Pilihan untuk perubahan karir yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, Karyawan akan dapat membandingkan kompetensinya dengan persyaratan kompetensi pada jabatan yang baru. Kompetensi baru dibutuhkan mungkin hanya berbeda 10% dari yang telah dimilikinya.
 - (6) Penilaian kinerja yang lebih objektif lagi dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang sudah dibutuhkan dengan jelas.
- g) Meningkatkan ketrampilan marketability sebagai Karyawan.

b) Organisasi

- (1) Pemetaan yang akurat dan objektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan.
- (2) Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki para pelamar kerja.
- (3) Pendidikan dan pelatihan fokus kepada kesenjangan ketrampilan dan persyaratan ketrampilan perusahaan yang lebih khusus lagi.
- (4) Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industri dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
- (5) Pengambilan keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena Karyawan telah memiliki ketrampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
- (6) Penilaian pada pembelajarannya sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliabel dan konsisten.
- (7) Dapat mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

4) Ciri – ciri Kompetensi

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang mampu meningkatkan kinerja Karyawan. Bagaimana Karyawan mampu berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Menurut Thoah

(2018:91) bahwa ciri – ciri kompetensi Karyawan adalah memiliki pengetahuan, kapabilitas dan sikap, inisiatif dan inovatif berupa :

- a) Ketrampilan dan sikap dalam memecahkan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.
- b) Ketrampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan, dan objektivitas persepsi.
- c) Ketrampilan dalam berkepelatihan, membangun persahabatan, sikap untuk mau belajar secara berkelanjutan.
- d) Ketrampilan dan sikap dalam mengembangkan diri.
- e) Ketrampilan dan sikap maju untuk mencari cara – cara baru dalam mengoptimalkan pelayanan mutu kepada pelanggan.
- f) Ketrampilan dan sikap saling mempererat hubungan antara Karyawan untuk meningkatkan mutu produk/ pelayanan pada pelanggan.

5) Indikator Kompetensi

Menurut Manullang (2016:128) indikator kompetensi sebagai berikut :

- a) Pengetahuan yaitu pengetahuan yang dimiliki Karyawan untuk melaksanakan tugas di perusahaan.
- b) Pemahaman yaitu pemahaman Karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakan untuk meningkatkan kinerja Karyawan.
- c) Kemampuan yaitu Karyawan dalam melaksanakan tugas dalam meningkatkan kinerja Karyawan.

- d) Nilai yaitu hasil kerja yang dicapai Karyawan sesuai dengan tugasnya untuk mencapai kinerja Karyawan.
- e) Minat yaitu kemauan Karyawan dalam menyelesaikan tugas untuk meningkatkan kinerja Karyawan.

2.1.3 Iklim Organisasi

1) Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan salah satu aspek kajian dari fungsi MSDM yakni fungsi pemeliharaan Karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Tujuan dari organisasi yang dapat tercapai bisa dilihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya, lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun, informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi, dan lingkungan itu dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing – masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi.

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menyajikan usahanya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung, tergantung bagian mengaturnya, karena itu setiap organisasi selalu mempunyai iklim kerja yang unik. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang –

orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkatan tertentu polanya dapat langgeng.

Iklim atau *Climate* berasal dari Bahasa Yunani *incline*, kata ini tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal – hal fisik saja seperti temperatur atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis bahwa orang – orang yang berada didalam organisasi menggambarkan tentang lingkungan organisasi tersebut.

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2017) mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan, lingkungan pergaulan, budaya, suasana, situasi, pola lapangan, pola perilaku, dan kondisi. Definisi mengenai iklim organisasi dikemukakan oleh beberapa ahli. Para ahli Barat mengartikan iklim sebagai unsur fisik, dimana iklim sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari pada persepsi individu sendiri. Menurut Lussier (2015:486) iklim organisasi adalah persepsi Karyawan mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2015:81) bahwa iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota

organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Sedangkan menurut Stinger (2015:122) iklim sebagai “*collection and pattern of unvironmental determinant of aroused motivation* “, iklim organisasi adalah sebagai suatu koleksi dan pola lingkungan yang menentukan motivasi. Wirawan (2017:122) mendefinisikan iklim secara luas. Ia menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individu dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Dari pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi dalam melaksanakan pekerjaanya.

Litwin dan Stinger dalam Alaydroes (2015:19) menyatakan bahwa “iklim organisasi pada intinya adalah lingkungan didalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja didalamnya, yang diasumsikan akan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka”.

Menurut Wirawan (2017:122), iklim organisasi adalah Persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang

secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Luthans dalam Simamora (2015:34) menyebutkan bahwa iklim organisasi adalah Lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Iklim merupakan produk akhir dari perilaku sekelompok orang yang berada dalam suatu organisasi. Iklim organisasi juga dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi karena sifat – sifat lingkungan kerja hanya dirasakan dan mempengaruhi perilaku para anggota didalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan – kegiatan di dalam organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka dalam memahami kondisi iklim suatu organisasi perlu diperhatikan hal – hal berikut:

- a) Berkaitan dengan bidang persepsi, karena organisasi tertentu adalah iklim yang dilihat dan dirasakan oleh para pekerjaannya.
- b) Adanya hubungan antara ciri dan kegiatan dari organisasi.

Maksudnya adalah bahwa ciri yang unik dari organisasi tertentu

bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen yang menentukan iklim organisasi. Iklim yang timbul dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan perilaku para pekerjanya.

- c) Variasi yang membentuk susunan iklim adalah ciri penentu yang membedakan satu lingkungan kerja lainnya sebagaimana dilihat oleh para anggota, juga iklim ini menjadi dasar bagi para individu untuk menafsirkan dan memahami keadaan sekitar mereka dan menentukan hubungan imbalan – hukuman.

Berdasarkan penjelasan di atas bila dikaji maka disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan keadaan atau kondisi lingkungan tempat bekerja yang dirasakan dalam organisasi, sebagai perwujudan dan penggabungan dari berbagai perilaku individu dengan komponen serta lingkungan organisasi sehingga menjadi suatu bentuk kehidupan.

2) Faktor – faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Anarogo dan Widiyanti (2016:59) mengemukakan penadangan bahwa “faktor – faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah etos kerja, disiplin kerja kepuasan, komunikasi dan stress serta konflik dalam organisasi. “ Hal ini diperjelas oleh Nia (2017:18), bahwa untuk mengatur iklim organisasi dapat dilihat melalui perbedaan antara iklim yang ada dan iklim yang diharapkan. Ada 7 dimensi yang dilakukan dalam upaya mengukur iklim organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a) Konformitas, apabila dalam suatu organisasi banyak sekali memiliki aturan yang harus dituruti oleh para pekerja padahal

aturan tersebut tidak ada relevansinya atau hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan.

- b) Tanggung jawab, apabila setiap keputusan yang diambil dalam suatu organisasi dilakukan oleh pimpinan maka organisasi tersebut dikatakan mempunyai iklim organisasi yang rendah, karena pada dasarnya bahwa tidak diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam organisasi.
- c) Imbalan, setiap kegiatan yang dilakukan dan mendapatkan hasil atau prestasi yang baik tidak mendapatkan penghargaan apapun dari pihak perusahaan sebaliknya jika dilakukan kesalahan maka para Karyawan diberi hukuman yang berat, iklim kerja yang demikian iklim kerja dengan imbalan yang rendah.
- d) Semangat kelompok, apabila dalam organisasi orang – orang saling mencurigai dan sulit untuk mempercayai dan tidak ada perasaan kelompok maka iklim kerja yang demikian disebut dengan semangat kerja yang rendah.
- e) Kejelasan, suatu organisasi memiliki prosedur kerja yang tidak jelas, orang – orang merasa tidak mengetahui dengan pasti yang mana tanggung jawab dan wewenangnya.
- f) Standar, ketentuan yang ditetapkan ditentang mutu dari hasil kerja yang dikerjakan oleh para anggota.
- g) Kepemimpinan, untuk menciptakan suatu organisasi efektif perlu adanya iklim organisasi yang meliputi harapan Karyawan yang

tinggi, sikap yang positif, kurikulum terorganisir, dan system reward dan intensif Karyawan.

3) Pengukuran Iklim Organisasi

Menurut Sumantri (2015: 143) pengukuran iklim organisasi dalam beberapa hal sama dengan pengukuran kepribadian individu. Tingkat pertama diperoleh dari suatu gambaran informal (informal description). Hal ini mencakup catatan seseorang mengenai aktivitas organisasi yang dilakukan dengan observasi terhadap rapat, dokumen – dokumen, surat menyurat, nota peringatan dan bahkan interpretasi yang didasarkan pada segala sesuatu seperti kotak telepon kantor yang selalu terkunci. Deskripsi ini memberi bahan untuk mengambil kesimpulan organisasi misalnya demokratis, otoriter, konservatif, ataupun nonkomunikatif. Selanjutnya tingkatan yang lain dari informasi, yaitu dengan melalui orang – orang dalam organisasi. Apa yang mungkin diberikan orang – orang yang mungkin merasakan iklim, berbeda dengan hal bagaimana mereka menerima atau menolak peraturan – peraturan dan kaidah – kaidah bagaimana mereka memandang lingkungan sosial umumnya.

4) Indikator Iklim Organisasi

Stringer dalam Wirawan (2017: 123) menyebutkan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Di samping itu Stringer dalam Wirawan (2017) juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, sebagai indikator yaitu :

a) Struktur

Struktur merefleksikan perasaan bahwa Karyawan diorganisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab mereka, terdiri atas: Peran yang jelas dalam pekerjaan dan tanggungjawab pekerjaan.

b) Standar – standar

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki Karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, terdiri atas: Derajat kebanggaan pada perusahaan dan pekerjaan dan refleksi perasan Karyawan.

c) Tanggung Jawab

Merefleksikan perasaan Karyawan bahwa mereka menjadi “pimpinan diri sendiri” dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain, terdiri atas: Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

d) Pengakuan

Perasaan Karyawan diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, indicator pengakuan terdiri atas: imbalan atau upah yang diterima Karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan.

e) Dukungan

Merefleksikan perasaan Karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja, terdiri atas: Hubungan dengan rekan kerja yang lain dan Hubungan dengan atasan.

2.1.4 Etos Kerja

1) Pengertian etos kerja

Etos dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial sedangkan etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Menurut Somantri (2019:10) etos kerja menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia. Priansa (2016:283) mengatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Anoraga (2009:26) mendefinisikan “Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja”. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya, sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Menurut Mac Clelland yang dikutip oleh Purwanti (2019:10) mengartikan etos kerja dengan Need of Achievement (N. Ach) yakni virus mental yang mendorong untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya, atau dengan kata lain, sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan

hari ini harus lebih baik dari kehidupan kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Lawu, dkk. (2019:53) etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar terhadap diri untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi dapat dilihat dari perilakunya seperti pekerja keras, bersikap adil, dan lain-lain.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2016:285) etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal diantaranya, sebagai berikut:

a) Internal

(1) Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, 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.

(2) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

(3) 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.

(4) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun.

(5) Jenis kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki

b) Eksternal

- (1) 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. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

(2) Sosial politik

Tinggi 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.

(3) 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 penghidupan di lingkungan tersebut.

(4) Struktur ekonomi Tinggi

rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut.

(5) Tingkat kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat.

(6) 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.

3) Fungsi Etos Kerja

Etos kerja merupakan bagian penting yang menentukan suatu keberhasilan seseorang. Suatu keberhasilan bukan hanya ditentukan karena adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan akal pikiran, tetapi juga kemampuan untuk mengarahkan pada kebaikan, baik secara individu ataupun kelompok. Menurut Tabrani Rusyan (2019:172) secara umum, etos kerja berfungsi sebagai:

- a) Pendorong timbulnya perbuatan
- b) Penggairah dalam aktivitas
- c) Sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

4) Indikator etos kerja

Salamun dkk. (2017) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.

a) Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

c) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

e) Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi Karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

f) Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu seorang Karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Manulang,2016:67). Menurut Martoyo (2016:113) kinerja Karyawan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan, dan faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan individual antara lain kemampuan, dukungan organisasi dan usaha yang dicurahkan. Menurut Siagian (2016 :124) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi, disiplin kerja , kepuasan kerja, komunikasi dan faktor – faktor lainnya.

Hasibuan (2016:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut

Nitisemito (2015:122), kinerja atau performance adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang.

Beberapa pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang berdasarkan target yang telah ditetapkan sesuai dengan peranan dan tanggung jawab dalam perusahaan.

2) Faktor – faktor Kinerja Karyawan

Menurut Tohardi (2016:164) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

a) Faktor Individu

Faktor individu meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b) Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

c) Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi : struktur organisasi desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

3) Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakter seseorang yang mempunyai kinerja tinggi Nitisemito (2015:68) yaitu :

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil resiko.
- c) Memiliki tujuan yang realistik.

- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja Karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. secara spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara Karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang Karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada Karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang siembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga Karyawan termotivasi untuk berprestasi dengan potensinya.

Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal –hal yang perlu diubah.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:80) menyebutkan indikator-indikator kinerja pegawai, terdiri dari :

a) Kuantitas kerja

yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu.

b) Kualitas kerja

Yaitu kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan.

c) Prosedur kerja

yaitu pemahaman pegawai pada prosedur kerja dan informasi tentang pekerjaan

d) Kreativitas

Yaitu kemampuan dalam mengembangkan ide-ide baru untuk menyelesaikan pekerjaan.

e) Kerja sama

Yaitu kerja sama dengan rekan kerja

f) Kemampuan kerja

Yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung kepada orang lain.

g) Inisiatif

Yaitu kemampuan pegawai untuk memulai tindakan dalam menganalisis permasalahan.

h) kehadiran

Yaitu suatu keadaan dimana seseorang tidak datang bekerja sesuai jadwal yang tepat waktu.

2.1.6 Pengaruh Antar Variabel

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Namawi (2017: 145) menyatakan kompetensi yang baik akan mampu dalam meningkatkan kinerja Karyawan. Kompetensi meliputi aspek –aspek pribadi dari seorang pekerja yang mengharapkan dirinya untuk mencapai kinerja Karyawan. Tohardi (2016:89) menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dalam meningkatkan suatu pekerjaan atau tugas yang didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut.

Teori di atas didukung oleh hasil penelitian Widiastuti (2016), Normi (2017), Yuniasih (2017) dan Octarina (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin diperhatikan kompetensi Karyawan maka kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

2) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Lussier (2015:486) iklim organisasi secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku kerja mereka dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Kemudian Simamora (2015:81) mengatakan iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota

organisasi. Menurut Wirawan (2017:122), iklim organisasi secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Hal di atas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulidani (2016), Normi (2017), Merentek, *et al.* (2018) dan Widiastuti (2016) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Artinya kenaikan iklim organisasi diikuti oleh kenaikan kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hamid (2016) mengatakan bahwa etos kerja berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pada pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos kerja memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah dan tidak dibanggakan dengan demikian etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Faderika (2016), Bawelle dan Sepang (2016), Kurniasih (2016) dan Octarina (2018) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Artinya semakin kuat etos kerja Karyawan maka kinerja Karyawan akan semakin meningkat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai pembanding dalam menyusun skripsi ini digunakan beberapa penelitian terdahulu diantaranya adalah:

- 1) Penelitian oleh Bawelle dan Sepang (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sriwijaya Mataram. Menggunakan 86 orang Karyawan sebagai sampel dan data dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu Kompetensi dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian juga Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun dilakukannya penelitian

- 2) Penelitian oleh Hidayat, dkk. (2019) dengan judul Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja , Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Moranthe Indonesia Gemilang. Penelitian ini menggunakan 90 orang Karyawan sebagai sampel. Data yang terkumpul dianalisis dengan regresi linier bergabda. Menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu Kompetensi dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian juga Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun dilakukannya penelitian

- 3) Penelitian oleh Ardiansyah (2018) dengan judul: Pengaruh Kompetensi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kuningan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu Kompetensi dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian juga Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun dilakukannya penelitian

- 4) Penelitian oleh Daly (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pemerdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Menggunakan 86 orang Karyawan sebagai sampel dan data dianalisis dengan regresi linier berganda Menemukan bahwa 1) Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2) Disiplin

berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu Kompetensi dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian juga Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun dilakukannya penelitian

- 5) Penelitian oleh Normi (2017) dengan judul Analisis Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Methodist Indonesia Medan. Menggunakan sampel sebanyak 70 orang dengan metode analisis data regresi linier berganda. Penelitian menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu Iklim organisasi dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian juga Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun dilakukannya penelitian

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Merentek, *et al.* (2018) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN

(Persero) Area Manado. Menggunakan 90 orang Karyawan sebagai sampel dan data dianalisis dengan regresi linier berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Sedangkan secara parsial secara berturut-turut, Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Komitmen organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh atau paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu Iklim organisasi dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian juga Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun dilakukannya penelitian

- 7) Penelitian oleh Hasbi, dkk (2020) pengaruh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal international group cabang Palopo. Jumlah sampel penelitian sebanyak 52 orang serta analisis data menggunakan regresi linier berganda. Penelitian menemukan bahwa iklim organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu Iklim organisasi dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian juga Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun dilakukannya penelitian

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Yuniasih (2017) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Individu, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi. Jumlah sampel penelitian sebanyak 50 orang serta analisis data menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan bahwa Kompetensi Individu berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan. Iklim Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu Iklim organisasi dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian juga Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun dilakukannya penelitian

- 9) Penelitian oleh Kurniasih (2017) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Aparat Pemerintahan Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis). Menggunakan 60 orang Karyawan sebagai sampel dan data dianalisis dengan regresi linier

berganda. Penelitian menemukan pengaruh etos kerja dan disiplin kerja secara simultan adalah positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Demikian pula pengaruh secara parsial dimana etos kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat dari disiplin kerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu Etos kerja dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian juga Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun dilakukannya penelitian

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Octarina (2018) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Menggunakan 65 orang Karyawan sebagai sampel dan data dianalisis dengan regresi linier berganda Menemukan bahwa Etos kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Karyawan Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun baik secara simultan maupun secara parsial.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu Etos kerja dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian juga Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun dilakukannya penelitian

11) Penelitian Karauwan (2017) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan”, yang dipublikasikan pada Jurnal EMBA; Vol.3 No.3, September 2017. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu Etos kerja dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian juga Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun dilakukannya penelitian

12) Penelitian yang dilakukan oleh Timbuleng (2019) dengan judul Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado. Menggunakan 85 orang Karyawan sebagai sampel dan data dianalisis dengan regresi linier berganda Hasil uji menunjukkan bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu Etos kerja dan selanjutnya pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan. Demikian juga Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun dilakukannya penelitian

