

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasional, baik institusi maupun perusahaan (Utami dkk, 2021). SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasional sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasional itu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarnya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2019:36). Sukses tidaknya suatu organisasional sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi secara maksimal.

Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja (Tailan dkk, 2021). Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan

akan sulit tercapai

Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya disuatu perusahaan yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria, serta penilaian yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati oleh semua pihak yang terlibat (Utami dkk, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adaah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*asssumptions*), atau norma-normayang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Sutrisno, 2019). Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak (Utami dan Erawati, 2019). Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi adalah nilai-nilaiyang dianut oleh suatu organisasi dan diikuti oleh seluruh elemen organisasi.

Penelitian Wahyudi dan Tupti (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian Herwanto dan Radiansyah (2019) dan Putri (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf dkk (2021) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Robbins dan Judge (2019) disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, dan mentaati, dan mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan. Menurut Rivai (2019:44) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan Marlius dan Perbina (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020),

Barsah dan Ridwan (2020) dan Suryadi dan Karyono (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian Saleh dan Utomo (2018) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh etos kerja. Etos kerja yaitu seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja karyawan terlihat dari sikap hidup seseorang ketika dia bekerja (Yantika dkk, 2018). Etos kerja akan selalu berubah-ubah dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal manusia selaku makhluk sosial. Tiga fungsi etos kerja yang harus dimiliki oleh karyawan yaitu sebagai pendorong, penggairah, dan penggerak aktivitas (Hasibuan, 2019).

Penelitian Usuh dkk (2020) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik etos kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian ini juga didukung oleh Barsah dan Ridwan (2020) dan Sitompul dkk (2021) yang menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aqsariyanti dkk (2019) juga menyatakan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BPR Parasari Sibangkaja merupakan salah satu Lembaga Pekreditan Rakyat yang ada di Desa Sibangkaja. Dalam operasionalnya, pimpinan BPR Parasari Sibangkaja selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mampu membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Namun dalam kenyataannya masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari data hasil kinerja dengan perkembangan kredit dari tahun 2018 sampai tahun 2022 pada BPR Parasari Sibangkaja seperti pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Perkembangan Kredit Pada BPR Parasari Sibangkaja Periode 2018-2022

Tahun	Kredit (Rp)	Pertumbuhan	
		Rupiah (Rp)	Presentase (%)
2018	1.761.313.000	-	-
2019	3.380.879.000	1.619.566.000	91,95
2020	5.300.153.000	1.919.274.000	56,77
2021	6.945.339.000	1.645.186.000	31,04
2022	6.384.468.000	-560.871.000	-8,08

Sumber: BPR Parasari Sibangkaja

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa tingkat presentase pertumbuhan kredit selama 5 tahun selalu mengalami peningkatan, akan tetapi pada tahun 2020 jumlah pertumbuhan kredit hanya sebesar 56,77%. Pada tahun 2021 jumlah pertumbuhan kredit sebesar 31,04%. Pada tahun 2022 justru mengalami penurunan dengan jumlah pertumbuhan kredit hanya sebesar 8,08 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa BPR Parasari Sibangkaja mengalami penurunan kinerja karyawan yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan, hal ini disebabkan karena adanya masalah budaya organisasi yaitu beberapa karyawan yang terlihat santai dan tidak mementingkan tugasnya masing-masing. Serta beberapa karyawan sering menunggu perintah dari atasan untuk melakukan pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh kurang maksimal.

Dari hasil studi lapangan awal baik ditemukan permasalahan mengenai disiplin kerja pada BPR Parasari Sibangkaja seperti karyawan yang mempunyai tingkat absensi yang tinggi. Hal ini akan menghambat proses operasional perusahaan. Berikut data absensi karyawan BPR Parasari Sibangkaja tahun 2022

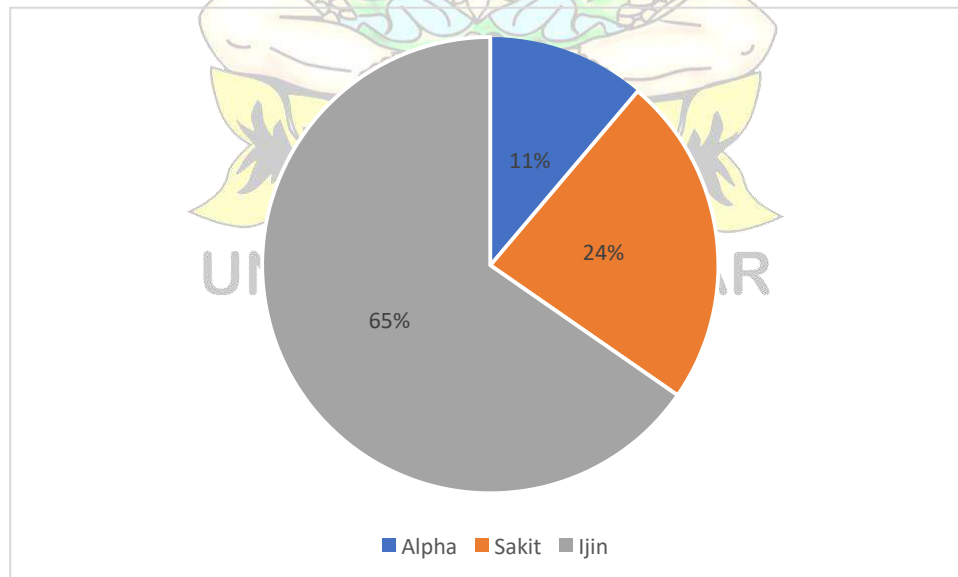
Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan BPR Parasari Sibangkaja Tahun 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/bulan (hari)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Tidak Hadir (hari)	Jumlah Hari Senyatanya (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
Januari	32	25	800	22	789	2,75
Februari	32	23	736	21	726	2,85
Maret	32	23	736	23	725	3,13
April	32	24	768	23	756	2,99
Mei	32	23	736	24	727	3,26
Juni	32	19	608	21	599	3,45
Juli	32	24	768	21	758	2,73
Agustus	32	25	800	24	791	3,00
September	32	25	800	25	788	3,13
Oktober	32	27	864	23	851	2,66
November	32	25	800	23	789	2,88
Desember	32	21	672	27	661	4,02
Rata-rata						3,07

Sumber: BPR Parasari Sibangkaja

Berdasarkan tabel 1.2 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada BPR Parasari Sibangkaja pada tahun 2022 tergolong tinggi dimana presentase tingkat absensi karyawan rata-rata 3,07 %. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan Desember sebesar 4,02% dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Oktober sebesar 2,66%. Flippo (2020) menyatakan absensi adalah suatu kondisi dimana seseorang tidak masuk kerja pada jadwal yang benar. Dalam hal ini karyawan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Artinya jika absensi karyawan tinggi berarti karyawan kurang mempunyai kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan. Absensi karyawan BPR Parasari Sibangkaja tahun 2022 terdiri dari alpha, sakit, dan ijin dengan proporsi sebagai berikut :

Gambar 1.1
Persentase Absensi Karyawan BPR Parasari Sibangkaja
Tahun 2022



Sumber : BPR Parasari Sibangkaja Tahun 2022

Berdasarkan pada diagram diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi dengan keterangan izin sebesar 65%, tingkat absensi dengan keterangan sakit sebesar 24% dan tingkat absensi tanpa keterangan sebesar 11%, hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan terkait disiplin kerja karyawan yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen karena dapat mengganggu proses kerja di perusahaan.

Beberapa karyawan juga menyatakan adanya masalah etos kerja dimana karyawan merasa kurang bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan seringkali bermalas-malasan dan menunda pekerjaan terutama saat bekerja tidak diawasi oleh pimpinan

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Displin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Parasari Sibangkaja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka persoalan yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Parasari Sibangkaja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Parasari Sibangkaja?

3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Parasari Sibangkaja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPR Parasari Sibangkaja
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Parasari Sibangkaja
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPR Parasari Sibangkaja

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan
 - b. Sebagai bijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut

2. Manfaat praktis :

a. Bagi mahasiswa

- 1) Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.
- 2) Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

b. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh BPR Parasari Sibangkaja dalam menentukan kebijakan budaya organisasi, disiplin kerja, etos kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi masalah yang sejenis lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasional. (Robbins, 2018). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Robbins, 2018). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Robbins, 2018). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai

bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge*

Goal setting theory menjelaskan bagaimana karyawan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang salah satunya dengan memaksimalkan kinerja karyawan yang dalam penelitian ini merupakan variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompetensi, motivasi dan disiplin kerja diindikasikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2018:6) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Hamali (2019:126) kinerja adalah suatu hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan. Kinerja

karyawan dianggap baik jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan harapan dan terpenuhinya kebutuhan perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasional secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasional yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasional Robbins dan Judge (2018:55).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan kualitas dan kuantitas seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Davis (2019:67) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasional memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasional (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro (2019:107) kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasional (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya,

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Rivai (2019:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan

dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Budaya organisasi adalah suatu system nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu system nilai, keyakinan dan norma yang dianut oleh anggota dan menjadi pedoman dalam membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan karyawan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2019:512) fungsi utama dari budaya organisasi adalah

- a. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.
- c. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- d. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- e. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2019:171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko

Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

b. Orientasi Hasil

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

c. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

d. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:108) menyatakan disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2018:444) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Rivai (2019:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan

Menurut Hamali (2019:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hamali (2019:37) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan:

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan

disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap mental dalam perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan.

3. Aspek Disiplin Kerja

Hasibuan (2018) menyebutkan aspek-aspek disiplin kerja yaitu :

a. Kehadiran

Seorang di jadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhirnya pekerjaan mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap pemerintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Aromega (2019) indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. Absensi

Absensi adalah daftar kehadiran para karyawan.

b. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan adalah target yang bersifat kuantitatif dan merupakan pencapaian ukuran keberhasilan kinerja perusahaan. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu.

c. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan adalah pemimpin dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti kedisiplinan bersikap dan sebagainya.

d. Balas jasa

Sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan. Kompensasi yang diterima berupa bonus, gaji, tunjangan, THR, komisi, insentif.

e. Keadilan

Keadilan adalah dimana dua pihak atau lebih mendapatkan bagian yang sama besar dalam suatu hal.

2.1.5 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Darodjat (2019:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Secara etimologis, kata *ethos* berasal dari bahasa Yunani yang berarti adat istiadat atau kebiasaan. Semakin berkembang dan berevolusinya waktu, arti tersebut menjadi luas dan lebih kompleks menjadi, keyakinan yang mengarahkan individu, kelompok atau institusi.

Menurut Hamali (2019:30) etos mencakup sifat, karakter, kualitas hidup, moral, gaya estetika, dan suasana hati seseorang dalam masyarakat. Etos berhubungan dengan nilai-nilai dan pola tingkah laku manusia. Etos kerja dan produktivitasnya masih rendah yang tercermin dari disiplin, semangat kerja dan produktivitasnya yang masih rendah. Hal itu tentu saja kurang

mendukung upaya pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia. Karena etos kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek baik ekonomi, sosial, maupun budaya. Etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja secara dinamis selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun faktor internal, sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk sosial.

Menurut Mangkunegara (2019) etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang ketika dalam bekerja sesuai ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi akan mempunyai semangat bekerja yang tinggi dan akan tercapai tujuan organisasi. Etos kerja memiliki tujuan yang sama, yaitu fokus pada sikap dasar manusia yang lahir dari dalam dirinya dan tercermin dalam kehidupannya. Secara etimologi, kerja diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu atau mencari nafkah

Dari beberapa pendapat para ahli yang menjelaskan pengertian etos kerja tersebut peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal. Suatu keyakinan yang melekat pada individu yang berkaitan dengan bekerja, keyakinan tersebut akan menciptakan sikap maupun perilaku tertentu ketika individu tersebut melakukan pekerjaannya.

2. Karakteristik Etos Kerja

Wibowo (2019:283) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau karyawan berhubungan dengan karyawan lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan karyawan pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal karyawan, yaitu; sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerja sama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi karyawan agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan karyawan, yaitu; cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif,

antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

c. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu perjanjian implisit karyawan untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Karyawan diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang karyawan yang dapat diandalkan yaitu; mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2019:285) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain:

a. Faktor Internal. Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

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 karyawan pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

2) 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.

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 karyawan, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

4) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia di atas 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. Faktor Eksternal. Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

1) Budaya

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. 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, 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. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

5) Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

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.

4. Indikator Etos Kerja

Menurut Darodjat (2019:77) indikator etos kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu:

a. Kerja Keras

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai *input* (modal kerja).

b. Kerja Cerdas

Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja.

c. Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, telah dilakukan oleh beberapa peneliti dalam jurnal, antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aqsariyanti (2019) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode tabel Krejcie dan Morgan, dengan jumlah populasi 103 orang staff karyawan bagian office maka penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak karena tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti etos kerja tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis positif signifikan. Berarti iklim organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap

kinerja karyawan. Hipotesis ketiga diterima karena iklim organisasi merupakan variabel dominan. Berarti iklim organisasi lebih besar kontribusinya daripada etos kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Roni dan Mukhamad (2019) yang berjudul Pengaruh Religiusitas, Kepemimpinan, Etos kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening (KSPPS BMT Nurul Ummah Ngasem Bojonegoro Jawa Timur). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 54 karyawan. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) dengan aplikasi smartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial variabel etos kerja, tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara parsial variabel kepuasan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Secara parsial variabel kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Marjanuardi dan Ratnasari (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini 49 karyawan dengan sampel 49 karyawan, yang dipilih secara keseluruhan,

memakai sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan pengembangan karir berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Usuh dkk (2020) dengan judul penelitian: Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort. Populasi penelitian ini adalah 41 karyawan permanen Tasik Ria Resort. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh karyawan yang ada menjadi responden penelitian. Metode analisis data menggunakan teknik statistic uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner, analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik untuk kelayakan model; uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Tasik Ria Resort.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Barsah dan Ridwan (2020) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. Sampel berdasarkan populasi yang ada berjumlah 103 responden, di mana seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik nonprobability sampling yaitu sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan statistik inferensial (parametris) dengan uji kelayakan data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji prasyarat atau asumsi dasar regresi

yaitu normalitas residual, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan uji F, uji t, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi, dan persamaan regresi berganda. Hasil temuan penelitian berdasarkan rangkaian uji dapat disimpulkan. Hasil uji F (simultan) variabel prediktor (etos kerja dan disiplin kerja), berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

6. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Pusat Batam. Jumlah responden sebanyak 41 karyawan, selanjutnya data diolah menggunakan SPSS versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi komunikasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Pusat Batam dan kecerdasan emosional tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Kantor Pusat Batam.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan dan Sapruwan (2020) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mah Sing Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan adalah 75 orang karyawan, dengan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana dan berganda menggunakan SPSS 22. Hasil analisis menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan, lingkungan berpengaruh signifikan, dan disiplin kerja berpengaruh positif akan

tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

8. Penelitian yang dilakukan Herwanto dan Radiansyah (2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan. Teknik analisi yang digunakan adalah analisi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya kerja dan disiplin kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Windu Karsa Cabang Bakauheni, Lampung Selatan
9. Penelitian Ichsan dkk (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Ajudan Jenderal Daerah Militer. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
10. Penelitian oleh Halimahtussaddiah (2020) Pengaruh Deskripsi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKD Dan Diklat Kota Tanjung Balai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data adalah dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Populasi adalah seluruh pegawai pada Kantor BKD dan Diklat Kota Tanjung Balai yaitu 43 orang dan ditetapkan jumlah sampel dari seluruh populasi yang ada yaitu sejumlah 43 orang

pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara deskripsi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai

11. Penelitian Nurjaya (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 88 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Tegal. Populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 orang. Alat analisis yang digunakan menggunakan aplikasi SPSS Versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
13. Penelitian yang dilakukan oleh Sitompul dkk (2021) dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja, dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adei Plantation & Industry Pekanbaru. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Adei Plantation & Industry yang berjumlah 110 Karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, Uji F

dan Uji t untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dan pengaruh parsial antara variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan variabel Etos Kerja, Semangat Kerja, dan K3 berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel Etos Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, tetapi variabel K3 menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

14. Penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah (2022) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. Populasi penelitian yaitu seluruh pegawai Puskesmas Padang dengan jumlah total 60 orang pegawai. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil pada penelitian ini membuktikan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Suryadi dan Karyono (2022) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang responden dengan menggunakan metode kuantitatif dan melalui perhitungan populasi dan sampel menggunakan rumus slovin dan menyebar kuisioner kepada karyawan dan menggunakan SPSS 22 untuk

pengolahan data. Hasil penelitian ini dapat dilihat dengan Uji T secara persial dan menyatakan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia.

