

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kemajuan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama dalam menjalankan segala kegiatannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, didalam perusahaan manusia merupakan salah satu unsur terpenting. Tanpa adanya peranan manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan perusahaan telah tersedia maka perusahaan tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan.

Ada banyak alasan mengapa pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi tidak dapat dipungkiri. Ini membantu perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan yang akan membina hubungan baik antara karyawan dan manajemen. Tanpa ini, perusahaan tidak akan bertahan dan tidak akan mampu menarik orang-orang terbaik.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu serta interaksi antara daya pikir yang ditambah pengetahuan dan pengalamannya serta daya fisik yang dimiliki masing-masing individu manusia. Daya pikir merupakan kecerdasan yang dibawa oleh manusia sejak lahir membuat manusia mampu melakukan hal-hal yang tidak mungkin dilakukan secara fisik atau daya fisik manusia, di mana dengan menggunakan akal budinya manusia mampu mencari cara atau jalan keluar untuk berbagai permasalahan yang tidak mampu dilakukan oleh daya fisik manusia dengan berbagai inovasi dan ide yang diolah oleh daya pikir manusia.

PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang badan usaha jasa pengamanan (BUJP) yaitu perusahaan penyedia dan pengelola jasa pengamanan sesuai permintaan perusahaan pemakai jasa, dan perusahaan jasa keamanan ini bersedia ditempatkan di pabrik, restoran, factory outlet, hotel, tempat ibadah, hiburan dan rekreasi dan pemerintahan dengan sistem kontrak. Selain menyediakan jasa keamanan, PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung juga menyediakan jasa pada bidang *Front Office* dan supervisor.

PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung ini memiliki client di kota Bandung dan di luar kota Bandung seperti Cirebon, Karawang bahkan dari Jawa Tengah. Setiap client mempunyai 1 (satu) Danru (ketua regu) dan mempunyai 1 (satu) koordinator wilayah yang bertanggung jawab atas semua pengawasan dan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh kantor pusat.

Peranan penting Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan jasa menurut Robert J. Eaton, CEO Chrysler Corporation, Amerika Serikat, pernah mengatakan: "*The only we can beat the competition is with people*" yang apabila diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia adalah "Satu-satunya kita bisa mengalahkan persaingan adalah dengan orang-orang". Pernyataan Eaton ini seolah-olah hendak menegaskan bahwa ditengah-tengah pesatnya kecanggihan teknologi, ternyata berperan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak bisa diabaikan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber keunggulan daya saing yang tak lekang oleh panas, tak lapuk oleh hujan.

Namun adakalanya dalam sebuah perusahaan menemukan kinerja karyawan buruk. Hal tersebut akhirnya berimbas pada perusahaan seperti misalnya banyak komplain pelanggan atau misalnya laba perusahaan menurun karena banyak pekerjaan tidak tepat waktu. Hal ini tentu merugikan perusahaan dan tidak dapat dibiarkan terus menerus. Sehingga perlu diambil beberapa langkah penting untuk menghindari resiko terjadinya kinerja karyawan buruk tersebut. Hal ini adalah sedikit banyak yang sedang dihadapi oleh perusahaan PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung.

Kenyataan saat ini menunjukkan bahawa kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung mengalami penurunan dari tahun 2020 ke tahun 2021. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik sebagai tempat penelitian ini dan pemilihan perusahaan jasa sebagai tempat penelitian karena perusahaan jasa lebih banyak di bandingkan dengan perusahaan lainnya.

Penurunan kinerja karyawan PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung dapat dibuktikan berdasarkan data yang di peroleh penulis dari perusahaan. Berikut ini merupakan data kinerja karyawan pada PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung yang dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja pada tahun 2020 sampai 2021. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Tahun	Target Pencapaian (%)	Realisasi Kinerja Karyawan (%)	Nilai
2019	100	85	Baik
2020	100	84	Baik
2021	100	72	Cukup

Sumber: penilaian data kinerja karyawan PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 - 100	Sangat Baik
2	81 - 90	Baik
3	71 - 80	Cukup
4	60 - 70	Kurang
5	59 - 0	Buruk

Sumber: peraturan standar nilai kinerja karyawan PT.Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan pada tahun 2021 hanya mampu mencapai realisasi sebesar 72%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat penurunan dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2020 yang mencapai realisasi sebesar 84%. Bahkan angka 72% mendekati angka 70% yang dikategorikan sebagai kurang.

Sebelumnya penulis melakukan penelitian langsung ke perusahaan, berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan bahwa terdapat masalah pada kinerja karyawan yang mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai, hal ini terjadi karena beberapa faktor yang menyebabkan kinerja menurun.

Faktor-faktor tersebut terjadi karena iklim organisasi yang tidak tercipta dengan baik dan masalah internal yang sering terjadi pada perusahaan. Pertengkaran antar karyawan ini adalah hal yang kadang kali terjadi. Tanpa disadari perdebatan bisa jadi membuat dua orang atau lebih berselisih paham, sehingga pada akhirnya salah satu dari orang yang berselisih paham tidak meningkatkan

kinerjanya karena ada rasa marah dan malas menghadapi orang yang berselisih paham.

Selain itu, kinerja karyawan yang rendah dapat disebabkan oleh kurangnya keterikatan antar karyawan dan juga kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan, sehingga menimbulkan suasana iklim organisasi yang kurang baik dan menciptakan rendahnya etos kerja karyawan sehingga menyebabkan kinerja pada karyawan tidak berjalan dengan sempurna. Hal ini dapat dibuktikan dari table 1.3 data pra survey berikut:

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Skor Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kinerja karyawan	Kualitas kerja	8	3	10	5	6	98	3,06
	Kuantitas kerja	6	5	10	8	3	99	3,09
	Tanggung jawab	4	4	11	7	6	89	2,78
	Kerja sama	6	5	12	5	4	100	3,13
	Inisiatif	3	5	7	12	5	85	2,66
Skor rata-rata kinerja karyawan								2,94

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2022

Dari hasil penilaian kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 1.3 kinerja karyawan pada PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung mendapatkan skor rata-rata 2,94, skor tersebut berada dalam kategori skala kurang baik. Hal ini dapat dilihat bahwa terdapat beberapa dimensi dengan total skor rendah yaitu pada tanggung jawab dan inisiatif. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama salah satu pegawai di PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung, yang mengatakan masih ada banyak karyawan yang memiliki minim rasa tanggung jawab atas

pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, dan masih banyak juga karyawan yang memperlihatkan kurang kesadaran atau keinisiatifannya untuk melakukan pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan oleh pegawai itu sendiri.

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan karyawan terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat bekerja. Menurut Jhon Miner yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian atau suatu prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan oleh kelompok dan perorangan dengan saling pengertian dan pertimbangan bersama yang berpedoman pada suatu standar kerja.

Banyak karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan bertujuan untuk memperoleh penghasilan yang diberikan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya dan karyawannya itu sendiri. Kinerja seorang karyawan tidak selalu berada di posisi yang baik, karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Oleh karena itu, perusahaan dapat mengetahui beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di antaranya iklim organisasi, kompensasi, motivasi, etos kerja dan beban kerja. Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan pada PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung, penulis terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 32

(tiga puluh dua) karyawan (responden) yang dibagikan. Penulis menyebarkan 32 kuesioner dengan variabel yang bisa di lihat pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Variabel Yang Diduga Bisa Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total skor	Skor rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Iklim organisasi	Kehangatan antar karyawan	3	2	9	7	11	75	2,34
	Identitas individu	10	5	4	4	9	99	3,09
	Tugas Kerja	6	7	10	4	5	101	3,16
	Dukungan	7	5	11	4	5	101	3,16
	konflik	4	5	7	4	12	81	2,53
Skor rata-rata iklim organisasi								2,86
kompensasi	Kompensasi langsung	8	7	7	7	3	106	3,31
	Kompensasi tidak langsung	6	9	8	5	4	104	3,25
Skor rata-rata kompensasi								3,28
Motivasi	Kebutuhan untuk berprestasi	8	11	7	4	2	115	3,59
	Kebutuhan berapiliasi	9	6	10	4	3	110	3,44
	Kebutuhan untuk berkuasa	5	8	11	4	4	102	3,19
Skor rata-rata motivasi								3,41
Etos kerja	Kerja cerdas	5	6	10	8	3	98	3,06
	Kerja keras	3	3	10	8	8	81	2,53
	Kerja ikhlas	8	5	10	3	6	102	3,19
Skor rata-rata etos kerja								2,93
Beban kerja	Tuntutan fisik	7	5	11	6	3	103	3,22
	Tuntutan tugas	8	5	8	7	4	102	3,19
Skor rata-rata beban kerja								3,21

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2022

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung adalah iklim organisasi dengan skor rata-rata sebesar 2,86 dan etos kerja dengan skor rata-rata sebesar 2,93 dimana kedua faktor tersebut memiliki nilai rata-rata paling rendah dibandingkan dengan faktor-faktor yang lainnya. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun yang diakibatkan oleh iklim organisasi dan etos kerja yang kurang berjalan dengan baik.

Iklim organisasi merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu memperbaiki iklim organisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja yang selanjutnya menjadi faktor pendorong keberhasilan sebuah organisasi.

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Iklim organisasi memiliki hubungan yang erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi tersebut serta perilaku anggota didalamnya. Pemimpin organisasi tidak hanya harus menciptakan sebuah iklim organisasi yang baik dan sehat, tetapi juga menciptakan iklim yang mampu mendorong terciptanya etos kerja yang baik dalam diri setiap karyawan.

Kenyataan yang ada pada karyawan PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung tidak menunjukkan sebuah gambaran iklim organisasi yang baik. Rendahnya iklim organisasi pada karyawan ini dapat memberikan dampak buruk bagi organisasi. Berikut ini data yang diperoleh penulis mengenai iklim organisasi karyawan dari hasil survey awal pada tabel 1.5 yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Iklim Organisasi Pada PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total skor	Skor rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Iklim organisasi	Kehangatan antar karyawan	3	2	9	7	11	75	2,34
	Identitas individu	10	5	4	4	9	99	3,09
	Tugas kerja	6	7	10	4	5	101	3,16
	Dukungan	7	5	11	4	5	101	3,16
	Konflik	4	5	7	4	12	81	2,53
Skor rata-rata iklim organisasi								2,86

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2022

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan variabel iklim organisasi memiliki nilai rata-rata rendah dengan skor rata-rata 2,86, skor tersebut berada dalam kategori skala kurang baik. Hal ini dapat dilihat bahwa terdapat dimensi dengan total skor paling rendah yaitu pada dimensi kehangatan antar karyawan dengan total skor sebesar 75 dan skor rata-rata 2,34 serta dimensi konflik dengan total skor 81 dan skor rata-rata 2,53. Permasalahan atas rendahnya iklim organisasi pada karyawan PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung ini terjadi karena karyawan bekerja kurang menunjukkan kepedulian terhadap sekitar untuk kemajuan maupun keuntungan bagi organisasi, kurangnya rasa peduli terhadap permasalahan yang terjadi pada organisasi dan kurang adanya hubungan yang baik antara rekan kerja.

Karyawan lebih mementingkan untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Alasan lain adalah karyawan kurang memiliki kemauan untuk menolong antar rekan kerja yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya kerjasama antar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang mampu menimbulkan situasi dan iklim organisasi didalam perusahaan kurang berjalan maksimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berikutnya adalah etos kerja. Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang. Etos kerja memiliki semangat kerja yang tinggi melalui bekerja keras dan cerdas sehingga menghasilkan karyawan yang selalu memiliki disiplin dalam pekerjaannya. Karyawan yang disiplin dapat dilihat dari besar kecilnya dia hadir tepat waktu di tempat kerja, dalam kualitas pekerjaan yang dia berikan, cara bekerjanya, kejujuran dan kerjasama antar pegawai maupun dengan atasannya.

Dalam mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan, diperlukan orang-orang yang memiliki etos kerja yang tinggi. Tak hanya berguna bagi perusahaan, etos kerja juga penting untuk dimiliki secara individual untuk pengembangan karier di masa depan. Berikut ini data yang diperoleh penulis mengenai etos kerja karyawan dari hasil survey awal pada tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Etos Kerja Pada PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total skor	Skor rata-rata
Etos kerja	Kerja cerdas	5	6	10	8	3	98	3,06
	Kerja keras	3	3	10	8	8	81	2,53
	Kerja ikhlas	8	5	10	3	6	102	3,19
Skor rata-rata etos kerja								2,93

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2022.

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan variabel etos kerja memiliki nilai rata-rata rendah dengan skor rata-rata 2,93, skor tersebut berada dalam kategori skala kurang baik. Hal ini dapat dilihat bahwa terdapat dimensi dengan total skor paling rendah yaitu pada dimensi kerja keras dengan total skor sebesar 81 dan skor rata-rata 2,53. Untuk mengukur etos kerja pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, dan kerja sama.

Etos kerja para karyawan didalam perusahaan tidak berjalan sempurna, hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang dilakukan bersama Bapak Iros Rosadi selaku *Manager Finance*, yang mengatakan bahwa karyawan tidak menjalankan aturan dengan benar, hal tersebut dapat dilihat ketika para karyawan pada saat datang, istirahat dan pulang tidak sesuai pada jam yang telah ditentukan. Hal ini menggambarkan ketidaktaatan para pekerja dalam melaksanakan aturan yang telah dibuat. Hal seperti ini dapat menggambarkan kesungguhan para karyawan dalam bekerja tidak memperlihatkan atau menggambarkan suatu etos kerja yang baik.

Berdasarkan uraian fenomena dan permasalahan diatas, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian. Dengan itu peneliti mengambil judul penelitian **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAPTA SATRIA JAYA KABUPATEN BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dari permasalahan permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variable iklim organisasi, etos kerja dan kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan berkaitan dengan pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas:

1. Iklim Organisasi
 - a. Iklim organisasi yang belum kondusif.
 - b. Kehangatan antar karyawan yang kerap kali bermasalah.
 - c. Karyawan kerap terlibat konflik ataupun berselisih paham dengan karyawan lainnya.
2. Etos Kerja
 - a. Etos kerja yang rendah ataupun belum maksimal.
 - b. Masih terdapat yang kurang bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaannya.
 - c. Kurangnya kreatifitas dalam bekerja.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kinerja karyawan yang belum optimal.
 - b. Kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja.
 - c. Minimnya rasa tanggung jawab karyawan.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Iklim Organisasi di PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung.
2. Bagaimana Etos Kerja di PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan di PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Iklim Organisasi di PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung.
2. Etos Kerja karyawan di PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung.
3. Kinerja Karyawan terhadap PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung.
4. Besarnya pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Secara Akademis

Adapun kegunaan akademis dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap literature manajemen sumber daya manusia mengenai pengembangan teori yang berkaitan dengan iklim organisasi, etos kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan referensi dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Secara Praktis

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis
 - a. Menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisa suatu masalah mengenai iklim organisasi, etos kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.
2. Bagi perusahaan

Memberikan masukan dan sumbangan pemikiran agar menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan dan mengevaluasi kinerja karyawan pada PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung.
3. Bagi pihak lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian-penelitian ilmiah sejenis yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini, penulis akan mengemukakan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang di hadapi. Seperti yang telah penulis paparkan pada bab sebelumnya, bahwasanya permasalahan yang akan di angkat dalam penelitian ini adalah hal-hal yang berkenaan dengan pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Mulai dari pengertian secara umum sampai dengan pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis teliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan dalam mengatur sesuatu agar tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Sebetulnya, hal ini sudah sering terjadi di kehidupan nyata. Setiap orang juga pasti pernah mempraktikkan ilmu manajemen secara tidak langsung setiap harinya.

Manajemen juga dapat diartikan menurut etimologinya. Manajemen berarti sebagai seni mengatur dan melaksanakan, berdasarkan Bahasa Prancis kuno. Manajemen juga dapat diartikan sebagai usaha perencanaan, koordinasi, serta pengaturan sumber daya yang ada demi mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu disiplin ilmu yang sangat dibutuhkan bagi seorang manajer dalam mengelola perusahaan yang dipimpinnya untuk mencapai sebuah tujuan. Manajemen merupakan disiplin ilmu yang memiliki peran dalam mengidentifikasi, menganalisis, menetapkan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan mengkoordinasikan secara efektif dan efisien seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Berikut pengertian manajemen menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

William J. Byrnes (2017:16)

“Management is much more than simply knowing what to do, we also need to know why we do what we do, we need theoretical foundations and fundamental principles that drive our action”. Apabila diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia adalah Manajemen lebih dari sekedar mengetahui apa yang harus dilakukan, kita juga perlu tahu mengapa kita melakukan apa yang kita lakukan, kita membutuhkan landasan teoretis dan prinsip-prinsip dasar yang mendorong tindakan kita.

Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2018:39)

“Management that is approved and centralized by the activities of others so that their activities are completed efficiently and effectively”. Apabila diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia adalah Manajemen yang disetujui dan dipusatkan oleh aktivitas orang lain sehingga aktivitas mereka diselesaikan secara efisien dan efektif,

John P. Kotter (2018)

“Management is a set of processes that keep a complicated system of couple and technology running smoothly. The most important aspect of management include planning, budgeting, organizing, staffing, controlling, and problem solving”. Apabila diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia adalah Manajemen adalah serangkaian proses yang menjaga sistem yang rumit dari pasangan dan teknologi berjalan lancar. Aspek terpenting dari manajemen meliputi perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, penempatan staf, pengendalian, dan pemecahan masalah.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat di simpulkan bahwa manajemen yaitu pengkoordinasian, pengarahan, pengendalian dan pengawasan yang di kerjakan dengan orang-orang di lakukan secara efektif dan dengan memanfaatkan sumber daya yang di miliki guna tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Untuk berjalannya suatu usaha dan bisnis seorang manajer yang ada dalam suatu perusahaan harus mengetahui dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, berdasarkan pendapat yang di kemukakan oleh Amirullah (2017:8-11) fungsi manajemen pada umumnya di bagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, mengkoordinasikan, mengarahkan mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang di inginkan secara efektif dan efisien. Fungsi manajemen dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin di capai dan mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut. Melalui perencanaan, seorang manajer akan dapat mengetahui apa saja yang harus di lakukan dan bagaimana cara untuk melakukannya. Menentukan tingkat penjualan pada periode yang akan datang, beberapa tingkat kebutuhan tenaga kerja, beberapa modal yang di butuhkan dan bagaimana cara memperolehnya, seberapa tingkat persediaan yang harus ada di gudang dan keputusan apakah yang harus di lakukan suatu ekspansi merupakan bagian dari perencanaan kegiatan utama dalam fungsi perencanaan adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan tujuan dan target bisnis
- b. Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target bisnis tersebut
- c. Menentukan sumber-sumber daya yang diperoleh
- d. Menetapkan standar/indikator keberhasilan dalam pencapaian dan target bisnis

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses pemberian perintah, sumber daya serta pengaturan kegiatan secara kordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan rencana, kegiatan-kegiatan yang terlibat dalam pengorganisasian mencakup tiga kegiatan yaitu: (1) membagi komponen-komponen yang di butuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam kelompok-kelompok, (2) membagi tugas kepada manajer dan bawahan untuk mengadakan

pengelompokan atau unit-unit organisasi. Kegiatan utama lainnya dalam fungsi pengorganisasian adalah sebagai berikut:

- a. Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas, dan menetapkan prosedur yang diperlukan.
 - b. Menetapkan struktur organisasi yang membujukkan adanya garis kewenangan sumber daya dan tanggung jawab.
 - c. Kegiatan perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tenaga kerja.
 - d. Kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat.
3. Pengarahan

Pengarahan adalah proses untuk menumbuhkan semangat (*motivation*) pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat serta membimbing mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Melalui pengarahan, seorang manajer menciptakan komitmen, mendorong usaha-usaha yang mendukung tercapainya tujuan. Ketika gairah kerja karyawan me nurun seorang manajer segera mempertimbangkan alternatif untuk mendorong kembali semangat kerja mereka dengan memahami faktor penyebab menurunnya gairah-gairah kerja. Kegiatan dalam fungsi pengarahan adalah sebagai berikut:

- a. Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat kerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.
- b. Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan.

- c. Menjelaskan kebijakan yang di tetapkan

4. Pengendalian

Bagian akhir dari proses manajemen adalah pengendalian (*Controlling*). Pengendalian di maksudkan untuk melihat apakah kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana sebelumnya. Fungsi pengendalian mencakup tiga kegiatan: (1) menentukan standar presentasi, (2) mengukur prestasi yang telah di capai selama ini, (3) membandingkan prestasi yang telah di capai dengan standar prestasi yang telah di tetapkan. Kegiatan utama keberhasilan dalam fungsi pengendalian sebagai berikut:

- a. Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah di tetapkan.
- b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin di temukan.
- c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai yang terkait dengan pencapaian.

Dari beberapa fungsi-fungsi manajemen di atas dapat di simpulkan bahwa manajemen merupakan sarana utama untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut George R. Terry yang di alih bahasakan oleh Malayu S.P. Hasibuan (2017:12) berikut ini:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melaksanakan semua aktifitas-aktifitas untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

2. Uang (*Money*)

Uang merupakan faktor yang penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Setiap kegiatan maupun aktivitas-aktivitas yang dilakukan yang tidak akan terlaksana tanpa adanya penyediaan uang atau biaya yang cukup. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu, uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional.

3. Mesin (*Machines*)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisien kerja. Digunakannya mesin-mesin dalam suatu pekerjaan adalah untuk menghemat tenaga dan pikiran manusia dalam melakukan tugas-tugasnya baik yang bersifat rutin maupun yang bersifat insidental, baik untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis maupun bersifat non teknis.

4. Metode (*Methods*)

Suatu tata cara kerja yang baik akan yang akan memperlancar atau alur pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran.

5. Bahan-Bahan (*Materials*)

Bahan-bahan yang akan diolah menjadi produk yang siap dijual. Material merupakan bahan yang menunjang terciptanya skill pada manusia dalam melakukan pekerjaan.

6. Pasar (*Market*)

Sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukkan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang timbul setelah disadari bahwa mempunyai kedudukan yang utama dalam organisasi, dimana bidang ini berusaha mengkoordinasikan para karyawannya dengan segala persoalannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin dan memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi tersebut

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia

dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berikut pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut Flippo (2018:4)

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan- kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelapasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Malayu S.P Hasibuan (2017:10)

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Afandi (2018:3)

“Manajemen sumber daya manusia ialah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.”

Dari definisi manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni

yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan bersama.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Dengan memahami fungsi manajemen, maka akan memudahkan untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan sumber daya manusia. Menurut Sedarmayanti (2017:9) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2017: 21) adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan di lakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang di berikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang

terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangatlah jelas dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengarah, pengorganisasian, perencanaan, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian di dalam perusahaan agar segala kegiatan manajemen di dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

2.1.3 Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan salah satu aspek kajian dari fungsi MSDM yakni fungsi pemeliharaan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi. Kurang diperhatikannya iklim organisasi akan membawa dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para pegawai akan mengalami gangguan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati dan kebersamaan dalam bekerja. Iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi perilaku para anggota organisasi dan dapat membentuk nilai karakteristik dari organisasi tersebut. Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Berikut pengertian iklim organisasi menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Stringer dalam Tubagus Achmad Darodjat (2015:3)

“Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja”.

Ruliana (2017:52)

“Iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi”.

Tagiuri dalam Schneider (2019:149)

“Organizational climate is a summary concept outside of organizations environment social system, culture, situation, or setting that described the quality of there other variabel.”

Diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia yang berarti: Iklim organisasi adalah suatu konsep ringkasan di luar lingkungan organisasi, sistem sosial,

budaya, situasi, atau setting yang menggambarkan kualitas dari variabel lain yang ada.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa suatu lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku mereka dan bentuk kerjasama karyawan untuk pencapaian tujuan bersama didalam organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi di dalam sebuah perusahaan, Tubagus Achmad Darodjat (2015:86) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

1. Penempatan Personalia

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

2. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal.

3. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap

aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi.

4. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.

5. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi di perusahaan antara lain: penempatan personalia, pembinaan hubungan organisasi, pendinasan dan penyelesaian hubungan konflik, pengumpulan dan pemanfaatan organisasi, dan kondisi lingkungan kerja.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Iklim Organisasi

Kamaluddin (2016:46) mengemukakan bentuk iklim organisasi menjadi dua macam yaitu iklim terbuka dan iklim tertutup.

1. Iklim terbuka

Iklim terbuka adalah percaya pada bawahannya, terbuka dalam komunikasi,

kepemimpinan yang menolong dan menghargai, mengelola masalah dalam kelompok, otonomi pekerjaan, berbagai informasi, menciptakan tujuan hasil yang tinggi. Pada bentuk organisasi terbuka adanya kepercayaan, dimana pemimpin memberi kepercayaan pada orang lain dan memiliki kemampuan untuk memberikan kepercayaan pada orang lain dan memiliki kemampuan untuk meyakinkan orang lain dalam membangun organisasi. bahwa bawahan dapat menyampaikan keluhan secara terbuka dan pimpinan bisa mengemukakan apa yang diharapkan oleh bawahan. Lembaga memiliki kepercayaan pada diri sendiri dan memberikan kepercayaan kepada bawahan bahwa mereka memiliki kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.

2. Iklim tertutup

Iklim tertutup adalah lebih mengutamakan pribadi dari pada kerjasama, kepemimpinan yang otokrasi dan paksaan, para bawahan bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan saja atau perilaku pekerja ditentukan oleh peraturan dan prosedur sentralisasi pengambilan keputusan, ketidakpuasan. Dalam iklim ini lebih besar kekakuan fungsinya dapat terlihat dalam rantai komando, lebih menekankan pada pribadi masing-masing perusahaan kerja sama. Oleh sebab itu iklim tertutup dapat menimbulkan ketidakdisiplinan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Pemimpin otokratis melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien. Dalam kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugasnya. Dalam suatu organisasi, organisasi para pegawai organisasi yang merasa cocok dengan iklim yang ada pada lingkungan kerja, maka akan membuat para pegawai memiliki karakter

yang lebih terbuka dan bersifat membantu. Seorang pemimpin perlu memberikan perhatian dan menghargai kepada bawahan atas apa yang telah dikerjakannya karena dampak positif pada tingkat kedisiplinan pegawai dalam melakukan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, baik dan buruknya ditentukan berdasarkan keputusan bawahan terhadap pimpinan.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Iklim Organisasi

Melalui sebuah penelitian iklim organisasi dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja hal ini dapat diukur menggunakan dimensi dan indikator iklim organisasi. Menurut Stringer dalam Tubagus Achmad Darodjat (2015:19) yaitu sebagai berikut:

1. Kehangatan antar karyawan yaitu karyawan melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal didalam organisasi.
 - a. Interaksi antar karyawan
 - b. Komunikasi yang baik di dalam perusahaan.
2. Identitas individu dalam organisasi yaitu karyawan melihat dirinya merasa memiliki perusahaan serta menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.
 - a. Rasa bangga terhadap organisasi.
 - b. Merasa menjadi bagian organisasi
3. Tugas kerja yaitu tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.
 - a. Pelaksanaan tugas.

- b. Pencapaian hasil.
4. Dukungan yaitu karyawan melihat pemberian bantuan yang dilakukan berdasarkan pada hubungan timbal balik antara atasan dan karyawan.
 - a. Saling membantu antar karyawan.
 - b. Memberikan dukungan antar karyawan.
 5. Konflik yaitu karyawan melihat sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat masing-masing anggota didalam organisasi.
 - a. Penyelesaian perbedaan pendapat antara karyawan.
 - b. Suasana persaingan antar karyawan.

Berdasarkan penjelasan mengenai dimensi dan indikator diatas dapat diketahui bahwa ada 5 dimensi dan indikator dari iklim organisasi yaitu kehangatan antar karyawan, identitas individu, beban kerja, dukungan dan konflik. Kelima dimensi dan indikator tersebut dapat dijadikan sebagai alat untuk mengukur variabel iklim organisasi.

2.1.4 Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan.

2.1.4.1 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Berikut pengertian etos kerja menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Chaplin dalam Ruby Cahyadi (2018:4)

“Etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok ras tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung”.

Tubagus Achmad Darodjat (2015:77)

“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”.

Jansen dalam Indah Dwi Rahayu (2017:5)

“Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan,

standar-standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur.

2.1.4.2 Karakteristik Etos Kerja

Priansa (2018:283) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

1. Keahlian Interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu; sopan, bersahabat, gembira-perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong.
2. Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai 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 pegawai, yaitu; cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.
3. Dapat Diandalkan Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan

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

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2018:285) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

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

a. 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.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja.

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

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

e. 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.

2. Faktor Eksternal Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a. 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.

b. 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.

c. Kondisi lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang proterhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

e. Tingkat kesejahteraan

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

2.1.4.4 Dimensi Dan Indikator Etos Kerja

Menurut Darodjat (2015:77) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja pegawai di suatu instansi itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kerja cerdas

Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil

dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja.

- a. Bekerja cerdas penuh kreativitas
- b. Bekerja tekun penuh keunggulan

2. Kerja keras

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

- a. Bekerja keras penuh semangat
- b. Bekerja benar penuh tanggung jawab
- c. Bekerja tuntas penuh integritas

3. Kerja ikhlas

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

Indikatornya meliputi: kerja rahmat, kerja ibadah, kerja pelayanan.

- a. Bekerja tulus penuh rasa syukur
- b. Bekerja serius penuh kecintaan
- c. Bekerja paripurna kerendahan hati

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Baik atau buruknya kinerja dinyatakan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sesuai harapan/target.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga baik lembaga pemerintah maupun lembaga perusahaan ataupun yayasan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang di gerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku. Disisi lain para pelaku organisasi atau lembaga adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja (*performance*) masing-masing berbeda. Berikut pengertian kinerja karyawan menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67)

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.”

Gary Dessler (2017:13)

“The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results”. Di alih bahasakan Paramitha Rahayu (2012:18), pendapat tersebut memiliki arti kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan.

Robbins dan Judje (2016)

“Performance is a result achieved by employees in work according to the criteria set for a job.” (kinerja merupakan suatu hasil yang di capai oleh karyawan dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan).

Verianto (2018)

“Performance is the action and results achieved by workers, where performance is the outcome of work, because it provides a strong relationship with the strategic objectives of the organization”. (Kinerja adalah tindakan dan hasil yang di capai oleh para pekerja, dimana kinerja merupakan outcome dari pekerjaan, karena memberikan hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi).

Jika memperhatikan beberapa definisi kinerja pegawai di atas, terlihat bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai

kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Memotivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Sutrisno (2019:79) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja di ukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Di katakan efektif bila mencapai tujuan, di katakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok di tingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.1.5.3 Pengukuran Kinerja

Peningkatan kualitas suatu organisasi harus di dukung dengan standar atau ukuran untuk menilai apakah suatu organisasi tersebut mempunyai kinerja baik atau tidak. Adapun beberapa faktor penentu kinerja menurut T.R. Mitchell dalam Dewi K. Soedarsono (2018:86) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator kinerja yang dapat di ukur, antara lain sebagai berikut:

1. *Quality of Work* (kualitas pekerjaan), yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang di hasilkan dari suatu pekerjaan.
2. *Promptness* (kecepatan/ketepatan), menunjukkan waktu yang di perlakukan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
3. *Initiative* (inisiatif), menunjukkan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha mencari, menemukan dan mengembangkan metode-metode yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang gemilang.
4. *Capability* (kemampuan), potensi yang di miliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif.
5. *Communication* (komunikasi), kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun lingkungannya yang berguna untuk mendukung aktivitas pekerjaan.

Selanjutnya, Lesu (2018) menyebutkan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif dan kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah di tetapkan, dengan memperhitungkan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang di butuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupadana, sumber daya manusia, informasi, kebijaksanaan/peraturan Perundang - undangan, dan sebagainya.
2. Indikator keluaran (*outputs*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung di capai

dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.

3. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
4. Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
5. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang di timbulkan baik positif maupun negatif terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Urusan organisasi guna mengetahui apakah kinerja yang di lakukan karyawan itu sudah memenuhi harapan atau sebaliknya. Sehingga dengan pengukuran kinerja tersebut dapat di ketahui dan di tingkatkan kinerjanya.

2.1.5.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja di kembangkan di bawah pengaruh MBO (*Management by Objectives*). Kadang disebut orientasi pada hasil penilaian karena masukkan kesepakatan tujuan dan penilaian terhadap hasil yang di peroleh terhadap tujuan. Penilaian biasanya di pertahankan dari keseluruhan kinerja dan berkaitan dengan tujuan individu. Penilaian sifat (*trait ratings*) juga di gunakan, namun di ganti dalam beberapa skema berdasarkan penilaian kompetensi (*competency ratings*).

Seperti yang di kemukakan oleh Advisory *Conciliation and Arbitration Service* (ACAS) (dalam Armstrong, 2017:18) bahwa penilaian secara teratur mencatat penilaian atas kebutuhan kinerja, potensi, dan pengembangan karyawan. Penilaian adalah kesempatan untuk mengambil keseluruhan pandangan tentang isi,

beban dan volume kerja, untuk melihat kembali apa yang telah di capai selama periode pelaporan dan menyetujui tujuan untuk yang berikutnya.

Menurut ACAS (dalam Armstong, 2017:18) menyatakan bahwa *“Appraisals can help to improve employees, job performance by indentifying strengths and weaknesses and determining how their strengths may be best utilized within the organization and weaknesses overcome.”* (Penilaian dapat membantu memperbaiki kinerja karyawan, kinerja pekerjaan dengan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dan menentukan bagaimana kekuatan paling baik di manfaatkan dan kelemahan diatasi. Menurut Levinson menyatakan bahwa *“Performance appraisal needs to be viewed not as a technique but as a process involving both people and data, and as such the whole process is inadequate”*. (Penilaian kinerja perlu di lihat bukan sebagai teknik tetapi sebagai proses yang melibatkan orang dan data, oleh sebab itu keseluruhan proses tidak memadai. Ia juga menunjukkan bahwa penilaian biasanya tidak di akui sebagai fungsi normal manajemen dan bahwa tujuan individu jarang terkait dengan tujuan bisnis.

2.1.5.5 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi mempunyai pengertian yaitu suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat di gunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan di lakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai

suatu pendugaan.

Dimensi dan indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini di ambil dari teori yang di utarakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:68), yaitu:

1. Kualitas kerja

Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Kesesuaian

2. Kuantitas Kerja

Dimensi kuantitas kerja di ukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Kecepatan
- b. kemampuan

3. Tanggung jawab

Dimensi tanggung jawab di ukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Hasil kerja
- b. Mengambil keputusan

4. Kerja Sama

Dimensi kerja sama di ukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Jalinan kerja sama
- b. kekompakan

5. Inisiatif

Dimensi inisiatif di ukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- a. Mewujudkan Kreatifitas

b. Berpikir positif

Berdasarkan penjelasan mengenai dimensi dan indikator diatas dapat diketahui bahwa ada 5 dimensi dan indikator dari kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Kajian yang digunakan yaitu mengenai iklim organisasi dan etos kerja, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Pengaruh <i>Human Relation</i> , Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Banjarbaru. Kuswandi, Rina Febriyanti, Suryo Cahyono (2015) Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol. 1, No. 1	Secara parsial Human Relation, Iklim Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Dinas pendidikan Kota Banjarbaru	Penulis sama-sama meneliti mengenai Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Kinerja	Tempat atau objek penelitiannya tidak sama, terdapat variabel judul yang berbeda yaitu <i>Human Relation</i>
2	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi	Disiplin kerja dan Iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Salah satu variabel independen yang digunakan sama yaitu	Tempat atau objek penelitiannya tidak sama dan penulis tidak meneliti

	Sulawesi Tengah. Indrajaya (2019) Jurnal Katalogis Vol. 6, No. 4	Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.	Iklm organisasi dan variabel dependen kinerja	mengenai etos kerja melainkan meneliti mengenai disiplin kerja
3	Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Asset & Office Management PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Irsan Yusdianto, Luis Marnisah, Fakhry Zamzam (2020) Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Ekonomi Syariah Vol. 6, No. 1	Etos kerja, motivasi, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Asset & Office Management PT Semen Baturaja (Persero) Tbk	Variabel dependen dan independen yang di teliti sama yaitu iklim organisasi, etos kerja dan kinerja karyawan	Tempat atau objek penelitiannya tidak sama dan terdapat variabel lain yang berbeda yaitu motivasi
4	Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro Ridwan Tantowi, Hesti Widi Astuti (2016) Jurnal Bisnis Darmajaya Vol. 2, No. 2	Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Pt. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro	Salah satu variabel yang diteliti sama yaitu variabel Iklim Organisasi dan Kinerja Karyawan	Tempat atau objek penelitiannya tidak sama
5	Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung Immanuel Frans Paul	Iklim organisasi, lingkungan kerja fisik dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal	Terdapat persamaan variabel yang diteliti yaitu Iklim organisasi, etos kerja dan kinerja karyawan	Tempat atau objek penelitiannya tidak sama dan terdapat variabel lain yang tidak sama yaitu variabel lingkungan

	Sagay, Bernhard Tewel, Greis Sendow (2018) Jurnal EMBA Vol. 6, No. 3	Petikemas Bitung.		kerja fisik
6	Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan Debora Vanessa Sumajouw, Adolfina, Yantje Uhing (2018) Jurnal EMBA Vol. 6, No. 4	Variabel Iklim organisasi, Etos Kerja dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada PT. PLN (Persero) Area Manado Selatan.	Salah satu variabel yang diteliti sama yaitu variabel iklim organisasi dan etos kerja	Tempat atau objek penelitiannya tidak sama dan terdapat variabel yang diteliti berbeda yaitu variabel pelatihan dan produktivitas kerja karyawan
7	Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Kautsar Nurul Imam (2017) Jurnal <i>Mirai Management</i> , Vol. 2 No. 1	Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI)	Terdapat variabel yang sama-sama diteliti yaitu Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan	Tempat atau objek penelitiannya tidak sama dan terdapat perbedaan variabel yang diteliti yaitu disiplin Kerja
8	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado Happy Y. Mogot, Christoffel Kojo, Victor P K (2019) Jurnal EMBA Vol. 7, No. 1	Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Kompetensi serta Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Cabang Manado.	Salahsatu variabel yang diteliti sama yaitu variabel etos kerja dan kinerja karyawan	Tempat atau objek penelitiannya tidak sama dan terdapat variabel yang diteliti berbeda yaitu variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja

9	<p>Analisis Iklim Organisasi, Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (persero) Jasa Sertifikasi.</p> <p>Desty Hotifatruwosa dan Erni Yuningsih (2015) Jurnal Visionida Vol. 1, No. 2</p>	<p>PT. PLN (Persero) Jasa Sertifikasi Iklim organisasi dan kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai.</p>	<p>Salah satu variabel yang diteliti terdapat yang sama yaitu variabel iklim organisasi dan kinerja</p>	<p>Tempat atau objek penelitiannya tidak sama serta terdapat variabel yang diteliti berbeda yaitu vartiabel kepemimpinan dan pengaruhnya</p>
10	<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina Cilacap</p> <p>Ria Monica Fenosari (2020) Jurnal Mitra Manajemen Vol. 3, No. 12</p>	<p>Secara bersama-sama variabel kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Salah satu variabel yang diteliti sama yaitu variabel iklim organisasi dan kinerja karyawan</p>	<p>Tempat atau objek penelitiannya tidak sama dan terdapat perbedaan variabel yang di teliti yaitu kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja</p>
11	<p><i>Effect of Leadership Styles, Organizational Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia the Powder Coating)</i></p> <p>Ade Parluangan Nasution, Ponco Bambang Mahargiono & Yoyok Soesatyo (2016) <i>International Journal of Business and Management Vol. 11, No. 2</i></p>	<p>Gaya kepemimpinan, iklim organisasi, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.</p>	<p>Terdapat salah satu persamaan variabel yang diteliti yaitu variabel iklim organisasi dan etos kerja</p>	<p>Tempat atau objek penelitiannya tidak sama dan terdapat perbedaan variabel yang diteliti yaitu variabel gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja</p>
12	<p>Pengaruh Pelatihan,</p>	<p>Pelatihan,</p>	<p>Terdapat salah</p>	<p>Tempat atau</p>

	<p>Pendidikan Dan Iklim Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa</p> <p>Faraz Putri Nabilah, Bernhard Tewal Dan Irvan Trang (2017) Jurnal EMBA Vol. 5, No. 2</p>	<p>Pendidikan, dan Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa.</p>	<p>satu variabel yang diteliti sama yaitu variabel iklim organisasi dan kinerja karyawan</p>	<p>objek penelitiannya tidak sama dan terdapat variabel yang diteliti berbeda yaitu variabel pelatihan dan pendidikan</p>
13	<p>Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Harpindo Jaya Motor Pati)</p> <p>Jamal Abdul Kadir (2019) Jurnal Movere Vol. 3, No. 2</p>	<p>Bahwa semua variabel independen (iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Harpindo Jaya Motor Pati.</p>	<p>Terdapat variabel yang diteliti sama yaitu variabel iklim organisasi, etos kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Tempat atau objek penelitiannya tidak sama dan terdapat variabel yang diteliti berbeda yaitu variabel disiplin Kerja</p>
14	<p>Dampak Disiplin, Etos Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada PT. Sentosa Pontianak)</p> <p>Udin Rinaldi (2016) Jurnal Eksos Th. XI, No. 1</p>	<p>Dampak disiplin, etos kerja dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</p>	<p>Terdapat variabel yang diteliti sama yaitu variabel etos kerja, iklim organisasi dan kinerja</p>	<p>Tempat atau objek penelitiannya tidak sama dan terdapat variabel yang diteliti berbeda yaitu dampak disiplin</p>
15	<p>Pengaruh Iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening</p>	<p>Iklim kerja dan etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan iklim kerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh</p>	<p>Terdapat variabel yang diteliti sama yaitu variabel iklim organisasi, etos kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Tempat atau objek penelitiannya tidak sama dan terdapat variabel yang diteliti berbeda yaitu variabel motivasi</p>

	Sinar Ritonga (2017) Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB) Vol. 19	signifikan terhadap motivasi kerja.		sebagai variabel intervening
--	--	--	--	------------------------------------

Sumber: Berbagai penelitian terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dapat dilihat dari tabel di atas terdapat beberapa hal kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Namun terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi atau objek penelitian maupun waktu pelaksanaan penelitiannya. Dapat dilihat bahwa banyak penelitian yang dilakukan untuk meneliti pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan tersedianya hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, maka penelitian ini mempunyai acuan guna memperkuat hipotesis.

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah di terapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus di jalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah di tetapkan sebelumnya. Dengan iklim organisasi dan etos kerja maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dicapai apabila lingkungan kerja mampu menunjang terhadap kinerja para anggotanya. Lingkungan kerja menyangkut seluruh aspek lingkungan sosial, baik formal maupun informal yang

dirasakan oleh para anggota organisasi dan lingkungan tersebut dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing-masing individu dalam organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Faraz Putri Nabilah, Bernhard Tewal Dan Irvan Trang (2017) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Pendidikan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Sektor Pembangkitan Minahasa menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Irsan Y, Luis M, Fakhry Zamzam (2020) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen *Asset & Office Management* PT Semen Baturaja (Persero) TBK menyatakan bahwa iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif iklim organisasi didalam organisasi maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja yang baik dalam instansi dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk di dalamnya yaitu cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku

dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Happy Y. Mogot, Christoffel Kojo dan Victor P K (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Imanuel Frans Paul Sagay Bernhard Tewel, Greis Sendow (2018) yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung Sektor Pembangkitan Minahasa menyatakan bahwa etos kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Kautsar Nurul Imam (2017) yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) Kab. Pasuruan menyatakan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan etos kerja dapat mengakibatkan peningkatan kinerja.

2.2.3 Pengaruh iklim Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat masing-masing pengaruh antar variabel satu dengan variabel

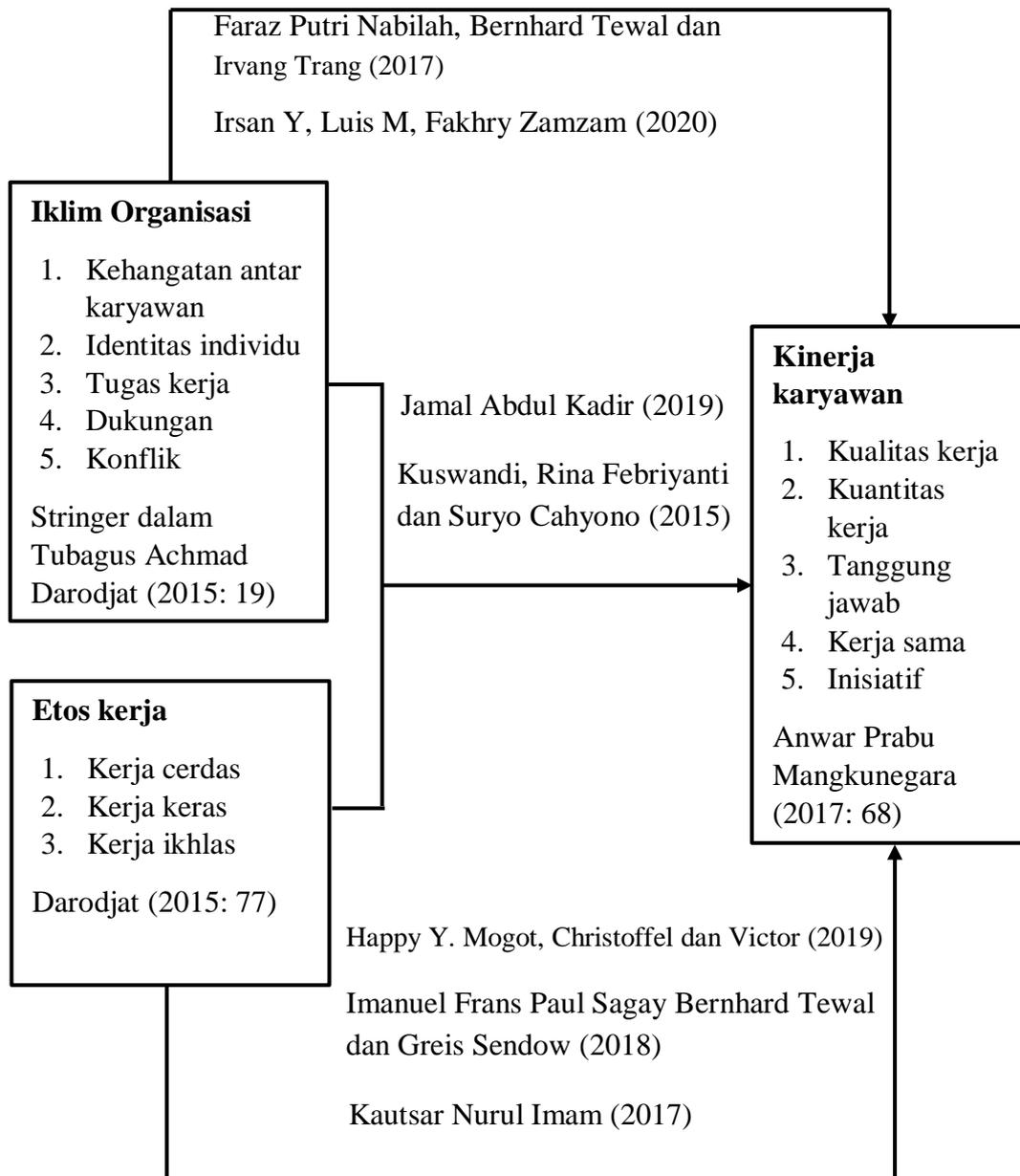
lainnya, yaitu iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, etos kerja pun mempunyai efek atau pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jamal Abdul Kadir (2019) yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Harpindo Jaya Motor Pati) menyatakan bahwa Bahwa variabel iklim organisasi dan etos kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Harpindo Jaya Motor Pati.

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Kuswandi, Rina Febriyanti dan Suryo Cahyono (2015) yang berjudul Pengaruh *Human Relation*, Iklim Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru menyatakan bahwa Iklim Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Dinas pendidikan Kota Banjarbaru,

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa pentingnya iklim organisasi dan etos kerja dalam sebuah organisasi dalam mewujudkan kinerja karyawan yang baik pada organisasi tersebut. Iklim organisasi yang kondusif dan etos kerja yang baik dan maksimal memiliki peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka dapat disimpulkan paradigma penelitian mengenai peranan iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan yang di gambarkan pada paradigma sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yaitu hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti berdasarkan kerangka teori. Pengertian hipotesis penelitian yaitu jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan penelitian yang dinyatakan oleh peneliti yang diyakini kebenarannya. Hipotesis penelitian yang diajukan oleh penulis adalah

sebagai berikut:

1. Hipotesis simultan

Iklm organisasi dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

a. Iklm organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai penelitian yang akan dilakukan, sehingga mengetahui cara menyelesaikan permasalahan penelitian dan memudahkan untuk menarik kesimpulan. Menurut sugiyono (2017:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan pernyataan tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu di perhatikan, yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.

Menurut sugiyono (2017:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan.

Dalam penelitian ini metode deskriptif di gunakan untuk mengkaji rumusan masalah yang ada pada penelitian nomor 1 sampai 4. Sedangkan penelitian verifikatif menurut sugiyono (2017:12) adalah suatu penelitian yang di tujukan untuk mengkaji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu status hipotesis yang berupa kesi pulan apakah suatu hipotesis di terima atau di tolak. Dalam penelitian ini metode verifikatif di gunakan untuk mengkaji seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Saptia Satria Jaya Kabupaten Bandung secara parsial maupun simultan.

3.2 Definisi Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian karena dengan variabel inilah penelitian bisa di kembangkan dan bisa diolah sehingga di ketahui pemecahan masalahnya. Untuk melakukan pengolahan data, di perlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti konsep variabel, indikator, ukuran dan skala. Untuk lebih jelas, berikut pengertian variabel dan operasional variabel penelitian.

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel adalah sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:38).

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2).

Sedangkan untuk variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen), Sugiyono, (2017:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel penelitian yang akan diteliti yaitu variabel X_1 , X_2 , dan variabel Y berikut adalah pengertian mengenai variabel yang diteliti:

1. Iklim Organisasi sebagai variabel independen (X_1)

Menurut Stringer dalam Tubagus Achmad Darodjat (2015:3) menyatakan bahwa: “Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja”.

2. Etos Kerja sebagai variabel independen (X_2)

Menurut Darodjat (2015:77) yaitu “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”.

3. Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y)

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel di perlukan untuk menjabarkan variabel penelitian ke dalam konsep dimensi dan indikator. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini. Penelitian ini terdiri dari dua pokok variabel yang akan di teliti yaitu, Iklim Organisasi (X_1) dan Etos Kerja sebagai variabel independen atau variabel bebas (X_2) serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	No. Item
<p style="text-align: center;">Iklm Organisasi (X₁)</p> <p>“Sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja”.</p> <p>Stringer dalam Tubagus Achmad Darodjat (2015: 3)</p>	1. Kehangatan antar karyawan	a. Interaksi antar karyawan	a. Mampu berkomunikasi dengan sesama karyawan	Ordinal	1
		b. Komunikasi yang baik	b. Tingkat berkomunikasi dengan baik dalam organisasi	Ordinal	2
	2. Identitas individu	a. Rasa bangga terhadap organisasi	a. Tingkat kebanggaan dengan lingkungan organisasi	Ordinal	3
		b. Merasa menjadi bagian organisasi	b. Tingkat memiliki rasa menjadi bagian organisasi	Ordinal	4
	3. Tugas kerja	a. Pelaksanaan Tugas	a. Tingkat melaksanakan tugas dari perusahaan.	Ordinal	5
		b. Pencapaian hasil	b. Tingkat pencapaian hasil pekerjaan	Ordinal	6
	4. Dukungan	a. Saling membantu	a. Tingkat saling membantu dengan sesama anggota organisasi	Ordinal	7
		b. Memberi dukungan	b. Tingkat memberikan dukungan	Ordinal	8
	5. Konflik	a. Penyelesaian perbedaan pendapat	a. Tingkat menyelesaikan perbedaan pendapat	Ordinal	9
		b. Daya saing antar karyawan	b. Tingkat bersaing antar karyawan	Ordinal	10
	1. Kerja cerdas	a. Bekerja cerdas penuh	a. Mampu bekerja dengan	Ordinal	11

<p>Etos Kerja (X_2)</p> <p>“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”.</p> <p>Darodjat (2015: 77)</p>		keatifitas	keatifitas tinggi			
		b. Bekerja tekun penuh keunggulan	b. Mampu bekerja dengan tekun dan sungguh-sungguh	Ordinal	12	
	2. Kerja keras	a. Bekerja penuh semangat	a. Mampu bekerja dengan semangat tinggi	Ordinal	13	
		b. Bekerja penuh tanggung jawab	b. Mampu bertanggung jawab atas semua pekerjaannya	Ordinal	14	
		c. Bekerja tuntas penuh integritas	c. Mampu menuntaskan pekerjaan dengan integritas tinggi	Ordinal	15	
	3. Kerja ikhlas	a. Bekerja tulus penuh rasa syukur	a. Mampu bekerja dengan rasa syukur	Ordinal	16	
		b. Bekerja serius penuh kecintaan	b. Mampu bekerja dengan serius dan penuh cinta	Ordinal	17	
		c. Bekerja paripurna penuh dengan kerendahan hati	c. mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kerendahan hati	Ordinal	18	
	<p>Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>“Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas</p>	1. Kualitas kerja	a. Kerapihan	a. Tingkat kerapihan individual	Ordinal	19
			b. Ketelitian	b. Tingkat ketelitian dalam bekerja	Ordinal	20
		c. Kesesuaian	c. Tingkat kesesuaian pekerjaan dan potensi	Ordinal	21	
2. Kuantitas kerja		a. Kecepatan	a. Tingkat kecepatan dalam bekerja	Ordinal	22	

yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.” Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67)		b. Kemampuan	b. Tingkat kemampuan dalam bekerja	Ordinal	23
	3. Tanggung jawab	a. Hasil kerja	a. Tingkat hasil kerja yang sesuai dengan pekerjaan	Ordinal	24
		b. Mengambil keputusan	b. Tingkat pengambilan keputusan dalam bekerja	Ordinal	25
	4. Kerja sama	a. Jalinan kerja sama	a. Tingkat kerja sama tim	Ordinal	26
		b. kekompakan	b. Tingkat kekompakan dalam melaksanakan tugas	Ordinal	27
	5. Inisiatif	a. Mewujudkan kreatifitas	a. Tingkat kreatifitas dalam melaksanakan tugas	Ordinal	28
		b. Berfikir positif	b. Tingkat berfikir positif terhadap orang lain	Ordinal	29

Sumber: Data diolah 2022

3.3 Populasi dan Sampel

Penelitian yang dilakukan memerlukan objek atau subjek yang harus di teliti sehingga masalah dapat di pecahkan. Populasi merupakan objek dalam penelitian ini dan dengan menentukan populasi maka peneliti akan mampu melakukan pengolahan data dan untuk mempermudah pengolahan data maka peneliti akan mengambil bagian dan jumlah dari karakteristik yang di miliki oleh populasi yang di sebut sampel. Sampel penelitian diperoleh dari teknik sampling tertentu. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang di teliti. Sampel merupakan

sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi. Penarikan sampel diperlukan jika populasi yang diambil sangat besar dan peneliti memiliki keterbatasan untuk menjangkau seluruh populasi.

3.3.1 Populasi

Menurut Sugioyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung yang berjumlah 47 Karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili suatu populasi.

Karena jumlah dalam penelitian ini hanya 47 orang (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan responden dipilih dengan menggunakan teknik *non probability* sampling yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh. Sampling jenuh atau istilah lain dari sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017:126).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang di gunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan

Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan survey langsung ke kantor PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data akurat. Adapun data yang di peroleh dengan cara penelitian meliputi:

a. Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan petugas yang berwenang berkaitan dengan penelitian yang akan di lakukan. Wawancara di lakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang di ajukan kepada petugas yang bersangkutan sehingga di harapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas.

b. Observasi

Mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang berkaitan dengan penelitian, yaitu pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Observasi di lakukan dengan melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung.

c. Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu dengan cara membuat daftar

pertanyaan yang kemudian di sebarakan pada responden secara langsung.

2. Penelitian Kepustakaan

Pengumpulan data atau informasi yang di lakukan dengan cara membaca dan mempelajari literature. Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

- a. Sejarah atau profil, literatur dan dokumen dari PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian.
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Sumber internet dan website yang berhubungan dengan objek yang di teliti.

3.5 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

Metode analisis dan uji hipotesis menguraikan metode-metode analisis yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendaat responden tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument dimana alternatifnya berupa pertanyaan. Jawaban dari setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif, Adapun alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu dengan memberikan skor pada masing-masing jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pemberian Bobot Skala Likert

Jawaban	Simbol	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Kurang Setuju	KS	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiono (2017: 93)

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) nya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori: sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

$$\sum p \frac{\sum \text{jawaban kuesioner}}{\sum \text{pertanyaan} \times \sum \text{responden}} = \text{skor rata - rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukan ke dalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut:

$$\text{Rentang skor} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah nilai}}$$

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

Rentang skor = $5 - 1,5 = 0,8$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

Jika memiliki kesesuaian 1,00 – 1,80: Sangat tidak baik

Jika memiliki kesesuaian 1,81 – 2,60: Tidak baik

Jika memiliki kesesuaian 2,61 – 3,40: Kurang baik

Jika memiliki kesesuaian 3,41 – 4,20: Baik

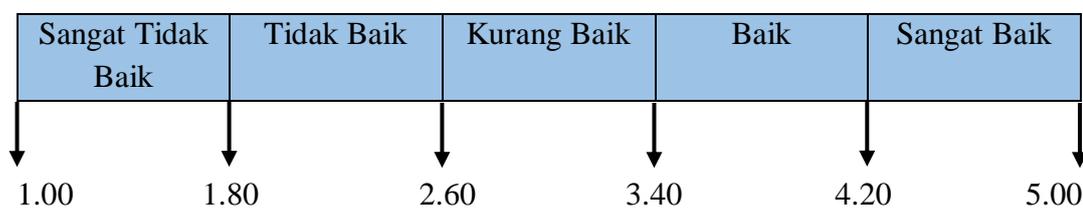
Jika memiliki kesesuaian 4,21 – 5,00: Sangat baik

Tabel 3.3
Kategori Skala

Skala		Kategori
1,00	1,80	Sangat Tidak Baik
1,81	2,60	Tidak Baik
2,61	3,40	Kurang Baik
3,41	4,20	Baik
4,21	5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2017:97)

Tafsiran nilai rata-rata tersebut dapat di interpretasikan kedalam garis kontinum. Garis kontinum dapat di lihat pada gambar 3.1 di bawah ini:



Gambar 3.1
Garis Kontinum

3.5.2 Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang di gunakan terhadap

instrumen penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrumen penelitian layak untuk dipakai dalam penelitian. Instrumen penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:200) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang di kumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat di gunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang di gunakan adalah kuesioner.

Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Jika memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 maka dinyatakan valid tetapi jika koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka di nyatakan tidak valid. Skor ordinal dari settiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Cara menentukan nilai korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

x = Skor yang diperoleh dari subjek tiap item

y = Skor total instrumen

n = Jumlah responden dalam uji instrumen

$\sum x$ = Jumlah hasil pengamatan variabel X

$\sum y$ = Jumlah hasil pengamatan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah dari hasil kali pengamatan variabel X dan variabel Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor variabel X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat pada masing-masing skor variabel Y

Dasar mengambil keputusan:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau di nyatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau di nyatakan tidak valid.

3.5.2.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas di lakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Untuk uji reliabilitas di gunakan metode split half, hasilnya bisa di lihat dari nilai Correlation Between Forms. Hasil penelitian reliabel terjadi apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila di gunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang di gunakan adalah Split Half, dimana Instrument di bagi menjadi dua.

Metode yang di gunakan peneliti dalam penelitian ini adalah split-half method (metode belah dua) yaitu metode yang mengkorelasikan atau

menghubungkan antara total skor pertanyaan genap, kemudian di lanjutkan dengan pengujian rumus spearman brown, dengan cara kerjanya adalah sebagai berikut:

1. Item di bagi dua secara acak, kemudian di kelompokkan dalam kelompok I dan II.
2. Skor untuk masing - masing kelompok di jumlahkan sehingga terdapat skor total untuk kelompok I dan II.
3. Korelasi skor kelompok I dan kelompok II dengan rumus:

$$r_{AB} = \frac{(n \sum AB) - (A \sum B)}{\sqrt{[n(\sum A^2) - (\sum A)^2][n(\sum B)^2 - (\sum B)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi product moment

A = Variabel nomor ganjil

B = Variabel nomor genap

$\sum A$ = Jumlah total skor belahan ganjil

$\sum B$ = Jumlah total skor belahan genap

$\sum A^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan ganjil

$\sum B^2$ = Jumlah kuadran total skor belahan genap

$\sum AB$ = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

4. Hitung angka reliabilitas untuk keseluruhan item dengan menggunakan rumus

Spearman Brown sebagai berikut:

$$r = \frac{2 \cdot rb}{1 + rb}$$

Keterangan:

r = Nilai reliabiliras

r_b = korelasi pearson product moment antar belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), batas reliabilitas minimal 0,7.

Setelah di dapat nilai reliabilitas (r_{hitung}) maka nilai tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut:

Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$: *Instrument* tersebut dikatakan reliabel.

Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$: *Instrument* tersebut dikatakan tidak reliabel.

Selain valid, alat ukur tersebut juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas. Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefesien reliabilitas. Apabila koefesien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel.

3.5.3 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif adalah suatu penelitian yang ditunjukkan untuk menguji teori dan penelitian akan coba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Menurut Sugiyono, (2017:54). Dalam penelitian ini untuk mengetahui hasil yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, beban kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Menggunakan analisis verifikatif dapat menggunakan metode seperti berikut ini:

3.5.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen (bebas) berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen (terikat) dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (terikat) apabila nilai variabel independen (bebas) mengalami kenaikan atau perubahan.

Dikatakan regresi linier berganda, karena jumlah variabel bebas (independen) sebagai prediktor lebih dari satu, analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang paling jamak di pergunakan dalam penelitian-penelitian sosial, terutama penelitian ekonomi. Adapun persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)

a = Bilangan konstanta

B_1 dan B_2 = Koefisien Iklim Organisasi dan Etos Kerja.

X_1 = Variabel bebas (Iklim Organisasi)

X_2 = Variabel bebas (Etos Kerja)

e = Error atau faktor gangguan lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain iklim organisasi dan etos kerja.

3.5.3.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antar Iklim Organisasi (X_1), dan Etos Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{JK(reg)}{\sum Y^2}$$

Dimana:

r^2 = Koefisien korelasi berganda

$JK (reg)$ = Jumlah kuadrat regresi dalam bentuk deviasi

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total korelasi

Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Pengaruh kuat atau tidaknya antar variabel maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.4
Tingkatan Besarnya Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,000 - 0,199	Sangat lemah
0,200 – 0,399	Lemah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 0,999	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

3.5.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase (%) besarnya kontribusi (pengaruh) variabel iklim organisasi (X_1), dan variabel etos kerja (X_2),

terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Langkah perhitungan analisis koefisien determinasi yang dilakukan yaitu analisis koefisien determinasi berganda (simultan) dan analisis koefisien determinasi parsial, dengan rumus sebagai berikut:

a. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel iklim organisasi (X_1), dan variabel etos kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Secara simultan dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi product moment

100% = Pengali yang menyatakan dalam persentase

b. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase variabel iklim organisasi (X_1), dan variabel etos kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial:

$$KD = \beta \times \text{Zero Order} \times 100\%$$

Dimana:

β = Beta (*standarlized coefficients*)

Zero Order = Matrik Kolerasi variabel bebas dengan variabel terikat dimana apabila:

$KD = 0$, berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah

$KD = 1$, berarti pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y, kuat.

3.5.4 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dinyatakan jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik, Sugiyono (2017:64). Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel Iklim Organisasi (X_1), Etos Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

3.5.4.1 Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F di gunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F di laksanakan dengan langkah membandingkan Fhitung dari Ftabel. Nilai Fhitung dapat di lihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA. Hipotesis statistik yang di ajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$H_1 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tarif nyata (signifikan) yang di gunakan yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis F_{hitung} di bandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.5.4.2 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis parsial digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah hubungan tersebut saling mempengaruhi atau tidak. Hipotesis parsial dijelaskan ke dalam bentuk statistik sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan
2. $H_1 : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan
3. $H_0 : \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan
4. $H_1 : \beta_2 \neq 0$, terdapat terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan

Kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus Uji hipotesis parsial atau Uji t dengan signifikansi 10% atau dengan tingkat keyakinan 90% dengan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n - k - 1}{1 - r^2}}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

rp = Nilai korelasi parsial

Selanjutnya hasil hipotesis thitung dibandingkan ttabel dengan ketentuan sebagai berikut:

Terima H0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ – H1 ditolak (tidak signifikan)

Tolak H0 Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ – H1 diterima (signifikan)

Bila hasil pengujian statistik menunjukkan H0 ditolak berarti variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan.

3.6 Rancangan Kuesioner

Kuesioner adalah instrument pengumpulan data atau informasi yang dioperasionalkan ke dalam bentuk item atau pernyataan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variabel-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Kuesioner ini berisi pernyataan mengenai variabel iklim organisasi, etos kerja dan kinerja karyawan, sebagaimana yang tercantum pada operasional variabel.

Kuesioner ini bersifat tertutup, dimana pernyataan yang membawa

responden ke jawaban alternative yang sudah ditetapkan sebelumnya. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert, dimana setiap jawaban akan diberikan skor dengan kriteria sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Sehingga responden tinggal memilih pada kolom, yang sudah di sediakan.

3.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian di PT. Sapta Satria Jaya Kabupaten Bandung yang beralamat di Jl. Terusan Al Fathu, Soreang, Kabupaten Bandung. Waktu penelitian yang dilakukan kurang lebih tiga bulan yaitu dari bulan Februari 2022 sampai dengan bulan April 2022 yang meliputi penelitian pendahuluan, penyusunan proposal penelitian.