

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam kajian pustaka ini peneliti akan membahas pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah peneliti. Seperti yang telah penulis jelaskan pada bab sebelumnya, bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai kepemimpinan transformasional, etos kerja, komitmen organisasi dan kinerja. Penelitian ini akan diteliti juga menggunakan penelitian yang relevan dengan topik dan masalah.

2.1.1 Manajemen

Secara garis besar manajemen dapat diartikan sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien untuk mencapai keberhasilan dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut bahasa, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu “*manage*” yang berarti mengelola, mengurus, mengusahakan, mengendalikan, dan memimpin. Secara konsep sederhananya manajemen dapat dijelaskan sebagai suatu proses dalam wujud mencapai tujuan atau rencana organisasi yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya dengan cara bekerja bersama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki organisasi. Selain konsep tersebut beberapa ahli memberikan definisi lain tentang konsep dan pengertian dari manajemen.

Kotler dan Armstrong yang dialih bahasakan Bob Sabran (2018:12), menyatakan bahwa Manajemen adalah proses merancang dan memelihara lingkungan di mana individualis, bekerja bersama dalam kelompok, secara efisien dan mencapai tujuan yang dipilih.

Menurut Sarinah & Mardalena (2017:7) manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

Menurut Afandi (2018:1) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*) pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Berdasarkan definisi-definisi manajemen yang telah dipaparkan di atas, maka penulis sampai pada pemahaman bahwa manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sebagai upaya pemanfaatan sumber daya organisasi atau kelompok secara efektif dan efisien dalam organisasi lainnya untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Henri Fayol (2017:37) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan merupakan hal yang penting bagi suksesnya sebuah tujuan, program dan proyek dalam sebuah organisasi. Perencanaan adalah sebuah

proses penyusunan strategi, program, dan aktivitas penggunaan sumber daya organisasi di masa yang akan datang. Perencanaan yang baik adalah setengah dari sebuah kesuksesan organisasi.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses untuk mengalokasikan sumber daya dalam departemen dan unit kerja sehingga jelas pembagian kerja dan tugas masing-masing unit. Pengalokasian kerja dalam departemen dan unit memungkinkan pelaksanaan kegiatan menjadi lebih efektif dan efisien. Pengorganisasian bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan dalam sebuah organisasi sehingga menjadi jelas tanggung jawab setiap bidang masing-masing, serta dengan adanya pengorganisasian, manajer dapat menentukan berapa jumlah personil yang dibutuhkan dan serta struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. *Leading* (Kepemimpinan)

Dalam pengelolaan sebuah organisasi manajemen dan kepemimpinan sangatlah penting bagi organisasi karena manajer yang efektif harus memiliki karakteristik kepemimpinan. Kepemimpinan dalam fungsi manajemen dapat dilihat sebagai penggunaan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan proses yang dilaksanakan secara terukur untuk memastikan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan mampu mencapai target, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, pengendalian menjadi penting bagi

sebuah organisasi sebagai feedback terhadap pelaksanaan tahapan-tahapan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kurangnya pengawasan terhadap organisasi akan berdampak pada rusaknya reputasi dan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi tersebut.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia yang paling penting yaitu manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Peran manusia sangat besar dalam rangkaian aktivitas perusahaan dimana manusia merupakan suatu unsur penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara

bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Putri Herawati (2018) mengemukakan bahwa “Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki manusia untuk didayagunakan dalam menjalankan suatu organisasi atau urusan sehingga berdaya guna dan menghasilkan.”

Sedangkan menurut Sutrisno (2017:6) mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Edy Sutrisno (2017:6) bahwa :

“Human Resource Management (HRM) is the policies and practices involved in carrying the “people” or human resource aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising”. (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian).

Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018:6) yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan / keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka peneliti telah sampai pada pemahaman bahwa terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan

perusahaan. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.3 Kepemimpinan Transformasional

Secara leksikal istilah atau kata kepemimpinan transformasional terdiri dari dua kata yaitu kepemimpinan dan transformasional. Adapun istilah transformasional atau transformasi bermakna perubahan rupa (bentuk, sifat, fungsi, dan lain sebagainya). Bahkan ada juga yang menyatakan bahwa kata transformasional berinduk dari kata "to transform" yang memiliki makna mengtransformasikan atau mengubah sesuatu menjadi bentuk lain yang berbeda. Misalnya mentransformasikan visi menjadi realita, panas menjadi energi, potensi menjadi aktual, laten menjadi manifes, dan sebagainya. Transformasional karenanya mengandung makna sifat-sifat yang dapat mengubah sesuatu menjadi bentuk lain. Paradigma ini mengindikasikan bahwa pola mengubah sesuatu menjadi hal lain merupakan suatu pekerjaan atau garapan yang bersifat substantif dalam organisasi. Perubahan dalam konteks ini adalah perubahan yang sangat fundamental serta membawa organisasi pada keadaan yang kompetitif.

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional terdiri dari dua gabungan kata yaitu, kepemimpinan yang memiliki arti sebagai seseorang yang mengarahkan dan mengoordinasikan, juga transformasional yang berasal dari kata to transform yang berarti mengubah satu bentuk ke bentuk yang lain. Sehingga jika diartikan

kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata.

Menurut (Rustamaji et al., 2017), pemimpin transformasional harus dapat memberikan teladan bagi bawahannya itu yang disebut seorang pemimpin, ia menjadi panutan bawahannya, bisa memotivasi pegawai atau karyawan, membimbing bawahannya menuju yang jauh lebih baik lagi, memberi mereka dorongan atau spirit yang kuat, membuat mereka bekerja dengan baik, dan bersedia menerima tantangan, pemimpin, karyawan atau pegawai dan segala sesuatu dalam organisasi memimpin, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional bisa diartikan sebagai keahlian pemimpin di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2017:193) kepemimpinan transformasional adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim organisasi dengan menciptakan, mengkomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut.

Menurut Achmad Sudiro (2018: 145) mengemukakan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manajer, bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo, atau melampaui serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru.

2.1.3.2 Karakteristik Kepemimpinan Transformasional

Beberapa karakteristik dari pemimpin transformasional menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2017:196), yaitu:

1. Memiliki strategi yang jelas.

Seorang pemimpin melakukan atau memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi yang telah disusun sebelumnya, dengan memberikan komunikasi dengan baik kepada anggota-anggotanya.

2. Kepedulian

Didalam kehidupan seorang pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang sedang dihadapi oleh anggota-anggota yang ada didalam organisasi tersebut, dan memberikan motivasi serta memiliki rasa peduli terhadap lingkungan dan kenyamanan dalam bekerja.

3. Merangsang anggota

Pemimpin memberikan rangsang dan membantu anggotanya untuk tujuantujuan positif dan mengajaknya untuk menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan melakukan pendekatan yang menyenangkan, dengan hasil anggota mampu menerimadan menyadari manfaatnya bagi pribadi mereka dan organisasi yang sedang dijalani.

4. Menjaga kekompakan tim

Pemimpin berupaya untuk selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan mengorbankan yang lain. Peluang yang seperti itu didalam organisasi tidak diberikan toleransi. Faktor keretakan tim ia satukan dan sinergikan menjadi sebuah kekuatan yang luar biasa dan harmonis.

5. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Mampu menghargai disetiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang

lebih baik, dan memberikan ajakan kepada seluruh anggotanya untuk menghormati perbaedaan dan keyakinan setiap anggota.

2.1.3.3 Indikator dan Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan pada dasarnya ialah proses mempengaruhi orang lain. Perdana (2020 : 30) mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu:

1) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal)

Dimensi yang menggambarkan perilaku seorang pemimpin transformasional yang membuat para pengikutnya memiliki rasa kagum, rasa hormat, dan sekaligus mempercayainya.

2) *Inspirational Motivation* (Motivasi inspirasional)

Dimensi yang menggambarkan seorang pemimpin transformasional sebagai pemimpin yang mampu mengartikulasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, menunjukkan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu membangkitkan semangat tim dalam organisasi melalui penumbuhan antusiasme dan optimism.

3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual)

Mampu menciptakan ide-ide baru, memberikan solusi yang kreatif terhadap permasalahan yang dihadapi bawahan, dan memberikan motivasi kepada bawahan untuk mencari inovasi yang baru dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

4) *Individualized Consideration* (Pertimbangan Individual)

Dimensi yang menggambarkan pemimpin transformasional sebagai seorang pemimpin yang mau mendengarkan dengan penuh perhatian masukan-

masukan dari bawahan dan secara khusus mau memperhatikan kebutuhan bawahan dalam mengembangkan karir.

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:

Menurut Nitisemito (2017) berpendapat “Etos kerja adalah melakukan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan secara lebih giat, sehingga hasil yang diperoleh menjadi baik”.

Menurut Sinamo dalam penelitian Melisa Andriani (2018) etos kerja merupakan konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang yang diimplementasikan melalui perilaku kerja yang baik dan benar.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, 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 (2016:283) 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, gembiraperhatian, 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 Indikator dan Dimensi Etos Kerja

Menurut (Darodjat, 2015:77), dimensi etos kerja dapat dibagi menjadi 3 yaitu:

1. Kerja Keras

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Indikatornya meliputi: kerja aktualisasi, kerja Amanah.

2. Kerja Cerdas

Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Indikatornya meliputi: kerja seni, kerja kehormatan

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 pelayanannggilan.

Menurut Sinoma (2016:286-290), mengemukakan ada 8 elemen etos kerja, yaitu :

1. Kerja adalah rahmat Pekerjaan itu sendiri secara hakiki adalah berkat tuhan. Lewat pekerjaan tuhan memelihara manusia. Upah yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik pegawai.
2. Kerja adalah amanah Kerja merupakan titipan yang berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan Kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga mampu bekerja dengan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan pada tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung dalam pengabdian. Kesadaran ini akan membuat kita bisa bekerja secara iklas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.
6. Kerja adalah seni Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi.
7. Kerja adalah kehormatan Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan pegawai sehingga seseorang itu layak memangku jabatan atau melaksanakan tugas tersebut.
8. Kerja adalah pelayanan Manusia bekerja bukan untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

2.1.5 Komitmen Organisasi

Sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya adalah mempunyai komitmen kuat pada organisasi. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia organisasi dapat memberikan kontribusi pada organisasi.

2.1.5.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Berikut merupakan beberapa pengertian komitmen organisasi para ahli.

Sedangkan menurut Gibson (2017:214) memberikan pengertian sebagai berikut: komitmen organisasi sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Sementara Grendberg dan Baron (2017:214) menyatakan bahwa: komitmen organisasi sebagai tingkatan dari individu mendefinisikan diri dan terlibat dalam organisasi yang diikuti dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu perasaan yang muncul pada seorang pekerja menyangkut identifikasi, loyalitas dan pelibatannya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi, Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut Wibowo (2017:433) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai yaitu :

1. Karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain).
2. Karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, dan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja).
3. Pengalaman kerja (keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi)

2.1.5.3 Manfaat Komitmen Organisasi

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki keinginan agar seluruh karyawannya memiliki komitmen organisasi yang tinggi, karena disaat karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi tentunya akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Berikut ini adalah manfaat komitmen organisasi bagi organisasi atau perusahaan :

1. Menghindari biaya pergantian karyawan yang tinggi

Seseorang yang berkomitmen tidak akan berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lain. Ketika seorang karyawan berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian karyawan yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain.

2. Mengurangi atau meringankan pengawasan

Karyawan-karyawan yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi tentunya akan mengurangi keperluan pengawasan terhadapnya. Pengawasan terhadap karyawan akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas karyawan

Sebuah organisasi yang karyawannya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu satu sama lain.

2.1.5.4 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi Menurut Stres dalam Sopiah (2017:82), menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Dimensi dan indikator digunakan sebagai alat untuk mengukur seberapa kuat komitmen para karyawan terhadap perusahaan. Menurut Newstorm

(2017:215) terdapat tiga macam dimensi komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif adalah komitmen sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam perusahaan, tingkat keterikatan anggota pada organisasi berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi. Indikator dari dimensi komitmen afektif sebagai berikut:
 - a. Keinginan berkarir di organisasi.
 - b. Rasa percaya terhadap organisasi
 - c. pengabdian kepada organisasi
2. Komitmen berkelanjutan yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan perusahaan. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan karena adanya perhitungan untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu perusahaan dibanding dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Dalam hal ini karyawan yang tetap bertahan pada suatu perusahaan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Indikator dari dimensi komitmen berkelanjutan sebagai berikut :
 - a. Kehilangan pendapatan jika meninggalkan perusahaan.
 - b. Pilihan alternative perusahaan lain.
3. Komitmen normatif adalah keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap perusahaan, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu perusahaan karena merasa wajib untuk loyal pada perusahaan karena alasan moral seperti kewajiban

untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati. Indikator dari dimensi komitmen normatif sebagai berikut :

- a. Merasa bertanggung jawab untuk bekerja dengan baik.
- b. Keinginan membalas jasa ke perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui dimensi dan indikator dari komitmen organisasi ada 3 yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative. Ketiga dimensi tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur pada variabel iklim organisasi.

2.1.6 Kinerja Karyawan

Kinerja menjadi terminology atau konsep yang sering dipakai oleh orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam rangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja merupakan proses atau penampilan hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas pada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Berikut pengertian kinerja dari beberapa ahli:

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2017) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodic untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Menurut Susilowati, Retnowulan & Widiyanti. (2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas kinerja merupakan hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan. Kegiatan kerja tersebut harus dibatasi agar dapat diselesaikan sesuai target yang ditentukan dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugastugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas (wewenang).
- 3) Disiplin.
- 4) Inisiatif.

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2) Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3) Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4) Inisiatif.

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan

2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Mengukur hasil kerja atas tugas yang sudah diberikan kepada karyawan harus adanya penilaian terhadap karyawan tersebut. Lijan Poltak Sinambela (2018:527) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

Dari penjabaran di atas dapat dipahami bahwa kinerja kerja karyawan sangat menentukan pencapaian tujuan perusahaan melalui sumber daya manusia yang ada. Dengan indikator penilaian kinerja inisiatif, kualitas, kuantitas, kerjasama, dan tanggung jawab pada setiap karyawan maka dengan indikator tersebut terukur pula kinerja perusahaan tersebut.

2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa referensi penelitian terdahulu sebagai studi empiris. Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh penulis memang didukung oleh penelitian sebelumnya.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Marissa Yuliani,(2021) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus PT Akindo Karya Gemilang) JEBI, Vol 16 No. 1 Juni (2021)	Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Kepemimpinan Transfoemasion al, Etos Kerja, Komitmen Organisasi	Kepemimpinan Transaksional
2.	Mouren Bawelle dan Janjtje Sepang 2016 Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Etos Kerja dan Kinerja Karyawan	Gairah kerja dan disiplin kerja

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI cabang Tahuna (Jurnal EMBA), Vol.4 No.5 September 2016			
3.	Kristanty Nadapdap (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Permata Sari Jurnal Ilmiah Methonomi Vol.3 No.1 (Januari-Juni 2017)	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Karyawan	-
4.	Dodi Prasada, Denok Sunarsi, Arga Teriyan (2020) Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi pada DHL Logistic di Jakarta JENIUS: Vol. 4, No. 1, September (2020)	Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi	Etos kerja dan komitmen organisasi	Kompensasi
5.	Bayu Nur Wendra, Rooswita, dan M Syarif (2019) Hubungan antara Etos Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan lapangan PT.BAS	Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi	Etos kerja dan komitmen organisasi	-

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Jurnal Kognisia, Vol 2 No 1 Februari (2019)			
6.	I Dewa Gede, I Gede Riana (2020) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 10,2020 ISSN : 2302-8912	Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi	Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi	Kepuasan kerja
7.	Syukri Fadhlul, Machasin, Rosyetti (2020) Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Komitmen serta kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel moderasi pada dinas energi dan sumber daya mineral provinsi riau. Jurnal Ekonomi KIAT Vol.31, No 2, Des 2020	Kepemimpinan dan etos kerja terhadap komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan, etos kerja, komitmen dan kinerja pegawai	Budaya organisasi
8.	Kardinah Indrianna, Cahyadi Husada (2019) Pengaruh Budaya organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Budaya organisasi

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog</p> <p>(JRMB), 4 (1). pp. 119-126. ISSN P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165</p>			
9.	<p>Komang, Wayan, I Gede (2017)</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasional (Studi di Perusahaan Daerah Pasar Kota Denpasar)</p> <p>ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.1 (2017): 1-28</p>	<p>Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional</p>	<p>Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional</p>	<p>Kepuasan kerja</p>
10.	<p>Ida Siswatiningsih, Kusdi, Arik (2018)</p> <p>Pengaruh kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan</p> <p>Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No 2, Juni 2018</p>	<p>Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan</p>	<p>Kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan</p>	<p>Transaksional, budaya organisasi, dan motivasi kerja</p>
11.	<p>Mukhlis, M Adam, Muslim (2020)</p>	<p>Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap</p>	<p>Etos Kerja dan Kinerja karyawan</p>	<p>Disiplin kerja dan Motivasi kerja</p>

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>The Effect of work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Work Motivation and its Impact on Employee Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia</i></p> <p><i>International Journal of Social Science and Economic Research</i></p> <p><i>International Journal of Social Science and Economic Research</i></p> <p>ISSN: 2455-8834</p> <p>Volume: 05, Issue: 03 "March 2020"</p>	kinerja karyawan		
12.	<p>A Hadi Arifin, Sullaida, Nurmala 2018</p> <p><i>The relationship of job satisfaction, transformational leadership, and work discipline on performance employee with organizational commitment</i></p> <p><i>Indonesian Journal of Education Review</i> p-ISSN 2338-2018, e-ISSN 2335-8407 vol 5, No1, July 2018 p 52-67</p>	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi	Kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi dan kinerja karyawan	Kepuasan kerja, dan disiplin kerja
13.	<p>Erina 2021</p> <p><i>The effect of</i></p>	Kepemimpinan transformasional dan komitmen	Kepemimpinan transformasional, komitmen	

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>transformational leadership an organization commitments on employee performamance in cv artha mega mandiri medan</i></p> <p><i>Journal of industrial engineering & management research</i></p>	<p>organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>organisasi dan kinerja karyawan</p>	
14.	<p>Tiksanaya, I Nengah, Anik Yuesti (2018) <i>The effect of transformational leadership and organizational commitment to employee performance with citizenship organization (OCBC)behavior as interverning variables (At PT Sarana Arga Gemeh Amerta in Denpasar City)</i></p> <p><i>International journal of contemporary research and review</i> ISSN 0976 – 4852</p>	<p>Komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Kepemimpinan transformasional komitmen organisasi dan Kinerja karyawan</p>	<p>Perilaku citizenship organization</p>
15.	<p>Achmad Faisal,Basri,A Ghani,Syamsu 2017</p> <p><i>The effect of organizational culture and work ethics on job</i></p>	<p>Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Etos Kerja dan Kinerja karyawan</p>	<p>Budaya organisasi</p>

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>satisfaction and employees performance</i></p> <p><i>The International Journal of Engineering and Science (IJES) // Volume // 6 // Issue // 12 // Pages // PP 28-36 // 2017 // ISSN (e): 2319 – 1813 ISSN (p): 2319 – 1805</i></p>			
16	<p>Atty Tri Juniarti, Bayu Indra Setia</p> <p><i>The Effect of Employee Performance Through Motivation and Commitment on Government Tax Officers Accounting (2022)</i></p>	<p>Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komitmen memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Variabel Komitmen Variabel Kinerja Pegawai</p>	<p>Motivasi</p>
17	<p>Dian Rostikawati, Umi Narimawati, Azhar Affandi, Sidik Priadana, Heri Erlangga</p> <p><i>The Effect of Compensation and Work Environment on Work Ethos That Impact on Employee Performance at PT. Mitraindo Perkasa in Jakarta</i></p>	<p>Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Etos kerja dan kinerja karyawan</p>	<p>Kompensasi dan lingkungan kerja</p>

Sumber : Data diolah peneliti dari berbagai jurnal, 2022

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia hal yang terpenting bagi suatu perusahaan. Manusia memiliki pengetahuan, keterampilan, latar belakang yang berbeda dan perasaan. Dalam hal ini, perusahaan harus mendukung dan menunjang dengan membangun manajemen yang bisa mengatur, mengarahkan dan mengkoordinir pekerjaan yang dibebankan kepada semua pegawai. Banyak perusahaan yang meyakini kinerja menunjukkan kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang karyawan peroleh dikaitkan dengan motivasi kerja yang dapat membawa pengaruh berpengaruh positif bagi perusahaan.

Untuk mencapai tujuan, organisasi perlu mempunyai dan didukung dengan sumber daya manusia yang berkontribusi lebih. Tentu pencapaian tujuan tidak hanya pada saat itu saja namun, harus mempunyai nilai berkelanjutan. Salah satu pendorong untuk dapat mencapai tujuan dan mempunyai nilai berkelanjutan

Perusahaan adalah mempunyai sumber daya manusia yang good citizen (warga negara yang baik), tidak hanya bekerja dan fokus pada apa yang sedang dikerjakan secara sendiri-sendiri namun dapat bekerja secara kerja tim dan membangun iklim kekeluargaan dimana pegawai dapat membantu dan mengharapkan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini tentu saja tidak akan muncul secara sendirinya, melainkan perlu didorong dan dikelola dengan baik salah satunya yaitu kepemimpinan transformasional dan etos kerja yang baik.

2.2.1 Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu konsep kekuasaan yang datang dari seorang pemimpin untuk memotivasi orang lain baik secara individu maupun kelompok agar bekerja sesuai dengan sasaran yang dianggap melampaui

minat pribadinya. Salah satu pendekatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui pendekatan kepemimpinan transformasional yang baik dan mampu meningkatkan motivasi, sehingga berkontribusi terhadap etos kerja.

Dengan adanya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin kepada bawahannya dapat memberikan dampak positif dan membantu mencapai suatu tujuan atau target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini di dasari oleh sikap atau perilaku yang terjadi antara pemimpin dan bawahan yang dicerminkan oleh etos kerja yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syukri Fadhlul, Machasin, Rosyetti (2020) ,dan Marissa Yuliani (2021) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara hubungan kepemimpinan transformasional dengan etos kerja.

2.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi

Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan. Dengan kata lain, dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kepemimpinan transformasional mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penereapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan hormat kepada pimpinannya. Pada akhirnya, bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin transformasional

memotivasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu (kinerja) diluar dugaan (*beyond normal expectation*) melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka untuk mencapai kinerja diluar dugaan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eny Purnawati, Gede Suparta, dan Suyatna Yasa (2017), A Hadi Arifin, Sullaida, Nurmala (2018) bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

2.2.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Etos kerja merupakan hal yang utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan karakter yang dapat menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Pengaturan kondisi fisik yang kondusif mampu meningkatkan etos kerja para karyawan melaksanakan tugasnya. Dengan demikian etos kerja merupakan suatu totalitas dari seorang individu dalam bekerja untuk mendorong dirinya agar bertindak dan meraih tujuan akhir secara maksimal, adanya etos kerja didalam diri seorang karyawan akan membuat perilaku kerja menjadi positif, secara mengimplementasikan pekerjaan untuk meraih sesuatu hasil yang optimal.

Etos kerja berkaitan pula dengan komitmen organisasi sebab kondisi komitmen organisasi yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik pula, etos kerja sebagai batu loncatan dalam mencapai komitmen organisasi yang diinginkan. Faktor etos kerja berkaitan pula dengan komitmen organisasi sebab kondisi komitmen organisasi yang baik dapat dipengaruhi oleh etos kerja yang baik pula, etos kerja sebagai batu loncatan dalam mencapai komitmen organisasi yang diinginkan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dodi Prasada, Denok Sunarsi, dan Arga Teriyan (2020), Bayu, Rooswita dan M Syarif (2019), dan Abdul, Dewi, dan suherman (2022) bahwa terdapat pengaruh positif etos kerja terhadap komitmen organisasi.

2.2.4 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan atau tidak.

Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaan dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan akan terbentuk jika organisasi memiliki komitmen terhadap karyawannya, sehingga komitmen tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Krisanty Nadapdap (2017), dan I Nengah Anik (2018), dan Ida Siswatiningsih, Kusdi, Arik (2018) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.2.5 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan

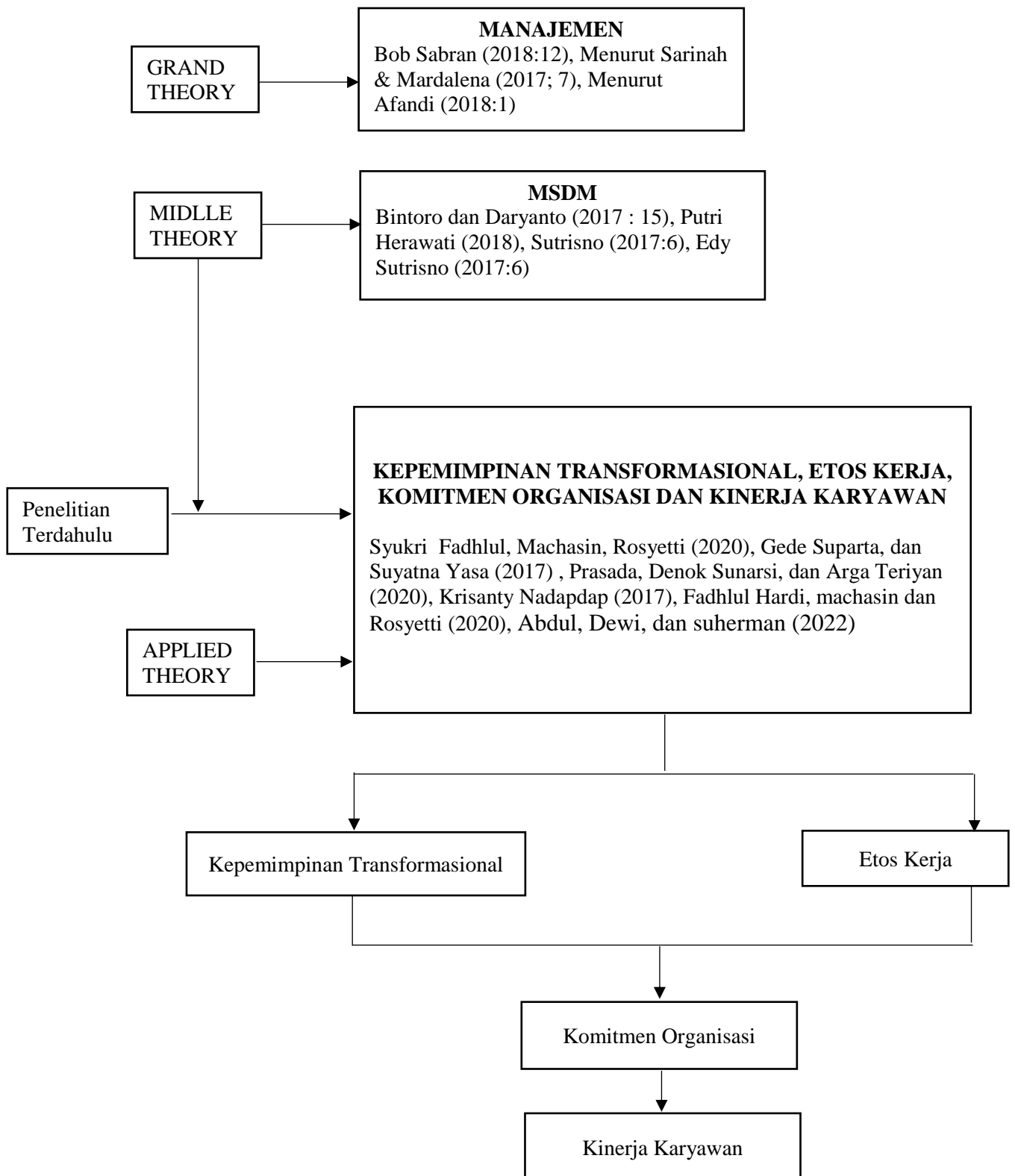
Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi tidak searah. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orsinil dan untuk imbalan internal. Pada prinsipnya kepemimpinan transformasional memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Selain masalah kepemimpinan, faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen dan kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja ini sangat penting dalam pencapaian kinerja seseorang pegawai atau organisasi. Karena pegawai yang memiliki etos kerja baik maka akan cenderung bekerja dengan kreatif, bertanggung jawab, berorientasi pada produktifitas, disiplin, komitmen, jujur, dan memiliki moralitas yang bersih.

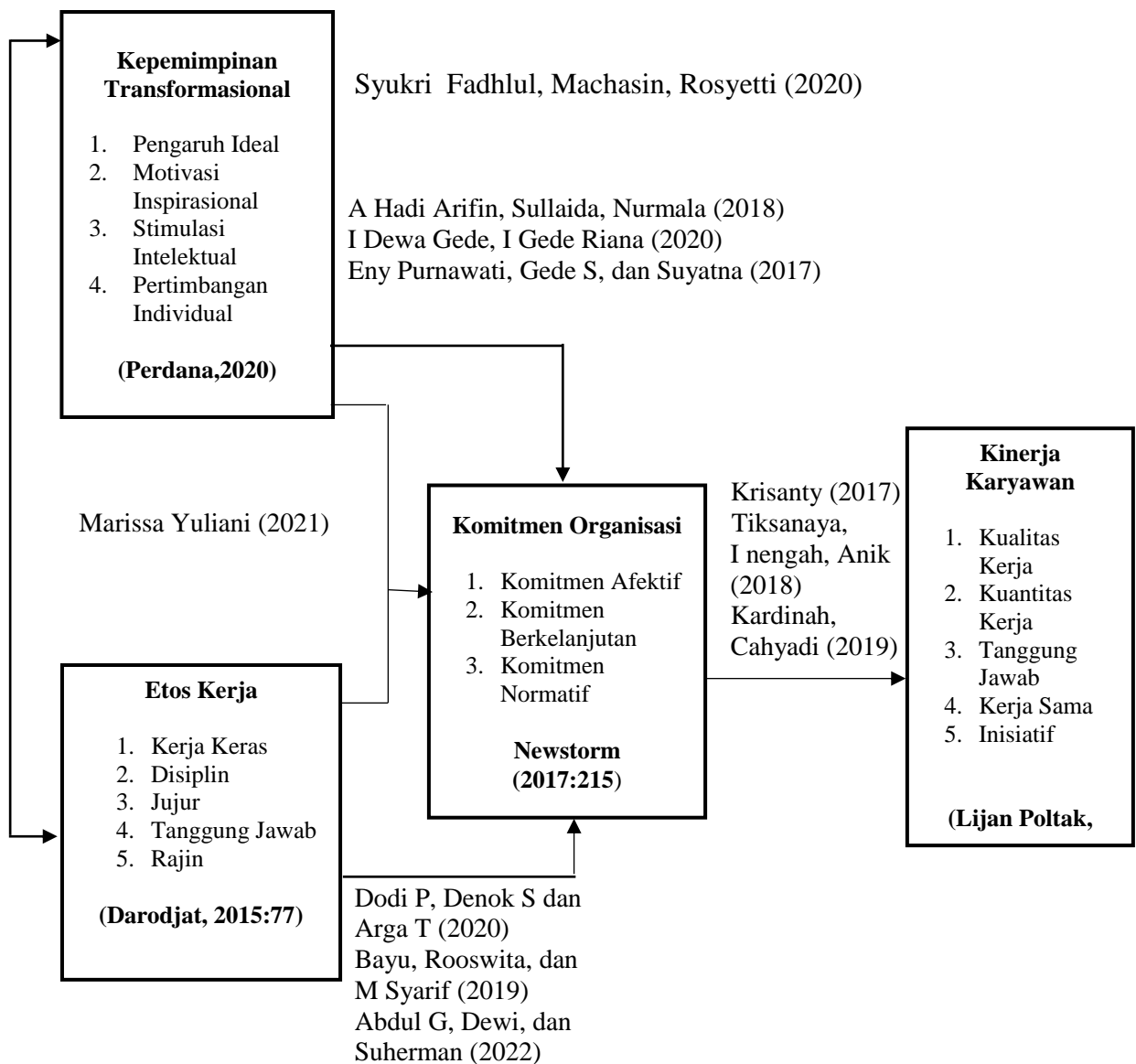
Komitmen organisasi merupakan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, dengan kata lain, ini meruoakan sikap mereflesikan kinerja pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya

serta kemajuan yang berkelanjutan untuk tetap berada dalam organisasi. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaan dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan akan terbentuk jika organisasi memiliki komitmen terhadap karyawannya, sehingga komitmen tersebut dapat dilihat dari dua sisi, yaitu komitmen karyawan terhadap organisasi dan komitmen organisasi terhadap karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syukri Fadhlul Hardi, Machasin dan Rosyetti (2020), dan Erina (2021) bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap komitmen organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan.



Gambar 2.1
Landasan Teori Keseluruhan



Gambar 2.2
Pradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan

pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis secara simultan

Terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan transformasional dan etos kerja terhadap komitmen organisasi yang berdampak pada kinerja karyawan.

2. Hipotesis secara parsial

a. Terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi.

b. Terdapat pengaruh signifikan dari etos kerja terhadap komitmen organisasi.

c. Terdapat pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.