

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

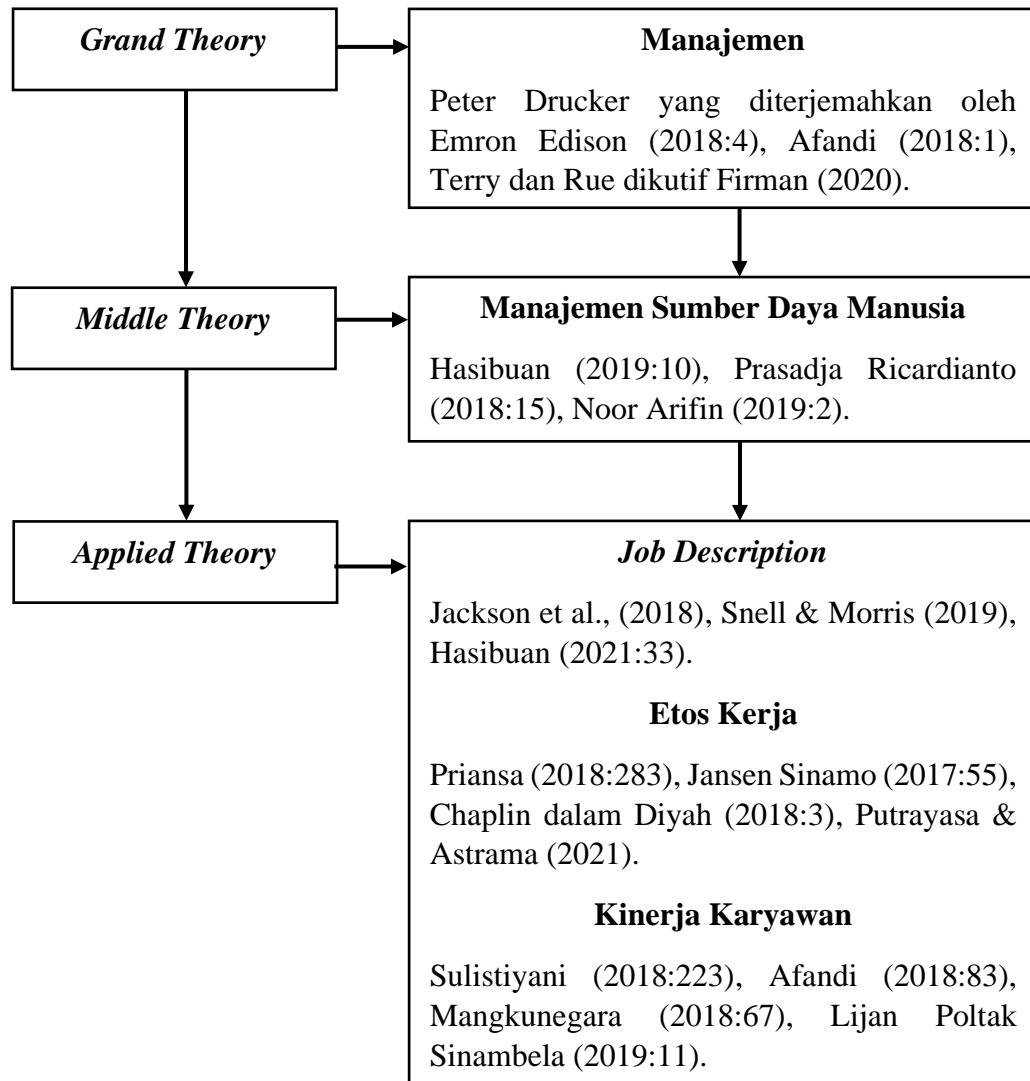
2.1 Kajian Pustaka

Pada sub bab ini peneliti akan menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan masalah penelitian yang akan diteliti, yaitu mengenai *job description* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam bab ini akan membahas pengertian secara umum dan berfokus pada teori yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Landasan teori pada sub bab ini meliputi kajian ilmiah dari para ahli. Pada uraian selanjutnya peneliti akan menyajikan kerangka landasan teori yang digunakan untuk mengetahui *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory* pada penelitian ini.

2.1.1 Landasan Teori Yang Digunakan

Peneliti menggunakan dari berbagai sumber seperti literatur, buku dan beberapa dokumen serta berbagai referensi tertulis lainnya sebagai landasan teori. Selain itu peneliti juga melakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yaitu terdiri dari: *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory* pada penelitian ini. Selain landasan teori, peneliti melakukan pengkajian hasil penelitian sebelumnya yang diambil dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai referensi untuk melengkapi penelitian ini. Judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah pengaruh *job description* dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini

adalah teori yang peneliti sajikan dalam bentuk gambar untuk mempermudah dalam memahami kerangka landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini:



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar 2.1
Teori yang Digunakan

Mengacu pada Gambar 2.1 yang peneliti paparkan sebelumnya yang termasuk ke dalam bagian dari *grand theory* yang digunakan adalah teori mengenai manajemen, lalu yang termasuk ke dalam bagian *middle theory* adalah teori

mengenai manajemen sumber daya manusia, dan yang terakhir yang termasuk dalam bagian *applied theory* yaitu teori mengenai *job description*, etos kerja dan kinerja karyawan.

2.1.2 Manajemen

Didalam sebuah kegiatan organisasi perusahaan membutuhkan manajemen yang baik untuk memastikan kelangsungan hidup perusahaan. Manajemen yang baik adalah yang memfokuskan dalam pembagian kerja sesuai dengan keahlian dan bekerja sama dengan orang lain. Secara umum manajemen adalah seni ilmu yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan langkah awal untuk melakukan kegiatan pengelolaan organisasi agar tujuan organisasi tersebut tercapai. Manajemen melibatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses maupun kegiatan organisasi. Berikut ini beberapa pengertian manajemen menurut beberapa ahli :

Menurut Peter Drucker yang diterjemahkan oleh Emron Edison (2018:4) mengatakan bahwa: Manajemen adalah suatu praktik bukan ilmu, sebab yang dituntut dari manajemen adalah prestasi bukan pengetahuan. Beda halnya menurut Afandi (2018:1) Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif. 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*). Berbeda pendapat lain Menurut Terry dan Rue sebagaimana dikutip oleh Firman (2020) memberikan defenisi: “*management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources*”.

Merujuk pada beberapa pengertian di atas, tergambar adanya perbedaan penjelasan sesuai sudut pandang masing-masing para ahli. Namun, dalam hal visi dan tujuannya, kesemua pengertian tersebut mengerucut pada satu hal yang sama, yaitu pengambilan keputusan, karena itu dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan:

- 1) suatu usaha atau tindakan ke arah pencapai tujuan melalui suatu proses;
- 2) suatu sistem kerja sama dengan pembagian peran yang jelas; dan melibatkan secara optimal kontribusi orang-orang, dana, fisik, dan sumber–sumber lainnya secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

Manajemen sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam melaksanakan aktivitas suatu organisasi fungsi manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dilaksanakan berdasarkan kegunaannya dan melaksanakan setiap tahapan ditentukan dalam melaksanakan

setiap aktivitas, fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Mamduh Hanafi (2019:11) sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang melibatkan proses pengaturan tujuan, menetapkan strategi yang dipakai untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan rencana-rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan dan penataan pekerjaan tentang apa yang dilakukan dan siapa yang melakukan pekerjaan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi

3. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan adalah fungsi manajemen yang melibatkan pekerjaan yang dilakukan dengan dan melalui orang lain termasuk motivasi, pengarahan dan kegiatan lainnya dalam rangka untuk menenangi orang-orang dalam mencapai tujuan organisasi

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah fungsi manajemen yang mencakup pengawasan, perbandingan dan mengoreksi performa kerja untuk memastikan semua kegiatan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen menurut pendapat para ahli di atas sampai pada pemahaman peneliti bahwa fungsi manajemen terdiri dari 4 yaitu Perencanaan, Pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

2.1.2.3 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen memiliki sarana atau bisa juga disebut dengan alat-alat manajemen, unsur-unsur manajemen atau komponen manajemen. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna manajemen dapat ditingkatkan. Menurut George R. Terry (2018:24) mengemukakan bahwa unsur dasar (*Basic elements*) yang merupakan sumber yang dapat digunakan (*Available Resource*) untuk mencapai tujuan dalam manajemen adalah:

1. Manusia (*Man*)

Manusia merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, manusia merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi.

2. Uang (*Money*)

Merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, bahan baku, pembayaran gaji, dan lain sebagainya.

3. Bahan (*Materials*)

Merupakan bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang/jasa.

4. Mesin (*Machine*)

Merupakan peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

5. Metode (*Methods*)

Merupakan cara-cara yang ditempuh atau teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional.

6. Pasar (*Market*)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan. Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam perannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa unsur-unsur manajemen yang terdiri dari Manusia (*Man*), Uang (*Money*), Bahan (*Material*), Mesin (*Machine*), Metode (*Methods*), Pasar (*Market*) merupakan komponen yang sangat penting dibutuhkan dalam perusahaan dalam sarana mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.2.4 Manajemen Fungsional

Dalam memudahkan perusahaan guna menjalankan Suatu proses manajemen maka sebaiknya manajemen dibagi menjadi empat fungsional yaitu manajemen sumber daya manusia, manajemen pemasaran, manajemen keuangan, dan manajemen operasi. Pada halaman selanjutnya adalah pengertian manajemen menurut Sarinah dan Mardalena (2017:8).

1. **Manajemen Sumber Daya Manusia:** Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik dan berkualitas bagi bisnis yang akan dijalankan
2. **Manajemen Pemasaran:** Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya untuk menghasilkan mengidentifikasi apa sesungguhnya yang dibutuhkan oleh konsumen dan bagaimana cara memenuhi keinginan konsumen agar dapat terwujud.
3. **Manajemen Keuangan:** Kegiatan manajemen fungsinya yang pada intinya berusaha untuk memastikan bahwa kegiatan bisnis yang dilakukan mampu mencapai tujuannya secara ekonomis yaitu diukur berdasarkan profit. Tugas dari manajemen keuangan diantaranya merencanakan darimana pembiayaan bisnis diperoleh dan dengan cara bagaimana modal yang telah diperoleh dialokasikan secara tepat dalam kegiatan bisnis yang dijalankan.
4. **Manajemen Operasional:** Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan berdasarkan keinginan konsumen, dengan Teknik produksi yang seefesien mungkin, dari mulai pilihan lokasi produksi hingga produksi akhir yang dihasilkan dalam proses produksi

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memastikan keberlangsungan hidup perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang lain. Sumber daya manusia

atau karyawan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan, sumber daya dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah hal yang utama, oleh sebab itu pengelolaan sumber daya manusia haruslah baik dan berkualitas. Hal ini untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Prasadja Ricardianto (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia 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 (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Sama halnya menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hal ini sejalan dengan definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Noor Arifin (2019:2) manajemen sumber daya manusia melibatkan semua praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung orang-orang yang berkerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga berhubungan dengan praktik pengambilan keputusan mengenai sumber daya yang terdapat pada perusahaan untuk digunakan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah asset utama dan paling penting dalam perusahaan sebagai pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang terdapat pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai aktivitas yang mempengaruhi aktivitas organisasi, manajemen sumberdaya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, dimana dengan adanya sumber daya yang berkualitas pada suatu perusahaan akan memudahkan perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yang dipaparkan oleh Hasibuan (2019:21) sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan merupakan aktivitas yang dilakukan dalam merencanakan program ketenagakerjaan atau mempersiapkan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi tertentu.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses yang mengatur semua tenaga kerja untuk menentukan pembagian tugas, integrasi, hubungan kerja, otorisasi dan koordinasi.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan aktivitas memberikan arahan kepada semua tenaga kerja agar memiliki motivasi untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mendorong dan mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan aktivitas untuk mengendalikan karyawan agar melakukan tugasnya sesuai dengan yang telah diarahkan, membantu karyawan agar tetap bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan proses penarikan, pemilihan, penyesuaian, dan orientasi untuk menempatkan tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat guna membantu pencapaian tujuan suatu organisasi.

b. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan keterampilan, teori, skill, konsep, dan sikap karyawan yang diadakan dengan pelatihan tenaga kerja dan pendidikan.

c. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberirian balas jasa untuk karyawan berupa uang atau barang pada tenaga kerja sebagai imbalan atau gaji dari perusahaan atas pekerjaannya.

d. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian merupakan aktivitas menyatukan kebutuhan perusahaan dan tenaga kerja untuk menciptakan hubungan kerja sama yang harmonis dan saling memberikan keuntungan.

e. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan aktivitas menjaga serta meningkatkan kesejahteraan fisik, mental, dan tenaga kerja agar mereka tetap ingin bekerja dan memberikan dedikasinya terhadap perusahaan.

f. Pemberhentian / Pemutusan Hubungan Kerja (*Work Termination*)

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja dengan tenaga kerja di suatu organisasi atau perusahaan. Pemberhentian ini diakibatkan oleh kemauan diri sendiri karyawan, pemberhentian ini dapat berasal dari keinginan tenaga kerja, perusahaan, kontak kerja, pensiun dan sebab lainnya.

Dari pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena keseluruhan meliputi fungsi-fungsi organisasi agar tetap berjalan dengan baik dan mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.1.3.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi termasuk perusahaan memiliki tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di perusahaan tersebut dengan baik dan terstruktur melalui manajemen sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada di dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang secara strategis,

efektif dan efisien. Menurut Sri Larasati (2018:10) mengemukakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi.

Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, dan energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer- manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktifitas dan organisasinya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dengan memungkinkan karyawan menggunakan segala kemampuannya dalam bekerja dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

2.1.4 *Job Description*

Job description dapat diartikan sebagai penjabaran pekerjaan mengenai tugas, tanggung jawab yang diterima karyawan dalam suatu perusahaan dengan tujuan karyawan mengetahui apa yang harus dikerjakan dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.1 Pengertian *Job Description*

Di kehidupan yang semakin modern seperti sekarang ini, dimana kehidupan masyarakat sudah semakin maju, ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih memungkinkan perusahaan tidak mampu memenuhi kebutuhannya sendiri. Perlu kerjasama diantara perusahaan dan individu dalam mengatasi keterbatasannya masing-masing. Kerjasama ini harus mengikuti aturan-aturan tertentu yang telah ditentukan dan disepakati oleh perusahaan.

Job description menurut (Jackson et al., 2018) adalah dokumen tertulis yang menguraikan fungsi-fungsi atau tugas-tugas penting pekerjaan, menggambarkan kondisi di mana pekerjaan tersebut dilaksanakan, dan menyatakan kompetensi termasuk pelatihan khusus atau persyaratan sertifikasi untuk pekerjaan tersebut. Sama halnya menurut Snell & Morris (2019) yang mengatakan bahwa *job description* merupakan pernyataan tugas, kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan yang akan dilakukan.

Sama halnya Menurut Hasibuan (2021:33) Mengatakan bahwa *job description* atau uraian pekerjaan merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Pendapat lain yang sama menurut Andriani dan Raficha (2022) mengatakan bahwa *job description* merupakan keterangan yang merinci tugas dan tanggung jawab, hubungan kerja, kondisi kerja dan aspek pekerjaan lainnya pada posisi tertentu dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *job description* merupakan penjabaran pekerjaan yang diberikan kepada karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dimilikinya dan harus dikerjakannya sebaik mungkin, dengan adanya *job description* yang baik maka dalam mencapai tujuan perusahaan akan semakin mudah sesuai yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.4.2 Manfaat *Job Description*

Adapun manfaat *job description* menurut Ardana dalam Nurbaiti (2020) adalah sebagai berikut:

1. *Job description* membantu menghindari adanya kebingungan dan memberikan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Dapat menghindari tumpang tindih tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
3. Memudahkan prosedur rekrutmen, seleksi, pelatihan dan berbagai aktivitas SDM.

4. Membantu karyawan dalam merencanakan karier, mengurangi praktik deskriminasi dalam promosi dan pemindahan serta memudahkan evaluasi pekerjaan untuk memastikan adanya keadilan dalam pemberian kompensasi.
5. Bermanfaat dalam program keselamatan kerja, dapat menunjukkan tindakan yang berbahaya dan mengadakan perubahan dalam pelaksanaan.
6. *Job description* penting dalam perencanaan perubahan organisasi dan reorganisasi sesuai perkembangan keadaan.
7. Memberi arahan tentang pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan.
8. Untuk memperbaiki administrasi dan pengendalian pekerjaan.

2.1.4.3 Tujuan *Job Description*

Job description memiliki tujuan dalam suatu perusahaan, menurut Fried dalam Nurbaiti (2020) menyebutkan bahwa tujuan *job description* adalah sebagai berikut:

1. Untuk membantu dan mempelajari tugas pekerjaan.
2. Mengingatn tentang hasil yang diharapkan untuk dicapai.
3. *Job description* dapat meminimalkan kesalahpahaman yang terjadi antara atasan dan bawahan mengenai persyaratan pekerjaan.
4. *Job description* yang baik juga menetapkan hak manajemen untuk mengambil tindakan korektif jika tugas yang ditentukan dalam dokumen tidak dilakukan sama sekali atau dilakukan pada tingkat yang tidak memadai atau tidak sesuai.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator *Job Description*

Dimensi dan indikator *job description* menurut Hasibuan (2021:33) adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi pekerjaan
 - a. Nama pekerjaan
 - b. Departemen dan lokasi pekerjaan
2. Ringkasan pekerjaan
 - a. Esensi pekerjaan
 - b. Aktivitas pekerjaan
3. Tugas dan tanggung jawab
 - a. Kompeten
 - b. Menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas
4. Wewenang
 - a. Batasan wewenang
 - b. Hak mengerjakan pekerjaan
5. Standar kinerja
 - a. Acuan dalam bekerja
 - b. Sasaran yang harus dicapai
6. Kondisi kerja
 - a. Lingkungan fisik
 - b. Fleksibilitas dalam tempat kerja.
7. Spesifikasi pekerjaan.
 - a. Uraian pekerjaan

b. Karakteristik fisik dan psikologis individu mengenai pekerjaan

2.1.5 Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat sikap, perilaku dan kepribadian seseorang dalam bekerja. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam artian luas etos kerja adalah semua bentuk usaha yang dilakukan oleh manusia.

2.1.5.1 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, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Hal ini sejalan dengan definisi etos kerja yang dikemukakan oleh Jansen Sinamo (2017:55) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Sama halnya menurut Priansa (2018:283) yang menyatakan bahwa Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Berbeda dengan pendapat menurut Chaplin dalam Diyah (2018:3) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Beda halnya menurut Putrayasa & Astrama (2021) yang mengatakan bahwa etos kerja merupakan pandangan dan sikap suatu kelompok atau individu terhadap kerja.

Ketika individu dalam suatu kelompok memandang kerja sebagai suatu hal yang diperlukan manusia maka etos kerjanya akan semakin tinggi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah seperangkat sikap, watak, karakter dan pandangan mendasar individu yang dipegang karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

2.1.5.2 Karakteristik Etos Kerja

Donni Juan Priansa (2018: 283-284) 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 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.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Donni Juan 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

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

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 pro terhadap 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.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Etos Kerja

Mengukur konsep etos kerja, pada kenyataannya, merupakan konsep multi dimensi yang berfokus pada lingkungan kerja, berfokus pada berbagai mata pelajaran dari waktu luang, dan moralitas. Ada beberapa dimensi etos kerja yang menjadi acuan guna terciptanya kinerja karyawan yang optimal, menurut pendapat Jansen Sinamo (2017:56) yang mengatakan untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kerja Cerdas
 - a. Bekerja cerdas penuh kreativitas
 - b. Bekerja tekun penuh keunggulan
2. Kerja Keras
 - a. Bekerja keras penuh semangat
 - b. Bekerja benar penuh tanggung jawab
 - c. Bekerja tuntas penuh integritas
3. Kerja Ikhlas
 - a. Bekerja tulus penuh rasa syukur
 - b. Bekerja serius penuh kecintaan
 - c. Bekerja panipurna penuh kerendahan hati

2.1.6 Kinerja Karyawan

Dalam suatu instansi hal yang harus diperhatikan adalah seperti halnya instansi harus memperhatikan kinerja karyawannya agar kinerja karyawannya tetap berjalan dengan baik dan mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan

dan telah ditentukan. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang yang merupakan hasil yang telah diperoleh karyawan dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan. Pemahaman kinerja karyawan menurut para ahli dapat diartikan sebagai berikut:

Menurut Sulistiyani (2018:223) mendefinisikan kinerja karyawan yaitu: “kinerja (*performance*) merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”. Kinerja seseorang ini merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam suatu organisasi”. Sama halnya menurut Affandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berbeda dengan pendapat Mangkunegara (2018:67) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbeda pendapat menurut Lijan Poltak Sinambela (2019:11) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan teratur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan acuan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka peneliti sampai ke pemahaman yang dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tingkat pencapaian hasil kerja seorang karyawan atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

2.1.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2018:21) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} + \text{Motivation}$$

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill*) artinya atasan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) atasan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan atasan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental maupun fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja menjadi masalah yang sering kali dihadapi oleh perusahaan, oleh karena itu setiap manajemen dalam perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan akan lebih mudah.

2.1.6.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan dapat dilakukan secara rutin yang dinilai oleh atasan secara langsung. Perusahaan melakukan kegiatan penilaian kinerja dengan tujuan untuk mengukur kinerja para karyawan tersebut yang nantinya digunakan sebagai bahan evaluasi hasil kerja karyawan yang memberikan manfaat bagi perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2018:134) tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu, dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.

6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.

Berdasarkan tujuan penilaian kinerja karyawan di atas terdapat banyak manfaat dari penilaian kinerja, menurut Sedarmayanti (2018:134) menjelaskan bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Meningkatkan Prestasi Kerja

Penilaian kerja yang baik memberikan umpan balik bagi pimpinan dan karyawan dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

2. Memberi Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

4. Melalui penilaian kinerja, karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan.

5. Penyesuaian Kompensasi

Melalui penilaian kinerja dapat membantu pemimpin dalam pengambilan keputusan untuk menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.

6. Keputusan Promosi dan Demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan dan mendemosikan karyawan.

7. Mendiagnosis Kesalahan Desain Pekerjaan

Kinerja yang buruk merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, sehingga penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

8. Menilai Proses Rekrutmen dan Seleksi

Kinerja karyawan yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi, sehingga dengan adanya penilaian kinerja dapat membantu proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.6.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan yang mengarah pada tujuan perusahaan. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan bekerja, usaha kerja, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dimana kinerja karyawan dapat di lihat dari lima dimensi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:375) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
 - a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
 - c. Hasil kerja
2. Kuantitas Kerja
 - a. Kecepatan dalam bekerja
 - b. Kemampuan dalam bekerja
3. Tanggung Jawab
 - a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan
 - b. Tanggung jawab pengambilan keputusan pada tugas

4. Kerjasama
 - a. Jalinan kerjasama
 - b. Kemampuan bekerja secara tim
5. Inisiatif
 - a. Inisiatif dalam mengambil Tindakan
 - b. Pekerjaan diselesaikan secara mandiri

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, perusahaan harus mampu memperhatikan karyawannya, memotivasi serta memberi arahan yang baik agar kinerja karyawan sesuai dengan harapan serta tercapainya tujuan perusahaan akan semakin mudah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian untuk mempermudah serta memfokuskan pada bidang kajian yang sedang diteliti. Selain itu penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat membantu peneliti sebagai dasar acuan dalam melakukan penelitian dan dapat dijadikan sebagai pendukung dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, juga dapat dipakai sebagai perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu ini digunakan peneliti sebagai acuan untuk penelitian yang dilakukan apakah hasilnya sama atau tidak dengan penelitian lain yang telah melakukan penelitian dulu. Pada selanjutnya peneliti akan menyajikan Tabel penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet yang peneliti

sajikan pada Tabel dibawah ini sebagai perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaannya. Pada halaman selanjutnya adalah beberapa penelitian terdahulu yang di dapat dari jurnal dengan menggunakan media internet sebagai perbandingan agar dapat diketahui persamaan dan perbedaan. Jurnal penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah *job description*, etos kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian Variabel yang diteliti | Persamaan | Perbedaan |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| 1. | Mustikawati, Indra Kurniawan (2014) Pengaruh <i>Job description</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Gresik Jurnal Ekonomi Vol 03 No 02 DOI: http://journal.unigre.ac.id/ | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>job description</i> terhadap kinerja karyawan sebesar 57,1 % | Variabel <i>job description</i> sebagai variabel bebas Kinerja karyawan sebagai variabel terikat | Objek, waktu dan tempat penelitian |
| 2. | Donni Juni Priansa (2015) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Ecodemica. Vol III No 1, 2015 | Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 76,3% | Variabel etos kerja sebagai variabel bebas Kinerja karyawan sebagai variabel terikat | Objek, waktu dan tempat penelitian |

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian Variabel yang diteliti | Persamaan | Perbedaan |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| | DOI: https://doi.org/10.31294/jeco.v3i1.65 | | | |
| 3. | Mouren Bawelle, Jantje Sepang (2016) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Cabang Tahuna Jurnal EMBA Vol 4 No , 2016 DOI: https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.14120 | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 76,9% | Variabel etos kerja sebagai variabel bebas Kinerja karyawan sebagai variabel terikat | Objek, waktu dan tempat penelitian |
| 4. | Ratna Herlianisa Maharani (2016) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Jombang Jurnal Ilmu Manajemen Vol 4 No 1, 2016 DOI: https://core.ac.uk/reader/230762210 | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 69,5% | Variabel etos kerja sebagai variabel bebas Kinerja karyawan sebagai variabel terikat | Objek, waktu dan tempat penelitian |
| 5. | Umi Elan, Indra Kurniawan (2016) | Terdapat pengaruh positif dan signifikan | Variabel <i>job description</i> | Objek, waktu dan tempat penelitian |

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian Variabel yang diteliti | Persamaan | Perbedaan |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| | <p>Pengaruh <i>Job description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Gresik</p> <p>Volume 05 No 1, 2016 DOI: http://journal.unigre.s.ac.id/</p> | <p>antara variabel <i>job description</i> terhadap kinerja karyawan sebesar 66,5%</p> | <p>sebagai variabel bebas</p> <p>Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p> | |
| 6. | <p>K Krishnam Raju, Sweta Banerjee (2017)</p> <p><i>A Studi on Job description and its Effect on Employee Performance Banking Organizations in The City of Pune, India</i></p> <p><i>International Journal of Latest Technology in Engineering, Management & Applied Science (IJLTEMAS) 6 (2), 1-10, 2017</i> DOI: www.ijltemas.in</p> | <p><i>There is a significant influence between job description variables on employee performance of 57%</i></p> | <p><i>Job description as variable independent</i></p> <p><i>Employee performance as variable dependent</i></p> | <p><i>Object an time of research</i></p> |
| 7. | <p>Shailly Dixit, Mini Amit Arrawatia (2018)</p> | <p><i>There is a significant influence between job description variables on</i></p> | <p><i>Job description as variable independent</i></p> | <p><i>Object an time of research</i></p> |

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian Variabel yang diteliti | Persamaan | Perbedaan |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| | <p><i>The Impact of Job description on Employee Performance in Public Sector Banks of Rajasthan</i></p> <p><i>International Journal of Creative Research Thoughts, Vol 2 Issue 1, 2018</i> DOI: www.ijert.org</p> | <p><i>employee performance</i></p> | <p><i>Employee performance as variable dependent</i></p> | |
| 8. | <p>Laosebikan, Odepidan, Aderinto (2018)</p> <p><i>Impact of Job description on Employees Performance in Selected Microfinance Banks in Osogbo Metropolis, Ogun State, Nigeria</i></p> <p><i>International Journal of Social Sciences and Management Research, Vol 4 No 8, 2018</i> DOI: www.iiardpub.org</p> | <p><i>There is a influence between job description variables on employee performance of 63,74%</i></p> | <p><i>Job description as variable independent</i></p> <p><i>Employee performance as variable dependent</i></p> | <p><i>Object an time of research</i></p> |
| 9. | <p>Andri, Rizki (2018)</p> <p>Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> | <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja</p> | <p>Variabel etos kerja sebagai variabel bebas</p> | <p>Objek, waktu dan tempat penelitian</p> |

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian Variabel yang diteliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| | <p>pada Bank Mandiri Kantor Cabang Karawang.</p> <p><i>Indonesian Journal Management 1 (1), 2018</i> DOI: https://doi.org/10.25134/ijsm.v1i1.843</p> | karyawan sebesar 60% | Kinerja karyawan sebagai variabel terikat | |
| 10. | <p>Surya Kelana, Rusdianan, Yafet (2019)</p> <p>Pengaruh <i>Job description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas</p> <p>Jurnal Mirai <i>Management</i> Vol 4 No 2, 2019 DOI: https://doi.org/10.37531/mirai.v4i2.670</p> | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>job description</i> terhadap kinerja karyawan sebesar 85,6 % | <p>Variabel <i>job description</i> sebagai variabel bebas</p> <p>Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p> | Objek, waktu dan tempat penelitian |
| 11. | <p>Arfan Ikhsan (2019)</p> <p><i>The Effect of Work Ethics on Employee Performance at Bank Aceh Syariah</i></p> <p><i>International Journal of Innovation, Creativity and</i></p> | <i>There is a significant influence between work ethics variables on employee performance of 43,32%</i> | <p><i>Work ethics as variable independent</i></p> <p><i>Employee performance as variable dependent</i></p> | <i>Object an time of research</i> |

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian Variabel yang diteliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| | <p><i>Change</i> (IJICC), Vol 9 No 4, 2019 DOI: http://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/39507</p> | | | |
| 12. | <p>Saripah, Eka, Saputri (2019)</p> <p>Pengaruh dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Fama Cirebon</p> <p><i>Sigma Journal of Economic and Business</i> Vo. 2 (1), pp. 81-91 DOI: https://www.journal.stie-66.ac.id/index.php/sigmajeb</p> | <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan</p> | <p>Variabel etos kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p> | <p>Objek, waktu dan tempat penelitian</p> |
| 13. | <p>Sarifah Hanum, Heri Prasuhandha Manurung (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Job description</i> dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bakrie Kabupaten Asahan</p> | <p>Variabel <i>job description</i> dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 65%</p> | <p>Variabel <i>job description</i> dan etos kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p> | <p>Objek, waktu dan tempat penelitian</p> |

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian Variabel yang diteliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| | <p>Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains 2 (1), 26-33, 2020 DOI: https://doi.org/10.36294/mes.v2i1.1414</p> | | | |
| 14. | <p>Wulan Maria Panungkelan (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Job description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado</p> <p>Produktivity Vol 1 No 1, 37-45, 2020 DOI: https://ejournal.unsrat.ac.id</p> | <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>job description</i> terhadap kinerja karyawan sebesar 57,13 %</p> | <p>Variabel <i>job description</i> sebagai variabel bebas</p> <p>Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p> | <p>Objek, waktu dan tempat penelitian</p> |
| 15. | <p>I Wayan Ekastana Senadwipa Perteka, Ni Wayan Eka Mitariani, I Gusti Ayu Imbayani (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Job description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia KC Ubud</p> <p>Volume 1 No.4, 2021</p> | <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>job description</i> terhadap kinerja karyawan sebesar 46,8%.</p> | <p>Variabel <i>job description</i> sebagai variabel bebas</p> <p>Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p> | <p>Objek, waktu dan tempat penelitian</p> |

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian Variabel yang diteliti | Persamaan | Perbedaan |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| | DOI: https://e-journal.unmas.ac.id/ | | | |
| 16. | <p>Yesi Oktaviani, Ade Parlaungan (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Job description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jasa Artha Bandung</p> <p>Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi Vol 1 No 1, 2020 DOI: https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1906</p> | <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>job description</i> terhadap kinerja karyawan sebesar 43,3 %</p> | <p>Variabel <i>job description</i> sebagai variabel bebas</p> <p>Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p> | <p>Objek, waktu dan tempat penelitian</p> |
| 17 | <p>Ni Kadek Ayu Kencana Dewi (2021)</p> <p>Pengaruh <i>Job description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kabupaten Gianyar</p> <p>Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Vol 1 No 4, 1199-1210, 2021 DOI: https://doi.org/10.3</p> | <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel <i>job description</i> terhadap kinerja karyawan sebesar 64,9 %</p> | <p>Variabel <i>job description</i> sebagai variabel bebas</p> <p>Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p> | <p>Objek, waktu dan tempat penelitian</p> |

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian Variabel yang diteliti | Persamaan | Perbedaan |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| | 2795/widyaamrita.v1i4.1435 | | | |
| 18 | Cariwan (2021) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Manado <i>Islamic Banking and Finance 2 (1)</i> , DOI: https://doi.org/10.25299/jtb.2021.vol4(1).6916 | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 43,2 % | Variabel etos kerja sebagai variabel bebas Kinerja karyawan sebagai variabel terikat | Objek, waktu dan tempat penelitian |
| 19 | Kholil, Andri (2021) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jago Cabang Sumenep <i>Ubhara Management Journal 2 (1) 2021</i> DOI: http://journal.febubhara-sby.org/umj | Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 59,94 % | Variabel etos kerja sebagai variabel bebas Kinerja karyawan sebagai variabel terikat | Objek, waktu dan tempat penelitian |
| 20 | Zulfadli Hamzah, Yuswar Zainal Basri (2021) <i>The Influence of Work Ethics on Employee</i> | <i>There is a influence between work ethics variables on employee performance of 54,67%</i> | <i>Work ethics as variable independent</i> <i>Employee performance as variable dependent</i> | <i>Object an time of research</i> |

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian Variabel yang diteliti | Persamaan | Perbedaan |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| | <p><i>Performance of Islamic Banks in Riau Province</i></p> <p><i>International Journal of Islamic Business & Management Vol 5 No 1, 23-34, 2021</i> DOI: https://doi.org/10.46281/ijibm.v5i1.1136</p> | | | |
| 21 | <p>Rini Lestari, Nurfahmiyati, Magnez, Asyifa (2021)</p> <p><i>Application of Work Ethics on Employee Performance at Sharia Banking</i></p> <p><i>Social and Humanities Research Symposium, 7-10, 2022</i> DOI: https://doi.org/10.2991/assehr.k.220407.003</p> | <p><i>Work ethics has a positive and significant effect at employee performance</i></p> | <p><i>Work ethics as variable independent</i></p> <p><i>Employee performance as variable dependent</i></p> | <p><i>Object an time of research</i></p> |
| 22 | <p>Dwi Susanti Gea, M Khoiri (2022)</p> <p><i>Pengaruh Job description Terhadap Kinerja</i></p> | <p>Terdapat pengaruh signifikan antara variabel <i>job description</i> terhadap kinerja</p> | <p>Variabel <i>job description</i> sebagai variabel bebas</p> | <p>Objek, waktu dan tempat penelitian</p> |

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian Variabel yang diteliti | Persamaan | Perbedaan |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| | <p>Karyawan Bank Mandiri KC Gorontalo.</p> <p>SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa 4 (6), 2022 DOI: https://e-journal.unmas.ac.id/</p> | <p>karyawan sebesar 66%.</p> | <p>Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p> | |
| 23 | <p>Ananda Marna (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Job description</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Cilamaya Wetan</p> <p>MBIA 20 (1), 2022 DOI: https://doi.org/10.33557/mbia.v21i1.1578</p> | <p>Terdapat pengaruh signifikan antara variabel <i>job description</i> terhadap kinerja karyawan sebesar 76%.</p> | <p>Variabel <i>job description</i> sebagai variabel bebas</p> <p>Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p> | <p>Objek, waktu dan tempat penelitian</p> |
| 24 | <p>Dulalim, Marsinah (2022)</p> <p>Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Cabang Sukabumi</p> <p>Vol.1 No.1, 2022 DOI: https://doi.org/10.56881/masarin.v1i1.120</p> | <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 66,1%</p> | <p>Variabel etos kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Kinerja karyawan sebagai variabel terikat</p> | <p>Objek, waktu dan tempat penelitian</p> |

| No | Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian | Hasil Penelitian Variabel yang diteliti | Persamaan | Perbedaan |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 25 | Reza, Lukman, Dedi (2022) <i>The Influence of Work Ethics and Job description on Performance at Bank BRI Singamangaraja Medan</i> Jurnal Darma Agung Vol 30 No 1, 2022 DOI: http://dx.doi.org/10.46930/ojsuda.v30i1.1430 | <i>There is a positive and significant influence between work ethics and job description variables on employee performance of 59,5%%</i> | <i>Work ethics and job description as variable independent</i> <i>Employee performance as variable dependent</i> | <i>Object an time of research</i> |

Sumber: Data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan penelitian pendahuluan pada Tabel 2.1 diatas dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang ada yaitu sama-sama menggunakan variabel *job description* dan etos kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau tidak bebas. Sedangkan perbedaannya terdapat pada objek dan waktu penelitian. Pada sub bab berikutnya peneliti akan memaparkan kerangka pemikiran peneliti yang dibantu oleh teori-teori yang ada di jurnal untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

2.3 Kerangka Pemikiran

Job description merupakan suatu hal yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik, *job description* yang baik yaitu Ketika karyawan

mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakannya dengan baik sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Selain *job description*, etos kerja menjadi faktor yang berpengaruh secara nyata dan kuat terhadap kinerja karyawan. Etos dalam bekerja selalu dikaitkan dengan kinerja yang dihasilkan seorang karyawan. Etos merupakan sikap yang dimiliki seseorang dalam bekerja serta bagaimana orang tersebut menyelesaikan pekerjaannya.

Job description dan etos kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, karena jika seorang karyawan kurang mengetahui akan *job description* dalam suatu perusahaan maka karyawan akan sulit untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga hal tersebut akan mengakibatkan kinerja yang kurang baik. Faktor lainnya yaitu etos kerja, etos kerja yang kurang baik yang dimiliki karyawan akan mengakibatkan kurangnya kinerja yang dihasilkan karyawan sehingga hal tersebut akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mengatasi masalah tersebut maka setiap karyawan di dalam suatu perusahaan harus mengerti *job description* yang menjadi tugasnya dan memiliki etos kerja yang baik sehingga akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.3.1 Pengaruh *Job Description* Terhadap Kinerja Karyawan

Job description menjadi salah satu aspek penting dan harus diperhatikan dalam suatu perusahaan, dimana *Job description* yang tepat akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik serta efektif efisien, sehingga hal tersebut akan mempermudah setiap karyawan dalam menjalankan

tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh teori menurut Hasibuan (2021:33) yang menyatakan bahwa *job description* mencakup hubungan tugas dan tanggung jawab, ringkasan pekerjaan dan identifikasi pekerjaan dalam menjalankan pekerjaan untuk mencapai kinerja yang baik. Maka dari itu perusahaan harus mampu memberikan pengarahan yang sesuai pada karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga karyawan mengerti apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja.

Dengan adanya *job description* yang baik maka karyawan akan semakin mudah dalam menjalankan tugasnya dalam suatu perusahaan, sehingga hal tersebut akan membantu meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Yesi Oktaviani dan Ade Parlaungan (2020) dalam jurnalnya menyatakan bahwa variabel *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 43,3%. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Wulan Maria Panungkelan (2020) dalam jurnalnya menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 57,13%. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Ayu Kencana Dewi (2021) yang menyatakan bahwa *job description* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,9%.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa *job description* menjadi salah satu faktor berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana *job description* mencerminkan keahlian seseorang dalam bekerja untuk mencapai kualitas kerja karyawan yang produktif dan baik. Dalam mewujudkan kinerja yang baik maka *job description* dapat menjadi kunci utama dalam

keberhasilan perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jika *job description* baik maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin karyawan memiliki *job description* yang baik maka akan membantu kinerja karyawan semakin meningkat begitu juga sebaliknya.

2.3.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh antara etos kerja dengan kinerja karyawan ini diperkuat oleh teori menurut Priansa (2018:288) yang mengemukakan bahwa semakin seorang karyawan memiliki etos kerja yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan baik, sebaliknya jika seorang karyawan memiliki etos kerja yang buruk maka kinerja yang dihasilkan akan buruk. Etos kerja memiliki peranan yang positif terhadap kinerja karyawan, karena etos kerja mencerminkan perilaku, sifat dan moral karyawan di organisasi atau perusahaan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andri & Rizki (2018) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 60%. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Cariwan (2021) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 43,2%. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Dulalim & Marsinah (2022) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 66,1%.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dikatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya etos kerja yang baik pada karyawan maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

Oleh karena itu, etos kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh perusahaan.

2.3.3 Pengaruh *Job description* dan Etos Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

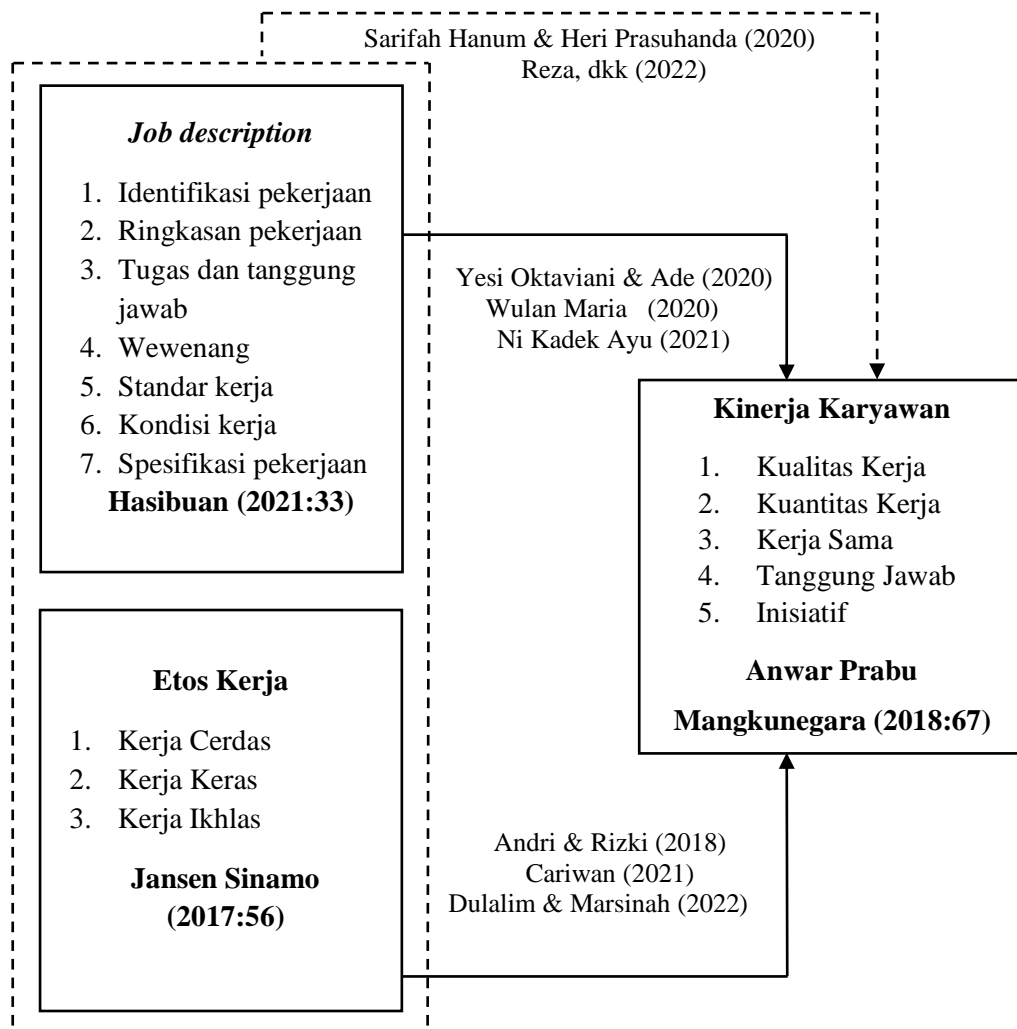
Dalam peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan berbagai cara demi keberlangsungan hidup suatu perusahaan, salah satu cara yang dilakukan yaitu perusahaan menuntut karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai yang telah ditentukan serta mengerjakan pekerjaan dengan mempunyai etos kerja yang baik. Hal ini selaras dengan teori menurut Hasibuan (2021:76) yang mengemukakan bahwa dengan karyawan mengetahui wewenang serta tanggung jawabnya dalam sebuah perusahaan maka karyawan tersebut akan mempunyai watak atau sifat yang baik pula dalam bekerja. Berdasarkan teori tersebut benar adanya jika *Job description* dan etos kerja menjadi salah satu faktor yang menjadi penentu kinerja yang baik. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarifah Hanum dan Heri Prasuhanda (2020) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa *Job description* dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 65%. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reza, dkk (2022) yang dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa *Job description* dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,5%.

Berdasarkan pemahaman di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh keahlian dan sikap karyawan, dimana setiap keahlian dan sikap karyawan tersebut didorong dengan adanya *job description* dan etos kerja, semakin

baik *job description* tersebut maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat dikarenakan setiap karyawan mengetahui tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Begitu juga dengan adanya etos kerja yang semakin meningkat maka akan membantu meningkatkan kinerja karyawan, etos kerja yang baik membuat karyawan akan menganggap pekerjaan bukan hanya sebagai tuntutan pekerjaan semata, namun karyawan akan menganggap pekerjaan tersebut sebagai bahan acuan peningkatan dalam dirinya untuk memenuhi kewajibannya. Oleh karena itu dengan karyawan memiliki etos kerja yang baik maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin baik juga.

2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, maka secara sistematis hubungan antara variabel dapat digambarkan melalui paradigma penelitian seperti gambar berikut:



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Keterangan:

----- Berpengaruh Secara Simultan

—————> Berpengaruh Secara Parsial

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara atau dugaan sementara yang paling memungkinkan yang masih harus dicari kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran maka peneliti memaparkan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Simultan

Job description dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

a. *Job description* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.