

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ini berisi landasan teori-teori kepastakaan yang berkaitan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia, *Organizational Citizenship Behavior*, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai. Karangan ilmiah dari penelitian sebelumnya akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

##### **2.1.1 Manajemen**

Secara umum manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan organisasi tersebut dapat tercapai dengan baik bila sumber daya yang dimiliki dapat dikelola dan dikembangkan dengan mengatur dan membagi tugas, wewenang dan tanggung jawab kepada setiap individu, kelompok maupun organisasi. Manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seorang manajer mencapai tujuan organisasi.

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris “*manage*” yang memiliki arti mengatur, mengelola, mengurus, mengendalikan dan juga memimpin. Selain itu pengertian manajemen sendiri dapat diartikan sebagai suatu proses yang mengatur segala kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi target dalam

mencapai sebuah tujuan. Berikut ini terdapat beberapa pengertian manajemen menurut para ahli:

Menurut Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika (2018:4) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”.

Menurut Afandi (2018:1) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah proses kerja sama antar pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan”.

Menurut Darft & Richard (2020:4) menyatakan bahwa :

*“Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through planning, organizing, leading and controlling organizational resources”*. Artinya “Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lain di dalam suatu instansi melalui fungsi *planning, organizing, actuating, controlling* secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen

Manajemen sangat penting dalam suatu organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu, menurut Roni Angger (2020:10) menyebutkan jika fungsi manajemen juga bisa disebut sebagai ilmu manajemen. Fungsi ini membuat perihal apa saja yang dilakukan di bidang manajemen. Berikut penjelasan mengenai fungsi-fungsi manajemen:

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan proses pendefinisian tujuan organisasi, pembuatan strategi untuk mencapai tujuan, serta pengembangan rencana aktivitas organisasi.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu proses penyusunan atau penentuan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

3) Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan proses penerapan atau implementasi dari semua rencana, konsep, ide, serta gagasan yang telah dibuat sebelumnya, untuk meraih tujuan bersama.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian adalah bentuk control atau evaluasi terhadap kinerja organisasi, untuk memastikan jika apa yang telah direncanakan, disusun serta dijalankan sudah sesuai dengan apa yang telah di rancang sebelumnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa fungsi utama manajemen diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan

pengendalian. Dengan adanya fungsi manajemen organisasi dapat berjalan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan.

### **2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Manajemen dalam pelaksanaannya memerlukan sejumlah sarana yang disebut dengan unsur manajemen. Unsur manajemen tersebut berguna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan (2017:9) manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu : *man, money, method, machines, materials and market*.

#### 1. *Man* (Manusia)

Manusia merupakan penggerak utama untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen dan melakukan semua aktifitas – aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Potensi yang dimiliki oleh setiap manusia berbeda satu sama lain, untuk itu dibutuhkan pengelolaan supaya memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

#### 2. *Money* (Uang)

Uang merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap proses pencapaian suatu tujuan. Uang juga merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai suatu perusahaan atau organisasi. Setiap kegiatan maupun aktifitas-aktifitas yang dilakukan tidak akan terlaksanakan tanpa adanya uang atau biaya yang cukup. Besar kecilnya hasil dapat diukur dari jumlah uang yang beredar.

#### 3. *Method* (Metode)

Metode-metode merupakan hal yang diperlukan saat pelaksanaan kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalan atau jalur pekerjaan. Sebuah

metode dapat di nyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan kepada sasaran.

4. *Machines* (Mesin)

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

5. *Materials* (Bahan-Bahan)

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

6. *Market* (Pasar)

Pemasaran adalah sistem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribikan barang, jasa, ide kepada pasar sasaran agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan pesaing.

Berdasarkan keenam unsur manajemen sangat menentukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Semua unsur tersebut saling melengkapi satu sama lain, dan jika diantara unsur tersebut tidak ada, bisa berdampak pada hasil keseluruhan pencapaian suatu organisasi.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang khusus yang mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi. MSDM memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk dapat mencari, mengembangkan dan memelihara sumber daya dengan baik sehingga dapat membantu mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi organisasi yang sedang dijalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara dan tetap bekerja sama, dengan begitu tujuan dan sasaran suatu organisasi dapat tercapai. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2017:10) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”.

Menurut Edwin B. Flippo (2018:11) menyatakan bahwa:

*“Human resource management is the planning, organizing, directing, and controlling of procurement, development, compensation, integration, maintenance and separation of human resource to the end that individual and societal objectives are accomplished”.*

Menurut Edy Sutrisno (2019:5) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.

Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pemeliharaan, pelaksanaan yang dikembangkan secara maksimal untuk mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:7) terdapat sepuluh fungsi MSDM sebagai berikut:

##### **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 kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, *integrasi*, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

## 2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai 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 pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

## 4) Pengendalian

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

## 5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai 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 pegawai 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 pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. 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 pegawai, 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. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan instansi pemerintahan dan norma-norma sosial.

## 10) Pemberhentian Kerja

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

Berdasarkan uraian diatas, 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.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:9), ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu:

#### 1. Tujuan Masyarakat Sosial.

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat. Suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Berkontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi, sehingga membantu

manajer atau pimpinan dalam mencapai tujuan. Sasaran organisasional meliputi perencanaan sumber daya manusia.

#### 2. Tujuan Masyarakat Organisasi.

Untuk melihat bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, maka perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.

#### 3. Tujuan Fungsi

Untuk memelihara kontribusi bagian lain, diharuskan sumber daya manusia dalam tiap bagian melaksanakan tugasnya secara baik. Dengan kata lain, setiap pegawai organisasi diharapkan dapat menjalankan fungsi dengan baik.

#### 4. Tujuan Personal.

Untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan pribadinya, guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan pribadi pegawai diharapkan dapat dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi antara pegawai dengan organisasi dalam melaksanakan kegiatan operasional organisasi untuk mencapai produktivitas dan tujuan organisasi.

### **2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi pekerja lebih dari deskripsi kerja formal. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu

sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih.

### **2.1.3.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

*Organizational citizenship behavior* adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan. Beberapa pengertian *Organizational citizenship behavior* (OCB) menurut para ahli:

Menurut Aprianti (2017:104) mengemukakan bahwa :

“*Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi”.

Menurut Permatasari (2017:3) mengemukakan bahwa :

“*Organizational citizenship behaviour* (OCB) merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*) yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal dan yang secara keseluruhan (*agregat*) akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi”.

Menurut Allison dalam Subawa dan Suwanda (2017:4785) menyatakan bahwa:

“*Organizational Citizenship Behavior* atau perilaku ekstra peran merupakan perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal”.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang sifatnya bebas dan tidak secara langsung dapat dikenali dalam suatu sistem kerja formal yang dilakukan secara sukarela dan memberi kontribusi penghargaan atau reward yang bermanfaat agar bisa meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi organisasi.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior***

Menurut Organ dalam Rahmawati dan Prasetya (2017:99) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal sebagai berikut :

#### 1. Faktor Internal

##### a. Kepuasan Kerja

Ketika pegawai merasa dirinya puas lebih besar kemungkinan berbicara positif pada perusahaan, membantu orang lain atau rekan kerjanya, bekerja melampaui target, lebih dari itu pegawai yang puas bisa jadi lebih patuh terhadap panggilan tugas atau pekerjaannya karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif.

##### b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi, bersedia melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi.

c. Kepribadian

Perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan, sehingga karyawan akan menunjukkan OCB mereka.

d. Moral Pegawai

Moral Pegawai berisikan ajaran atau ketentuan mengenai baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja.

e. Motivasi

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk melakukan usaha yang tinggi demi mencapai sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha itu untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

2. Faktor Eksternal

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kecenderungan orientasi aktifitas pemimpin ketika mempengaruhi aktifitas bawahan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

b. Kepercayaan Pada Pemimpin

Kepercayaan atau trust ialah rasa percaya yang dimiliki seseorang kepada orang lain yang didasarkan pada integritas, reliabilitas dan perhatian.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota untuk membedakan organisasi dengan organisasi yang lain.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

### **2.1.3.3 Dimensi dan Indikator *Organizational Citizenship Behavior***

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilihat secara luas sebagai sebuah faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Terdapat lima dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Allison dalam Subawa dan Suwanda (2017:4785) yaitu sebagai berikut:

1. *Altruism* (Sikap Menolong)

Senang memberikan pertolongan terhadap rekan kerjanya yang mengalami kesulitan baik mengenai pekerjaan dalam organisasi maupun masalah pribadi, yang sebenarnya bukan merupakan kewajiban atau tanggung jawabnya. Indikator dari dimensi ini meliputi, kesediaan membantu rekan kerja dan kepedulian rekan kerja

2. *Conscientiousness* (Sikap Kesadaran)

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas pegawai. Indikator dari dimensi ini meliputi, inisiatif pegawai dan kepatuhan terhadap aturan.

3. *Sportmanship* (Sikap Sportif)

Sikap toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi akan meningkatkan iklim yang positif diantara pegawai. Pegawai akan

lebih sopan dan bekerjasama, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Indikator dari dimensi ini meliputi, memberikan toleransi dan sikap jujur dengan menekankan aspek organisasi.

4. *Courtesy* (Sikap Kesopanan)

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalahmasalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain. Indikator dari dimensi ini meliputi, kesediaan saling mengingatkan dan menjaga hubungan baik

5. *Civic Virtue* (Sikap Tanggung Jawab)

Perilaku yang mengindikasikan tanggungjawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni Indikator dari dimensi ini meliputi, mempertimbangkan hal-hal baik dan kesediaan mendukung fungsi organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa dimensi dan indikator *Organizational Citizenship Behavior* ada lima yaitu *altruism* (sikap menolong), *conscientiousness* (sikap kesadaran), *sportsmanship* (sikap sportif), *courtesy* (sikap kesopanan) dan *civic virtue* (sikap tanggung jawab).



## **2.1.4 Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, moral, keteguhan serta keyakinan atas sesuatu. 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.

### **2.1.4.1 Pengertian Etos Kerja**

Etos kerja adalah sikap yang muncul dalam bekerja atas kehendak dan kesadaran sendiri didasari oleh system nilai budaya terhadap kerja yang menunjukkan sikap kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Berikut pengertian etos kerja menurut para ahli:

Menurut Busro (2017:218) menyatakan bahwa :

“Etos dapat dimaknai secara luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Dalam hal ini, sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena sikap moral menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti”.

Menurut Jansen Sinamo (2017:55) mengemukakan bahwa :

“Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja”.

Menurut Putrayasa & Astrama (2021:27) mengemukakan 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 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah seperangkat sikap, watak, karakter dan pandangan mendasar individu yang dipegang pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Menurut Doni Juni Priansa (2018:285) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai 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 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 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

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.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa dapat disimpulkan Etos Kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal yaitu agama, pendidikan, motivasi, usia, jenis kelamin dan faktor eksternal yaitu budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, struktur ekonomi dan tingkat kesejahteraan.

#### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Etos Kerja**

Ada beberapa dimensi etos kerja yang menjadi acuan guna terciptanya kinerja pegawai yang optimal Al Nashash, Panigrahi, Darun (2018:632) Dimensi etos kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepedulian

Didefinisikan sebagai sikap pegawai terhadap rekan kerja dan orang lain di dalam dan di luar perusahaan.

2. Kode Etik

Didefinisikan sebagai kode etik berdasarkan profesi individu pegawai. Untuk perilaku etis pegawai etika kerja memainkan peran penting dalam organisasi. Etika kerja pegawai membantu organisasi untuk memahami perilaku pegawai secara etis.

3. Peraturan

Didefinisikan sebagai aturan yang ditetapkan bagi pegawai untuk dipatuhi memvisualisasikan sikap mereka. Dengan demikian sangat penting bagi organisasi untuk mengontrol perilaku kerja pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas dan kepuasan mereka.

4. Instrumental

Didefinisikan sebagai usaha pegawai untuk tidak mementingkan diri sendiri di antara pegawai terhadap rekan-rekan mereka dalam organisasi.

5. Kemandirian

Sejauh mana pegawai dipandu oleh keyakinan moral mereka secara pribadi dianggap sebagai kemandirian.

6. Kerja Keras

Didefinisikan ketika pegawai yang memiliki sikap kerja keras di dalam perusahaan.

Dimensi dan indikator yang digunakan peneliti yaitu menurut pendapat Jansen Sinamo (2017:56) yang mengatakan untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja pegawai di suatu instansi itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kerja Cerdas
  - 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 paripurna penuh kerendahan hati.

Berdasarkan pemaparan yang telah para ahli jelaskan diatas maka dapat peneliti simpulkan bahwa dimensi dan indikator dari etos kerja meliputi : kerja cerdas, kerja keras dan kerja ikhlas.

### **2.1.5 Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan singkatan dari kinetikan energi kerja yang dalam bahasa inggrisnya yaitu *performance*. Kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan didalam suatu organisasi, tanpa adanya kinerja yang baik maka suatu instansi tidak akan bergerak maju.

### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi merupakan dambaan bagi setiap instansi, karena semakin tinggi kinerjanya maka akan semakin tinggi peluang dalam mencapai tujuan. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Berikut pengertian kinerja pegawai menurut para ahli:

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:9) menyatakan bahwa:

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

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa:

“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”.

Menurut Putri Feriana dan Sapruwan (2019) menyatakan bahwa:

“Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan instansi.

#### **2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor tersebut ada yang berasal dari internal dan eksternal organisasi maupun dari diri pegawai itu sendiri. Jika kinerja pegawai baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah instansi akan lebih mudah tercapai..

Menurut Masram dan Mu'ah (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari:

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) 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 adalah taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif 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 pegawai dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal pegawai.

### **2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan bekerja, usaha kerja, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dimana kinerja pegawai dapat di lihat dari lima dimensi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018:70) sebagai berikut:

#### **1. Kualitas kerja**

Kualitas kerja adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan hasil kerja.

#### **2. Kuantitas kerja**

Kuantitas kerja yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu kecepatan dalam bekerja, kemampuan dalam bekerja.

#### **3. Tanggung jawab**

Tanggung jawab merupakan hal yang terikat dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para pegawai apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator

dari tanggung jawab yaitu tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan tanggung jawab pengambilan keputusan.

#### 4. Kerjasama

Kerjasama merupakan sikap dan perilaku setiap pegawai yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu jalinan kerjasama dan kemampuan bekerja secara tim.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun indikator dari inisiatif yaitu inisiatif dalam mengambil tindakan dan kemandirian.

Berdasarkan dimensi dan indikator kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai memiliki lima dimensi yaitu kualitas kerja menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil, kuantitas kerja menunjukkan kecepatan dan kemampuan bekerja, tanggung jawab menunjukkan seberapa besar pegawai dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan dan mengambil keputusan, kerjasama menjalin hubungan dan bekerja secara tim, inisiatif kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas.

#### **2.1.5.4 Manfaat Kinerja Pegawai**

Menurut Sahidah dan Anwar (2020:110) ada beberapa manfaat dari penilaian kinerja pegawai yaitu:

1. Koreksi terhadap kinerja yang memberikan peluang kepada pegawai untuk memperbaiki dan meningkatkan melalui umpan balik yang diberikan perusahaan.
2. Perusahaan melakukan penyesuaian gaji dengan perusahaan lainnya agar pemberian kompensasi kepada pegawai dapat dibagikan secara adil dan sesuai sehingga pegawai termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik.
3. Melaksanakan penilaian kinerja dengan program development and training agar dapat menemukan kelemahan-kelemahan pegawai pada saat bekerja.
4. Mengidentifikasi kelemahan pegawai dalam proses penempatan. Kinerja pegawai yang kurang baik dapat ditemukan kelemahan dalam penempatan posisi sehingga dapat diubah.
5. Membantu perusahaan dalam menemukan kekurangan desain pekerjaan terutama dalam perencanaan penempatan jabatan.
6. Feedback pada aktualisasi *human resource management*, yaitu seberapa baik atau tidak baiknya fungsi manajemen sumber daya manusia dilakukan dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 6 manfaat penilaian kinerja pegawai yaitu koreksi terhadap kinerja, perusahaan melakukan penyesuaian gaji, melaksanakan penilaian kinerja, mengidentifikasi kelemahan pegawai, membantu instansi menemukan kekurangan desain dan feedback pada aktualisasi *human resource management*.

### 2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki fungsi untuk memberikan inspirasi kepada peneliti sehingga dapat memudahkan peneliti untuk melaksanakan penelitian, selain itu tujuan dari adanya penelitian terdahulu ini adalah untuk menjadi pembanding dan juga pendukung bagi penelitian yang sejenis. Adapun berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian peneliti.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Anna Suzana (2017)  Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Di : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)  Jurnal Logika. Vol XIX No 1	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>organizational citizenship behavior</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di taspen cirebon.	(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) Kinerja Pegawai	(1) Etos Kerja (2) Objek Penelitian
2	Syahrul Nur Rizky (2020)  Pengaruh Budaya Perusahaan, Motivasi dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PG. Kebon Agung Malang)  Jurnal Riset Manajemen. Vol. 9, No. 1	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan, motivasi dan <i>organizational citizenship behavior (OCB)</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) Kinerja Pegawai	(1) Etos Kerja (2) Budaya Perusahaan (3) Motivasi (4) Objek Penelitian
3	Fanlia Adiprimadana Sanjaya (2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial pengaruh	(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	(1) Etos Kerja (2) Budaya Kerja

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Budaya Kerja dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Pegawai PT. Kaltrabu Indah Tour dan Travel Banjarmasin</p> <p>Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Vol 4 No. 1</p>	<p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Pegawai signifikan.</p>	(2) Kinerja Pegawai	(3) Objek Penelitian
4	<p>Endah Rahayu Lestari (2018)</p> <p>Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai</p> <p>Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri. Vol 7 No. 2: 116-123</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.</p>	(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) Kinerja Pegawai	(1) Etos Kerja (2) Kepuasan Kerja (3) Objek Penelitian
5	<p>Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami (2017)</p> <p>Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu)</p> <p>Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 46 No.1</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu antara variable OCB yakni <i>Altruism</i> (X1), <i>Conscientiousness</i> (X2), <i>Sportsmanship</i> (X3), <i>Courtesy</i> (X4), <i>Civic Virtue</i> (X5)</p>	(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) Kinerja Pegawai	(1) Etos Kerja (2) Objek Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Fatma Triani, Hamid Halin (2020)  <i>Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance at PT Surya Dermato Medica Palembang</i>  <i>International Journal of Community Service &amp; Engagement</i> Vol. 1, No. 1	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Surya Dermato Medica Palembang	(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) Kinerja Pegawai	(1) Etos Kerja (2) Objek Penelitian
7	Unsul Abrar (2019)  Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Urchindize Cabang Madura)  Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis Vol.7 No.2. Hal. 106 - 114	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja dan Perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Kotamobagu	(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) Kinerja Pegawai	(1) Etos Kerja (2) Objek Penelitian
8	Fadly, Muhammad Anshori, Dhena Aldhalia (2020)  Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara	(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) Kinerja Pegawai	(1) Etos Kerja (2) Objek Penelitian

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Publisitas Vol. 7, No. 2.			
9	<p>Muhammad Aulia Fadli, Hijriyantomi Suyuthie (2022)</p> <p>Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi</p> <p>JKPBP (Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan) Vol. 3, No 2.</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi</p>	<p>(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>(2) Kinerja Pegawai</p>	<p>(1) Etos Kerja</p> <p>(2) Objek Penelitian</p>
10	<p>Desi Ulpa Anggraini, Ika Rakhmalina, Ropal Tores (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin</p> <p>Jurnal Manajemen Kompeten Vol. 6 No.1. Hal 49-57</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin</p>	<p>(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>(2) Kinerja Pegawai</p>	<p>(1) Etos Kerja</p> <p>(2) Objek Penelitian</p>
11	<p>Dian Irma Aprianti dan Muhamad Bhaihaki (2017)</p> <p>Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai PT. Bank</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa <i>Organizational Citizenship Behavior</i> memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Pegawai PT. Bank Central Asia</p>	<p>(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i></p> <p>(2) Kinerja Pegawai</p>	<p>(1) Etos Kerja</p> <p>(2) Objek Penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda  Jurnal Ekonomika Vol 2 No 2	Kantor Cabang Utama Samarinda		
12	Marisi Butarbutar, Efendi, Sudung Simatupang (2021)  Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar  Jurnal Manajemen Vol.7,No.1	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar, dimana semakin tinggi etos kerja, maka akan semakin baik kinerja pegawai	(1) Etos Kerja (2) Kinerja Pegawai	(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) Objek Penelitian
13	Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, Riris Lestiowati (2019)  Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen. Vol. 2 No. 1	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan etos kerja dengan kinerja pegawai adalah positif dan kuat. Berdasarkan persamaan regresi linier, diketahui etos kerja sebesar 0,711 menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	(1) Etos Kerja (2) Kinerja Pegawai	(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) Objek Penelitian
14	Rismaja Putra (2020)  Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Jissho Medan  <i>JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)</i> Vol.4, No.2.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengurus di Yayasan Jissho Medan.	(1) Etos Kerja (2) Kinerja Pegawai	(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) Objek Penelitian



No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
15	<p>Muhammad Deni (2021)</p> <p>Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Indofarma Global Medika Cabang Palembang</p> <p>Jurnal Manajemen Kompeten Vol. 4 No.2. 56-76</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Indofarma Global Medika Cabang Palembang</p>	<p>(1) Etos Kerja (2) Kinerja Pegawai</p>	<p>(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) Objek Penelitian</p>
16	<p>Tumini Sipayung, Roma Sihombing, Amin Hou, Ahmad Fadli, Martin (2023)</p> <p><i>influence of Work Ethic on Employee Performance PT. Carsurindo Superintendent</i></p> <p>Jurnal Manajemen Vol.14, No 4.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Carsurindo Superintendent</p>	<p>(1) Etos Kerja (2) Kinerja Pegawai</p>	<p>(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) Objek Penelitian</p>
17	<p>Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunartin (2021)</p> <p>Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor</p> <p>Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol 4 No 2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor</p>	<p>(1) Etos Kerja (2) Kinerja Pegawai</p>	<p>(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) Disiplin Kerja (3) Objek Penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	<p>Novi Kurniawati, Siti Mujanah (2021)</p> <p><i>The Influence of Work Ability, Work Ethos and Work Environment on Employee Performance at Garment Industries in Jombang Indonesia</i></p> <p><i>Journal of Applied Management and Business</i> Vol.2, No 2.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Garment Industries di Jombang Indonesia</p>	<p>(1) Etos Kerja (2) Kinerja Pegawai</p>	<p>(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) <i>Work Ability</i> (3) <i>Work Environment</i> (4) Objek Penelitian</p>
19	<p>Widodo, Naufal Yuwantono (2017)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Gemilang Jaya</p> <p>Jurnal Manajemen Krisnadwipayana (JMBK). Vol. 5, No 2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Gemilang Jaya.</p>	<p>(1) Etos Kerja (2) Kinerja Pegawai</p>	<p>(1) <i>Organizational citizenship behavior</i> (2) Budaya Organisasi (3) Objek Penelitian</p>
20	<p>Rahmat Hidayat (2021)</p> <p><i>The Effect of Transformation Leadership, Motivation, and Work Ethos on Employee Performance</i></p> <p>In <i>INCEESS 2020: International Conference on Economics Engineering and Social Science</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>(1) Etos Kerja (2) Kinerja Pegawai</p>	<p>(1) <i>Organizational citizenship behavior</i> (2) <i>Transformation Leadership</i> (3) <i>Motivation</i> (4) Objek Penelitian</p>

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
21	Abdus Sattar Abbasi & Aiza Hussain Ranna (2017)  <i>Impact of Work Ethic, Reward System and Organizational Environment on Citizenship Behavior of Employees.</i>  <i>ICOMSATS Institute of Information Technology Lahore Pakistan</i> Vol.24 No 4	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja , <i>organizational citizenship behavior</i> kerja terhadap kinerja pegawai	(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) Etos Kerja (3) Kinerja Pegawai	(1) <i>Reward System</i> (2) <i>Organizational Environment</i> (3) Objek Penelitian
22	Mutiara Mokoagow, Greis Sendow, Rudie Lumantow (2022)  Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja dan perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Walikota Kotamobagu  Jurnal EMBA Vol.10 No.4, Hal. 2061 - 2071	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Pemberdayaan Pegawai, Etos Kerja dan Perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Kotamobagu	(1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (2) Etos Kerja (3) Kinerja Pegawai	(1) Pemberdayaan Pegawai (2) Objek Penelitian

Sumber: hasil olah data oleh peneliti (2023) dari berbagai sumber

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertera pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian diatas yaitu menggunakan variabel *organizational citizenship behavior*, etos kerja sebagai variabel *independent* dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependent*.

Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian peneliti terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti seperti pada variabel independent yaitu *organizational citizenship behavior*, etos kerja hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent kinerja pegawai. Dengan terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak penelitian ajukan.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalanya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel.

### **2.2.1 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja**

#### **Pegawai**

Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya di tentukan oleh perilaku pegawai yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya, namun juga perilaku pegawai yang terdapat di luar deskripsi kerjanya. Perilaku *good citizen* atau *Organizational Citizenship Behavior* merupakan suatu alat manajerial yang baik untuk organisasi, memberikan dampak positif pada kinerja pegawai baik secara individu maupun berkelompok.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Anna Suzana (2017) , Yumna Dalian Putri dan Hamidah Nayati Utami (2017) dan Unsul Abrar (2019) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan apabila *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat, begitupun sebaliknya.

### **2.2.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah etos kerja. Dalam membina kemampuan bekerja dan meningkatkan kinerja masing-masing pegawai, tidak terlepas dari etos kerja. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang. Hal yang mendasari etos kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, Riris Lestiowati (2019), Rismaja Putra (2020) dan Muhammad Deni (2021) menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan baik etos kerja pegawai pada sebuah instansi akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan apabila etos kerja pegawai tinggi maka kinerja pegawai dalam suatu instansi akan meningkat.

### **2.2.3 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Etos Kerja**

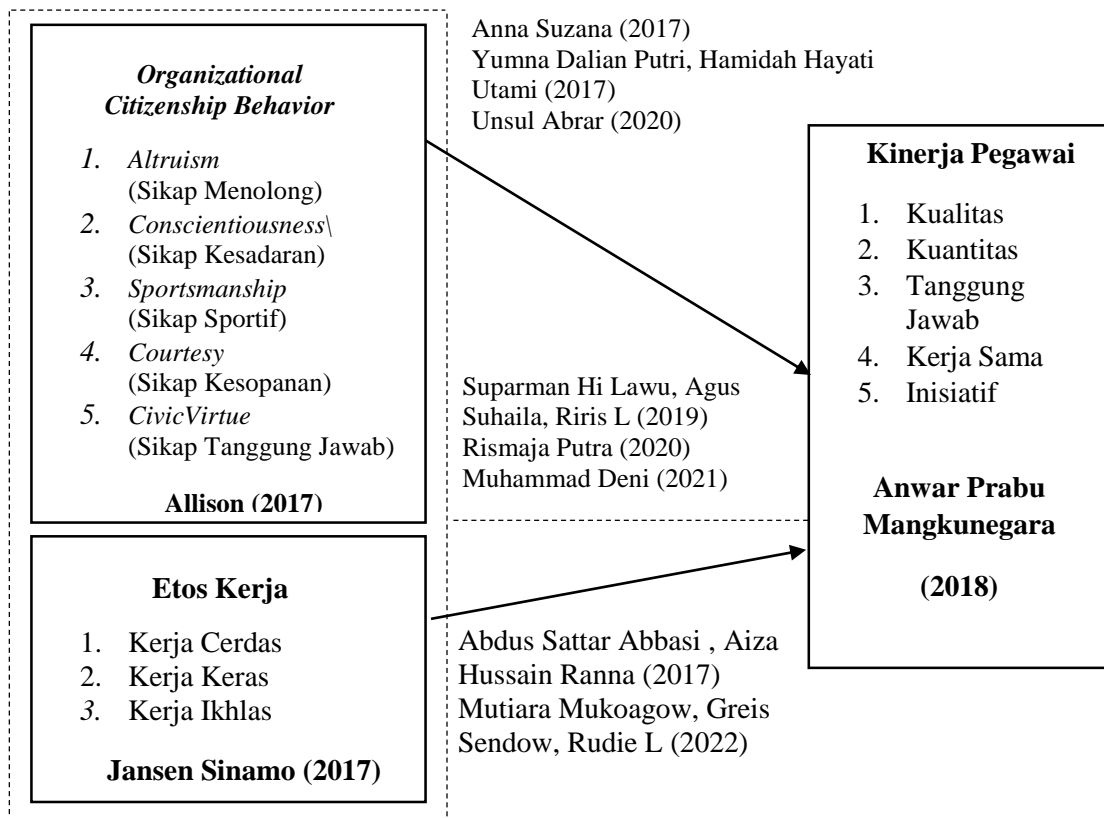
#### **Terhadap Kinerja Pegawai.**

*Organizational Citizenship Behavior* dan Etos Kerja dinilai memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja Pegawai. Pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dari pegawai lain. Begitupun dengan etos kerja, jika didalam suatu instansi memiliki etos kerja yang baik maka akan membantu pegawai untuk memahami bagaimana cara kerja serta menjalankan tugas dan wewenangnya.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Abdus Sattar Abbasi, Aiza Hussain Ranna (2017) dan Mutiara Mokoagow, Greis Sendow, Rudie Lumantow (2022), yang menyatakan bahwa pengaruh *organizational citizenship behavior* dan etos kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.4 Paradigma Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai yang dinyatakan dalam Gambar 2.1 sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan:

- Berpengaruh Secara Simultan  
 —————> Berpengaruh Secara Parsial

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data. Berdasarkan paradigma yang

telah dipaparkan, maka dapat diberikan kesimpulan sementara (hipotesis) sebagai berikut:

1. Secara simultan

Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Secara parsial

a. Terdapat pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai.

b. Terdapat pengaruh antara Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai.