

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah salah satu bagian yang ada dalam suatu penulisan karya ilmiah dan berisi tentang teori-teori, hasil penelitian dan publikasi umum yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian. Dalam hal ini, peneliti mengemukakan beberapa teori menurut beberapa ahli yang relevan dengan variabel penelitian.

2.1.1 Manajemen

Dalam kehidupan sehari-hari keberadaan manajemen sangatlah membantu aktivitas individu ataupun organisasi untuk mempermudah pekerjaan, karena manajemen lebih memfokuskan dalam pembagian kerja sesuai dengan keahlian dan bekerja sama dengan orang lain.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur atau mengelola. Dalam mengatur suatu hal pastinya akan timbul masalah, proses, dan pertanyaan mengenai siapa atau apa yang diatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut.. Berikut ini beberapa pengertian manajemen menurut para ahli :

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

“Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber

daya organisasi”, teori ini menunjukkan peran manajemen terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Nurmadhani (2020:3) mengemukakan bahwa :

“Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi digunakan secara sistematis dan terencana.”

Dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah rancangan pengorganisasian dalam mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan hal ini bisa membuat efektif dan efisien dalam menjalankan suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi manajemen

Keberhasilan suatu perusahaan ditunjukkan dengan seberapa baik manajemen perusahaan tersebut. Dalam pelaksanaannya, manajemen memiliki beberapa fungsi elemen dasar yang dibangun ke dalam proses manajemen dan digunakan sebagai referensi ketika melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dan bisa membuat perkembangan bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Berikut adalah definisi fungsi menurut para ahli :

Menurut Amirullah(2021: 8) menyatakan bahwa:

“Fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi beberapa fungsi manajemen yang merencanakan, menkoordinasikan, mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.”

Beda dengan pernyataan diatas Tery dalam amirullah (2021; 3) mengemukakan bahwa terdapat empat fungsi manajemen, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (Planning)

Dasar pemikiran dari tujuan dan persiapan langkah-langkah yang digunakan untuk mencapai. Perencanaan berarti mempersiapkan segala kebutuhan memperhitungkan dengan cermat apasaja hambatan, dan merumuskan suatu perwujudan kegiatan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasi (Organization)

Mengumpulkan orang- orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

Penggerakan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakan seluruh sumber daya yang adadalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana.

3. Pengarahan (Actuating)

Actuating atau pengarahan merupakan proses implementasi agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam perusahaan, serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi.

4. Pengendalian (Controlling)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Berdasarkan fungsi-fungsi manajemen merupakan elemen mendasar yang digunakan sebagai acuan dalam proses manajemen, mulai dari perencanaan hingga pencapaian tujuan yang ditetapkan hingga pengendalian sumber daya yang ada sehingga fungsi manajemen bisa berperan dengan baik.

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai kebutuhan perusahaan. Dikarenakan kompetisi perusahaan semakin lama ketat sehingga kebutuhan atas kualifikasi karyawan juga mengalami dinamisasi sesuai tuntutan zaman dan kebutuhan perusahaan. Dan karena manajemen SDM merupakan sebuah proses yang berkelanjutan yang senada dengan pengoprasian perusahaan, maka perhatian terhadap manajemen SDM memiliki posisi yang sangat spesial di dalam sebuah perusahaan.

Ada beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, diantaranya:

” Menurut Kaehler & Grundei, (2021:1) “Manajemen sumber daya manusia Proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai, sehingga mereka dapat ditempatkan pada posisi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok manusia adalah kontribusinya terhadap organisasi sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidup.

“Menurut Wajdi (2022:1) : “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian , pembiayaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia , pengadaan, pengembangan, kompensasi ,intergrasi, pemeliharaan dan pelepasan untuk mencapai berbagai tujuan pribadi, organisasi dan masyarakat.

“Menurut Sihotang dalam Sinambela, L. P.,(2021:53): “ Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, Pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan , pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan .

Dari kesimpulan diatas sumber daya manusia adalah hal yang paling penting bagi sebuah organisasi di dalam perusahaan. karena sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan , pengadaan, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja melalui proses- proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Dalam mengerjakan pekerjaan seharusnya perusahaan memperhatikan fungsi manajemen dalam menjalankan berikut merupakan fungsi manajemen sumberdaya manusia menurut Hasibuan (2021:17) fungsi MSDM yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk menorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapai tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau mentaati peraturan- peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, terioritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatiha.

Pengembangan mengajarkan keahlian yang diperlukan baik untuk pekerja saat ini maupun dimasa mendatang oleh para manajer profesional.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusaan. Perinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintergeasian (*intergration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi

dan saling menguntungkan. Pengusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan itu sendiri, pemberhentian dari perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Berdasarkan uraian diatas bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan. Melalui fungsi-fungsi tersebut. manajemen sumber daya manusia berfungsi menangani masalah yang berhubungan dengan karyawan agar memberikan kontribusi yang baik bagi keberhasilan perusahaan.

2.2 Etos Kerja

Etos Kerja berasal dari Bahasa Yunani (etosh) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam etos ada sebuah semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan, sehingga setiap pekerjaan diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan sama sekali cacat dari hasil kerjanya. Sikap etos kerja atau sikap kerja keras adalah cara pandang terhadap jiwa kerja yang ditemukan dalam cara individu menjawab pekerjaan, inspirasi yang mendorong suatu pekerjaan dan pendekatan kerja yang dimiliki individu, suatu perkumpulan atau suatu negara.

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupa untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna.

Menurut Clifford Greetz (2020:18) “Etos Kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya”.

Menurut Tasmara (2020 : 56) “Etos kerja merupakan bahwa etos kerja ini ditetapkan oleh kebiasaan, pengaruh budaya dan sistem nilai yang diyakini dalam suatu organisasi”.

Menurut Anorg (2021:54) “Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja”.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa etos kerja sangat berpengaruh terhadap dinamika organisasi atau perusahaan ketika para individu – individu memiliki gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal bahkan lebih baik dan bahkan berupa untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna.

2.2.1 Fungsi Etos Kerja

Fungsi Etos Kerja secara umum adalah sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Jika di jabarkan terdapat 3 (tiga) fungsi etos kerja sebagai berikut:

1. Fungsi etos kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan.

Etos kerja yang bagus akan mendorong seseorang menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaan / perbuatan. Dengan demikian pekerjaan akan cepat selesai karena munculnya sifat tanggap ketika akan melakukan perbuatan,

2. Fungsi etos kerja sebagai penggairah dalam aktivitas

Dengan adanya etos kerja yang baik maka akan ada gairah dalam bekerja sehingga semangat kerja akan muncul.

3. Etos kerja berfungsi sebagai penggerak

Penggerak , seperti mesin mobil, besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Berdasarkan uraian di atas bahwa fungsi etos kerja adalah sebagai pendorong, penggerak, dan penggerak yang bisa meningkatkan kinerja yang maksimal di dalam perusahaan.

2.2.2 Faktor – faktor yang memengaruhi Etos Kerja

Menurut Doni Juni Priansa (2020: 285-286) Adapun faktor- faktor yang memengaruhi etos kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

1. Faktor Internsl

Faktor Internal yang memengaruhi etos kerja terdiri dari :

a. Agama

Agama membentuk nilai- nilai, keyakinan dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir bersikap dan bertindak karyawan pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan 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 karyawan, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia dia atas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali dihtentikan 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

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan di munculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setemoat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem konservatif akan memiliki etos kerja rendah. Etos kerja akan sangat mempengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu.

Berdasarkan penjelasan diatas faktor- faktor mempengaruhi etos kerja adalah Agama, pendidikan, motivasi, usia dan jenis kelamin, dan faktor eksternal sehingga karyawan akan sulit untuk mencapai tujuan mencapai kinerja yang baik di sebuah perusahaan atau organisasi.

2.2.3 Ciri – Ciri Etos Kerja

Menurut Putra , (2023:5) menyebutkan, ciri-ciri etos kerja pada seorang karyawan dapat dilihat dari Bagaimana sikap dan perbuatan selama bekerja yakni:

1. Kecanduan Terhadap waktu

Apabila seorang memiliki etos kerja yang baik maka orang tersebut akan memahami akan betapa berharganya waktu yang ia gunakan. Kami menyadari bahwa setiap detik sangat penting dan tidak bisa diulang.

2. Memiliki Moralitas Yang bersih (Iklas)

Hal yang berkaitan dengan moral dari individu Dimana hal ini harus diterapkan oleh seseorang dalam melakukan setiap pekerjaannya ialah keiklasan , Hal ini dikarenakan keiklasan ialah suatu pertanda Dimana seseorang tersebut mencintai juga menyayangi apapun kegiatan apa yang akan mereka lakukan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat membiat diri seseorang di dalam maupun diluar dirinya mengerjakan pekerjaan sekecil atau seberapa besarpun dengan lapang dada.

3. Memiliki Kejujuran

Tentunya kejujuran ini tidak dapat dipengaruhi oleh orang luar, melaikan terdapat pada diri seseorang apaagi sebagai divisi dalam suatu perusahaan. Memiliki Komitmen merupakan suatu keyakinan seseorang yang dapat melahirkan suatu vitalitas yang penuh gairah dalam melakukan pekerjaan.

4. Kuat Pendirian (Konsisten)

Konsiten adalah dapat mengikuti prinsip pantang menyerah dan mengendalikan diri serta mengendalikan emosi secara efektif, meskipun menghadapi resiko yang dapat membahayakan diri sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas ciri etos kerja memiliki kejujuran, komitmen, konsisten, moralitas dan pentingnya menghargai waktu maka dari itu etos kerja menjadi bagian penting di dalam perusahaan.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Etos kerja

Menurut Clifford Greetz (2020:18) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indicator sebagai berikut :

1. Kerja Cerdas

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

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

2. Kerja Keras

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

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

3. Kerja ikhlas adalah bentuk usaha berserah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hari sebagai manifestasi

- a. Bekerja tulus penuh rasa Syukur
- b. Bekerja serisu penuh kecintaan
- c. Bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

2.3 Budaya Organisasi

Penjelasan tentang budaya organisasi terkait dengan pengembangan organisasi. Nilai-nilai budaya dapat diterjemahkan dengan filosofi, moto perusahaan, serta tujuan perusahaan. Budaya organisasi merupakan system yang terdapat pada perusahaan yang dapat berdampak positif kepada anggotanya jika dilakukan dengan tepat.

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah aplikasi dari budaya organisasi (organizational culture) terhadap badan usaha atau perusahaan . Kedua istilah ini sering dipergunakan untuk maksud yang sama secara bergantian. Budaya organisasi sebagai suatu konsep dapat menjadi suatu sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan . Tanpa ukuran yang valid dan reliabel dari aspek krisis budaya organisasi , maka pernyataan tentang dampak budaya pada kinerja akan terus berdasarkan pada spekulasi , observasi personal dan studi kasus.

Budaya organisasional seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama budaya dapat di definisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri- ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok – kelompok orang dalam lingkungannya. Dalam pembentukan budaya organisasi ada dua hal yang harus di perhatikan yaitu unsur- unsur pembentuk budaya organisasi dan proses pembentukan budaya organisasi melalui empat tahapan yaitu: (i) terjadinya interaksi antar pimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok/perorangan dalam organisasi : (ii) Pada tahap kedua adalah dari interaksi menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi

artifak, nilai, dan asumsi akan diimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasi dan (iv) bahwa dalam mempertahankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran (learning) kepada anggota baru dalam organisasi. Adapun pengertian dari para ahli yaitu.

Menurut Edison (2020 : 117) “Budaya Organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma dan filosofi yang baru yang memiliki energy serta kebanggaan Kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Adapun menurut Tuala (2020:4): “Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi”.

Menurut Colquitt Le Pine dan Wesson (2021: 3) “Budaya Organisasi merupakan berbagai pengetahuan sosial dalam sebuah organisasi mengenai aturan, norma dan nilai- nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan .

Dari penjelasan diatas Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan , sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan- tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai- nilai bersama dipahami secara mendalam dianut, dan diperjuangkan oleh Sebagian besar anggota organisasi.

2.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Karakteristik dari budaya dalam organisasi adalah:

- a. Peraturan yang harus dipenuhi

- b. Aturan perilaku mengatur setiap tindakan yang harus dilakukan oleh anggota sebagai perwujudan budaya yang efisien.
- c. Norma
- d. Ketentuan yang mengatur tingkah laku manusia dalam masyarakat..
- e. Nilai yang dominan
- f. Nilai yang dianggap penting dari pada nilai lainnya.
- g. Filosofi
- h. Aturan- aturan dalam hidup dan menjadi kan kekuatan untuk mengalah.
- f. Aturan
- g. Tata tertib yang harus diikuti dan yang sudah diatur, apabila dilanggar akan mendapatkan sanksi.
- h. Iklim Organisasi

Keadaan mengenai karakteristik yang terjadi di lingkungan kerja yang dianggap mempengaruhi perilaku orang- orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

2.3.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2021:35) fungsi budaya kerja secara umum untuk membangun keyakinan atau menanamkan nilai-nilai tertentu sumber daya manusia, sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen dalam membiasakan suatu cara kerja di lingkungan kerja masing-masing, secara praktik di lapangan antara lain sebagai berikut:

Budaya organisasi memiliki sejumlah fungsi, yaitu:

- a. Identitas organisasi (simbol dan harapan), sehingga anggota organisasi merasa bangga terhadap organisasinya dan pihak eksternal menaruh aspek.
- b. Kesetabilan organisasi secara internal seluruh karyawan merasa tenang dan yakin, demikian pula pihak eksternal yang berkepentingan .
- c. Sebagai alat pendorong organisasi, sehingga mampu menjadi dasar dan pendorong untuk mencapai tujuan.
- d. Komitmen organisasi sehingga mampu sebagai katalisator dalam membentuk komitmen untuk melaksanakan berbagai ide atau suatu rencana strategis.

Berdasarkan fungsi-fungsi diatas maka budaya kerja dalam organisasi atau perusahaan memiliki fungsi yang sangat penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Jika budaya kerja dalam organisasi dapat bekerja dengan baik maka akan berdampak baik juga terhadap perusahaan atau organisasi itu sendiri.

2.3.4 Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi mempunyai pengertian yaitu suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan – perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator. Budaya Organisasi menurut Edison (2020:117) :

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk – produk berkualitas dan layanan tinggi.

- a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.

- b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
- c. Anggota menaati peraturan – peraturan yang ada.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

- a. Anggota penuh inisiatif dan tidak tergantung pada petunjuk pimpinan.
- b. Anggota menetapkan rencana dan berusaha menyelesaikan dengan baik.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek – aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

- a. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
- b. Anggota kelompok saling membantu.
- c. Masing – masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

4. Peforma

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

- a. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan

pekerjaanya.

- b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal – hal baru dan berguna.
- c. Setiap anggota selalu berusaha untuk bekerja dengan efektif dan efisien.

5. Orientasi Tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif paraanggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta, komitmen bersama.

- a. Setiap tugas – tugas tim dilakukan dengan diskusdan di sinergikan.
- b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

Gambaran tersebut menjadi pemahaman bersama yang memiliki para anggota mengenai organisasi, dan bagaimana segala sesuatu dilakukan didalamsesuai dengan apa yang telah ditentukan atau disepakati bersama.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas atau fungsi tertentu.

Menurut Jhon miner dalam Mangkunegara (2022:70) : Kinerja karyawan adalah faktor yang dapat mempengaruhi perkembangan dari suatu perusahaan dan

semakin baik kinerja karyawan maka akan mempermudah dalam mencapai tujuan, karena kinerja suatu hal yang penting dan tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan:.

“Menurut Agustin(2020:122)kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan kewajiban , tugas atau pekerjaan berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut rayyan & Paryanti(2021:10) mengemukakan bahwa :

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

Dari penjelasan diatas kinerja yaitu sesuatu yang dikerjakan oleh karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik atau prestasi sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan perusahaan terhadap karyawan.

2.4.1 Faktor- Faktor yang memengaruhi kinerja

Faktor- Faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mangkunegara (2020:70) terdapat beberapa faktor- faaktor yang mempengaruhi kinerja antara lain

1. Faktor personal / individual yaitu hal-hal yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan,kepercayaan diri, motivasi dan komitmen.
2. Faktor kepemimpinan yaitu meliputi kualitas, dorongan, semangat dan dukungan.
3. Faktor tim diantaranya adalah kerja sama dan kekompakannya

4. Faktor system yang meliputi system kerja, fasilitas, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor konsektual (situasional) Dimana faktor ini merupakan sebuah tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.4.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut John Miner dalam Mangkunegara (2022:70) terdapat 5 (lima) dimensi kinerja yaitu :

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran atau hasil tugas – tugas rutinitas dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja karyawan adapun indikator dari kuantitas, yaitu kecepatan dan kemampuan.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Adapun indikator dari kualitas kerja, yaitu kerapian dan ketelitian.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator dari tanggung jawab, yaitu dapat dilihat dari hasil kerjanya dan pada saat karyawan mengambil keputusan.

4. Kerja sama

Kerja sama adalah kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan rekan kerjanya atau orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator dari kerja sama, yaitu kekompakan dan jalinan kerja sama dengan rekan kerja atau pimpinan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan semangat dan mampu membuat keputusan tepat tanpa adanya pengarahan. Adanya indikator dari inisiatif, yaitu inisiatif dalam bekerja dan membuat keputusan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai referensi yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian terdahulu, diharapkan penulis dapat melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Berikut tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ni Wayan Widnyani (2020) Pengaruh Etika Kerja, <i>Budaya Organisasi</i> dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Balai Lelang Bali di Denpasar Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan pariwisata Vol. 1, No1	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	Etika kerja, Disiplin kerja dan Lokasi penelitian.

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Lisa Aqsariyanti et al (2019) Pengaruh <i>Etos Kerja</i> dan iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Organisasi dan Ilmu Manajemen Vol.1	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan	Etos Kerja dan Kinerja Karyawan	Iklim Organisasi dan Lokasi penelitian
3	Calvin Alfa Tangkudung dkk (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, <i>Etos Kerja</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado Jurnal UnRatulangi Vol 9 No1	berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Etos Kerja , Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lokasi penelitian.
4	Yustina Maro dkk (2022) Pengaruh <i>Etos Kerja</i> , Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan Vol.8 No7	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Etos Kerja dan Kinerja Karyawan	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Lokasi Penelitian
5	Melisa Andriani (2018) Pengaruh <i>Etos Kerja</i> dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tugu Raya Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 3 No1	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	<i>Etos Kerja</i> dan kinerja Karyawan	Kedisiplinan dan Lokasi penelitian
6	M. Syaiful Arief (2021) Pengaruh <i>Etos Kerja</i> , Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa Jurnal Implementasi Manajemen Perusahaan Vol 1 No2	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Etos Kerja dan Kinerja Karyawan	Pelatihan Kerja dan Lokasi Penelitian

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	Fina Julianti (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Mahasiswa Ekonomi Vol 1. No 1	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Budaya organisasi, Etos Kerja, dan kinerja karyawan	Disiplin kerja dan lokasi penelitian
8	Herawati (2020) Pengaruh <i>Budaya Organisasi</i> dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas perhubungan kabupaten merangih Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 3 No 2	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Budaya organisasi dan kinerja karyawan.	Lokasi penelitian dan etika kerja
9	Ayu Pradining (2022) Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Abadi Bersama Jurnal Metadata Vol 3 No 1	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Lokasi Penelitian
10	Nuraini Rasyid (2024) Etos Kerja dan Budaya Organisasi Berdasarkan Kinerja Karyawan Pabrik Gula Takalar PTPN XIV Sulawesi Selatan Jurnal FJAS Vol 3 No 4	Berngaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Etos Kerja dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Lokasi penelitian
11	Akhmar Barsha dkk (2020) Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta (2020) Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora Vol 3 No 1	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Etos Kerja dan Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja dan Lokasi Penelitian

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	Yuyun Sri Wahyuni Mooduto (2022) Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, Keterampilan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Pohuwato	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai	Pengetahuan Keterampilan dan Lokasi Penelitian
13	Ni Komang Mia Widiastini dkk (2023) Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar Jurnal Pf Manajemen Vol 4 No 2	Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	Kompetensi dan Lokasi Penelitian
14	Hariyanto (2021) Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro Jurnal Mitra Manajemen Vol 3 No 4	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi , motivas, Kepuasan Kerja dan Lokasi penelitian
15	Pipiet Melati Firdaus (2022) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rianda Usaha Mandiri Jurnal universitas Islam Riau Pekanbaru Vol 1 no 2	Berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja	Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lokasi Penelitian
16	Nikita Maria Usuh dkk (2020) Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Reasort Junral Emba Vol 8 NO 1	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Etos kerja,budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	Lokasi Penelitian
17	Muren Bouwele dkk (2020) Pengaruh Etos Kerja , gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Etos Kerja dan Kinerja Karyawan	Gairah Kerja, Disiplin Kerja ,dan Lokasi penelitian

No	Penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal EMBA Vol 4 No 3			
18	Tardin Hasanudin (2021) Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi Jurnal Cakrawala Vol . 28 No 1	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan	Lokasi Penelitian
19	Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Unit Marihat Pematang Siantar Jurnal Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen Vol 3 No 1	Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	Komitmen Karyawan dan Lokasi Penelitian
20	Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR Syariah Artha Madani Jurnal Masarin Vol 1 No 1	Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan	Lokasi Penelitian

Sumber : Oleh Penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas, menjelaskan bahwa terdapat 20 penelitian terdahulu yang menandakan adanya hubungan antara variable Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki persamaan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan terdapat perbedaan pada penelitian yaitu Lokasi penelitian dan juga waktu penelitian .

Penelitian ini menggunakan variable Etos Kerja dan Budaya Organisasi sebagai variable bebas dan Kinerja karyawan sebagai variable terkait. Berdasarkan Tbel 2.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh parsial antaravariabel Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

2.6 Kerangka pemikiran

Menurut Sugiyono (2020:60) kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel dependen dan independen. Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan harus mendukung, memperhatikan dan menunjang dengan membangun manajemen yang bisa mengatur, mengarahkan dan mengkoordinir pekerjaan yang dibebankan kepada semua pegawai.

Berdasarkan uraian dari kerangka pemikiran diatas, landasan konseptional model hubungan antara etos kerja dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja (Anoraga, 2020:54). Etos kerja memegang peran penting di dalam sebuah instansi perusahaan dan sebaliknya bila ketiadaan etos kerja memang menjadi sumber petaka bagi kelangsungan perusahaan. Para karyawan dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri karyawan, Bila para karyawan memandang suatu pekerjaan bernilai tinggi, maka etos kerja cenderung tinggi sebaliknya karyawan memandang suatu pekerjaan bernilai rendah maka etos kerja pun semakin rendah. Etos kerja yang rendah akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Akhmar Barsha (2020) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pacific Indah Pratama Jakarta Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa pengintegrasian akan menjadi sangat penting dalam suatu aktivitas kerja sehingga akan terjalin kesepahaman diantara karyawan maupun manajemen dengan karyawan.

Nikita Mariah Uso , Bernhard Tewel, dan Regina Saerang (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Etos Kerja At Tasik Ria Resort , Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan menyatakan Etos Kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian lainnya dilakukan oleh Pipiet Melati Firdaus (2020) dalam penelitiannya yaitu Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Rianda Usaha Mandiri.

Etos Kerja karyawan yang baik adalah bagaimana segala macam pekerjaan yang diharapkan oleh perusahaan dapat dilakukan dengan baik, dan dengan hasil yang memuaskan

2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kinerja

Budaya kerja di dalam perusahaan CV. ADS Smart CCTV di dasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan juga pendorong yang dibudidayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita - cita, pendapat , pandangan serta Tindakan yang terwujud sebagai kerja .

Federic Mario Bolung, Endri Sentosa, Marnis (2021) di dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi , Pengembangan Karis, dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Yuyun Wahyuni mooduto, Moh Rolli Paramata, Deby R Karundeng (2022) penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi , Pengetahuan, Keterampilan, Terhadap, Kinerja Pegawai Pada Dinas Disduk Capil Kabupaten Pahuwato Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan .

Calvin Alfa Tangkudung dan Rita N, Taroreh (2021) penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Budaya Organisasi Kinerja

Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan . Karena berdampak positif yang mendukung ke efektifan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Muren Bouwele dkk (2020) penelitian berjudul Pengaruh Etos Kerja , gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahunan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

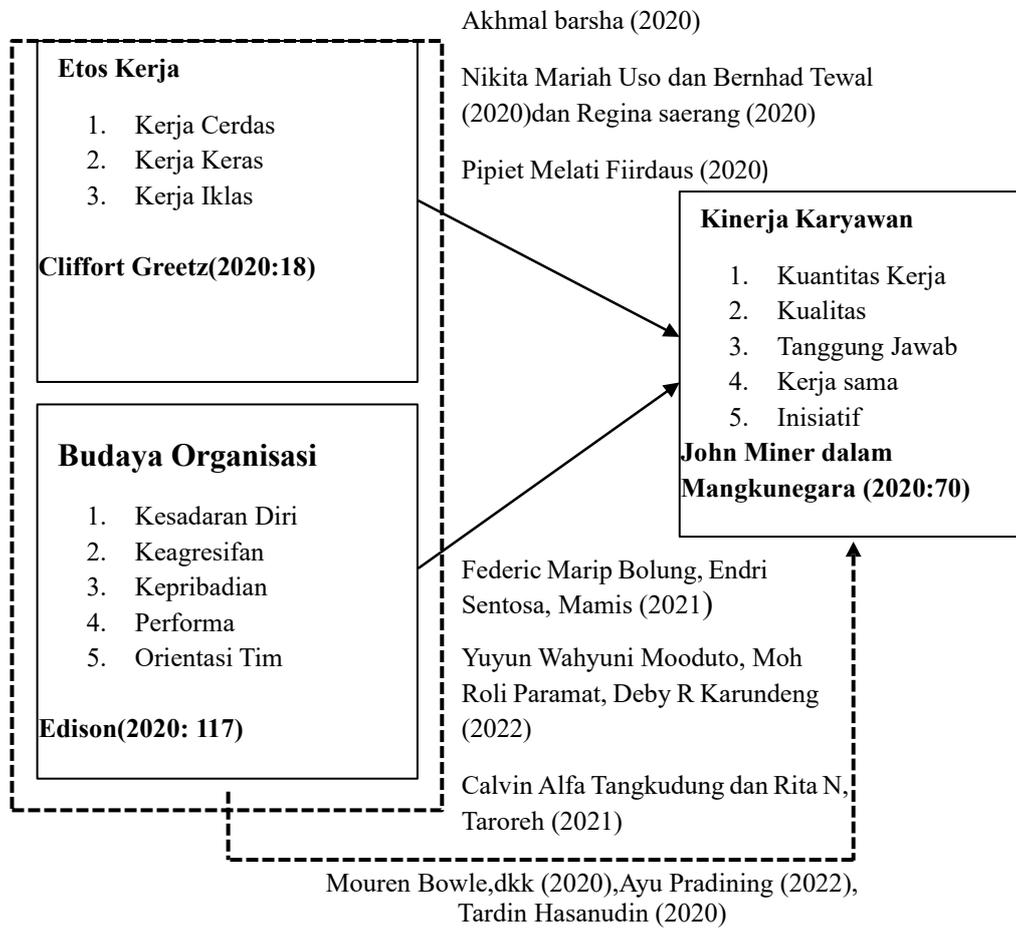
Ayu Pradining (2022) penelitian berjudul Pengaruh Etos kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinaerja karyawan PT Abadi Bersama berpengaruh positif dan signifikan terhdap kinerja karyawan.

Adapun penelitian yang lain Tardin Hasanudin (2021) penelitian berjudul Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Zena Purwa Perkasa Bekasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan Etos Kerja dan Budaya Organisasi sangat dibutuhkan bagi perusahaan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

2.7 Paradigma

Berdasarkan kerangka pemikiran dan juga penelitian terdahulu di atas, maka dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti pada gambar 2.1 bisa di lihat pada halaman berikutnya :



Gambar 2. 1
Paradigma Penelitian

2.8 Hipotesis

Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Secara Simultan

Terdapat Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Secara Parsial

a. Terdapat Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

b. Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan.