

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kinerjanya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. (Ni Kadek Rika Putri Rahayu, 2022)

2.2. Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Tika (2019:4) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Moeljono (2019:2) mengemukakan bahwa : "Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada pegawai karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi".

Ruky (2021:315) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah mencerminkan cara mereka melakukan sesuatu (membuat keputusan, dan melayani orang), yang

dapat dilihat dan dirasakan terutama oleh orang di luar organisasi tersebut. Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku segenap anggota organisasi. Selain itu budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi -organisasi lain.

Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam organisasi. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumberdaya-sumberdaya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam organisasi mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau organisasinya.

Menurut Tika (2019:50) unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja adalah sebagai berikut :

1. Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja.

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (learning process)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi tersebut.

7. Penyesuaian (*adaptation*)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan.

Jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya menurut Tika (2019:7) adalah :

1. Berdasarkan Proses Informasi

Budaya kerja berdasarkan proses informasi terdiri dari :

a) Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana

bagi tujuan semangat kerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak)

b) Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)

c) Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

d) Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi)

1. Berdasarkan Tujuannya

Budaya kerja berdasarkan tujuannya, yaitu :

- a) Budaya organisasi organisasi,
- b) Budaya organisasi public,
- c) Budaya organisasi sosial.

Fungsi utama budaya kerja menurut Tika (2019:9) adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.

Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

- b. Sebagai perekat bagi pegawai dalam suatu organisasi.

Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari pegawai. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi.

- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.

Hal ini tergambaran di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

- d. Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya pegawai oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

- e. Sebagai integrator

Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru.

- f. Membentuk perilaku bagi pegawai

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para pegawai dapat memahami bagaimana mencapai tujuan organisasi .

- g. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.

Masalah utama yang sering dihadapi organisasi adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.

- h. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan organisasi .

Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai organisasi tersebut.

i. Sebagai alat komunikasi

Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku.

j. Sebagai penghambat berinovasi

Budaya kerja dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya kerja tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Menurut Tika (2019:60) menyatakan adalah 10 karakteristik budaya kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Inisiatif Individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat.

2. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko

Dalam budaya kerja perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko.

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.

5. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi .

7. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/pegawai suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam organisasi dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8. Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas kinerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai/pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Kriteria ukuran budaya kerja juga bermanfaat untuk memetakan sejauh mana karakteristik tipe budaya kerja tepat atau relevan dengan kepentingan

suatu organisasi karena setiap organisasi memiliki spesifikasi tujuan dan karakter sumber daya yang berlainan. Karakteristik organisasi yang berbeda akan membawa perbedaan dalam karakteristik tipe budaya kerja.

1. Komitmen dari Pimpinan tertinggi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
2. Nilai-nilai pembentuk sikap perilaku positif dan produktif yang telah dirumuskan dan akan diterapkan, dapat dimengerti dan dipahami dengan mudah oleh seluruh Pimpinan dan Pegawai.
3. Pimpinan pada setiap jenjang menjadi panutan/contoh penerapan nilai-nilai di lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
4. Antara Pimpinan dan Pegawai, saling percaya, saling terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metoda kerja yang baru yang lebih efektif.
5. Budaya kerja harus terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan dan masalah-masalah yang dihadapi bersama oleh instansi/unit organisasinya.
6. Budaya kerja diterapkan secara konsisten, budaya dan berkelanjutan.

Dimensi dan indikator dalam budaya kerja menurut Robbins dalam Tika (2019:59) adalah:

1. Inovasi dan mengambil resiko
 - a. Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas
 - b. Penghargaan terhadap aspirasi karyawan perusahaan
 - c. Pertimbangan karyawan perusahaan dalam mengambil resiko
 - d. Tanggung jawab karyawan perusahaan
2. Perhatian pada rincian

- a. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan
 - b. Evaluasi hasil kerja
3. Orientasi hasil
- a. Pencapaian target
 - b. Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja
4. Orientasi manusia
- a. Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja
 - b. Perhatian perusahaan terhadap rekreasi
 - c. Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi
5. Orientasi tim
- a. Kerja sama yang terjadi antara karyawan perusahaan
 - b. Toleransi antar karyawan perusahaan
6. Agresifitas
- a. Kebebasan untuk memberikan kritik
 - b. Iklim bersaing dalam perusahaan
 - c. Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri
7. Stabilitas
- Kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi Gambaran tersebut menjadi basis bagi pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, dan bagaimana segala sesuatu dilakukan didalamnya sesuai dengan apa yang telah ditentukan atau disepakati bersama.

Dengan berdasarkan teori-teori budaya kerja tersebut di atas dapat diuraikan bahwa definisi konseptual budaya kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaan dan perilaku pegawai pada waktu bekerja.

2.2.1 Indikator Budaya kerja

Berdasarkan teori budaya kerja tersebut, peneliti menentukan indikator budaya kerja berdasarkan pendapat Tika (2019:59), yang terdiri atas :

1. Inovasi dan mengambil resiko
2. Perhatian pada rincian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi manusia
5. Orientasi tim
6. Agresifitas
7. Stabilitas

1. Inovasi dan Mengambil Risiko

Merupakan sejauh mana anggota organisasi didorong untuk berinovasi, berpikir kreatif, dan berani mencoba hal-hal baru, termasuk dalam pengambilan risiko yang terkalkulasi. Organisasi dengan budaya ini cenderung adaptif terhadap perubahan dan mendukung ide-ide segar.

Contoh: Perusahaan teknologi seperti Google sangat mendorong karyawan untuk berinovasi dan mengambil risiko dalam proyek baru.

2. Perhatian pada Rincian (*Detail Orientation*)

Menggambarkan sejauh mana organisasi menekankan pada ketelitian, presisi, dan analisis data dalam pekerjaan. Organisasi dengan perhatian tinggi pada detail biasanya memiliki standar kerja yang sangat ketat.

Contoh: Perusahaan keuangan atau manufaktur biasanya menuntut perhatian tinggi terhadap rincian karena berhubungan dengan akurasi dan keamanan.

3. Orientasi Hasil (*Outcome Orientation*)

Fokus pada pencapaian hasil atau output dibandingkan proses yang digunakan untuk mencapainya. Organisasi dengan orientasi hasil akan menilai kinerja berdasarkan pencapaian target atau tujuan.

Contoh: Perusahaan penjualan atau pemasaran biasanya sangat menekankan pencapaian target penjualan.

4. Orientasi Manusia (*People Orientation*)

Menunjukkan sejauh mana manajemen mempertimbangkan dampak keputusan terhadap karyawan dalam organisasi. Organisasi yang memiliki orientasi manusia tinggi akan memperhatikan kesejahteraan, pengembangan, dan kepuasan kerja karyawan.

Contoh: Organisasi nirlaba atau perusahaan yang menerapkan corporate social responsibility secara kuat.

5. Orientasi Tim (*Team Orientation*)

Menekankan kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan kerja individual. Organisasi dengan budaya ini akan membangun kolaborasi antar karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

Contoh: Perusahaan startup atau organisasi proyek berbasis kerja tim tinggi.

6. Agresivitas

Menggambarkan tingkat kompetitif dan ketegasan organisasi dalam bersaing di pasar. Organisasi yang agresif biasanya memiliki budaya kerja cepat, menantang, dan kompetitif.

Contoh: Perusahaan dalam industri periklanan atau teknologi yang kompetitif seperti Amazon.

7. Stabilitas

Fokus pada pemeliharaan status quo, efisiensi, dan keberlanjutan jangka panjang daripada perubahan cepat. Organisasi dengan budaya stabil cenderung konservatif dan menekankan pada struktur serta prosedur yang mapan.

Contoh: Instansi pemerintahan atau organisasi besar yang sudah mapan seperti bank nasional.

2.3 Etos Kerja

Istilah Inggris ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya, keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat (keras) atau lemah.

Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja, hal mana dikatakan oleh Anoraga (2021: 29) bahwa secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

1. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia
2. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan
3. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal
4. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk pengembangan diri
5. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih

Menurut Chong dan Tai dalam Wirawan (2021:119) bahwa etos kerja adalah ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan.

Sinamo (2021:169) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedasaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Setiap orang ingin meraih suatu kesuksesan dan keberhasilan, maka dirumuskan menjadi sebuah roh keberhasilan yang artinya sebagai roh kehidupan yang dianugerahkan Tuhan kepada manusia supaya manusia hidup sepenuh-penuhnya, tumbuh sesehat-sehatnya, berkembang sebaik-baiknya dan berhasil setinggi-tingginya. Roh keberhasilan adalah juga roh yang menghidupi organisasi. Jika roh ini pamit, maka runtuhlah organisasi tersebut. Artinya roh keberhasilan ini memiliki elemen-elemen atau aspek yang ada didalamnya, jika satu aspek saja yang hilang maka runtuhlah roh keberhasilan itu sehingga menjadi tidak sempurna.

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket 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 berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin.

Berdasarkan pengertian etos kerja di atas, maka jika seseorang, suatu organisasi atau suatu komunitas menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas. Itulah etos kerja mereka, dan itu pula Etos Kerja mereka.

Etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Mathis & Jackson, (2021: 261) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan menunjukkan watak dan sikap serta memiliki keyakinan dalam suatu pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dan sebagainya. Tentu saja organisasi mengharapkan para pegawai memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

2.3.1. Dimensi Etos Kerja

Penerapan etos kerja ditempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (*fraud*). Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja dari pada hasil kerja seseorang.

Menurut Siregar dalam Octarina (2021:98), usaha dalam meningkatkan etos kerja seseorang dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang, di antaranya:

- a. Kesadaran: keadaan mengerti akan pekerjaannya.
- b. Semangat: keinginan untuk bekerja.
- c. Kemauan: apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
- d. Komitmen: perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan.
- e. Inisiatif: usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
- f. Produktif: banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/organisasi.
- g. Peningkatan: proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya.
- h. Wawasan: konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

Menurut Anoraga (2021:83) ada tujuh faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu :

- a) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agamanya.

b) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c) Sosial dan politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d) Kondisi lingkungan atau Geografis

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

e) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia.

Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi

f) Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan etos kerja bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g) Motivasi intrinsik individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu Budaya Kerja. Etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

2.3.2. Indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2021:173), ada delapan etos kerja, yaitu :

1. Kerja adalah rahmat

Etos kerja pertama adalah percaya pada paradigma bahwa kerja adalah rahmat, dan karena itu harus disyukuri paling sedikit karena 5 (lima) alasan :

- a. Pekerjaan itu sendiri secara hakiki adalah berkat Tuhan. Lewat pekerjaan Tuhan memelihara manusia. Dengan upah yang diterima pegawai dapat menyediakan sandang, pangan untuk keluarganya.
- b. Pegawai selain menerima upah finansial juga menerima banyak faktor plus, misalnya jabatan, fasilitas, berbagai tunjangan dan kemudahan.
- c. Talenta yang menjadi basis keahlian juga merupakan rahmat yang diberikan Tuhan kepada manusia.
- d. Bahan baku yang dipakai dan diolah dalam bekerja juga telah tersedia karena rahmat Tuhan.
- e. Di dalam pekerjaan semua individu terlibat dalam sebuah jaringan antar manusia yang fungsional, hirarkis, dan sinergis yang membentuk kelompok kerja, profesi, korps, dan komunitas.

2. Kerja adalah amanah

Etos amanah lahir dari proses dialektika dan reflesi batin tatkala manusia berhadapan dengan kenyataan buruk di lapangan yang diperhadapkan dengan tuntutan moral dan idealisme di pihak lain. Dalam proses ini terjadi penyentakan-penyentakan perasaan, kejutan-kejutan kejiwaan, dan pencerahan-pencerahan batin yang kemudian mentransformasikan kesadaran manusia ke tingkat yang lebih tinggi dan selanjutnya melahirkan etos amanah. Dari

kesadaran amanah ini lahirlah kewajiban moral yaitu tanggungjawab yang kemudian menumbuhkan keberanian moral dan keinginan kuat untuk :

- a. Bekerja sesuai dengan job description dan mencapai target-target kerja yang ditetapkan.
- b. Tidak menyalahgunakan fasilitas organisasi
- c. Tidak membuat dan mendistribusikan laporan fiktif.
- d. Tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi
- e. Mematuhi semua aturan dan peraturan organisasi.

3. Kerja adalah panggilan

Kerja sebagai panggilan adalah sebuah konsep yang sangat tua. Dalam tradisi Hinduisme dan Buddhism konsep panggilan ini disebut dharma, yaitu panggilan suci, kewajiban suci, tugas sakral untuk mengerjakan sesuatu. Tujuan panggilan yang terpenting adalah agar manusia dapat bekerja tuntas dan selalu mengedepankan integritas :

- a. Setiap orang lahir ke dunia dengan panggilan khusus, yang dilakoni oleh setiap orang terutama melalui pekerjaannya.
- b. Agar panggilan berhasil terselesaikan sampai tuntas, diperlukan integritas yang kuat, komitmen, kejujuran, keberanian mendengarkan nurani dan memenuhi tuntutan profesi dengan segenap hati, pikiran, dan tenaga.
- c. Integritas adalah komitmen, janji yang harus ditepati, untuk menunaikan dharma hingga tuntas, tidak pura-pura lupa pada tugas atau ingkar pada tanggungjawab.

- d. Integritas berarti memenuhi tuntutan darma dan profesi dengan segenap hati, segenap pikiran, dan segenap tenaga secara total, utuh, dan menyeluruh.
- e. Integritas berarti bersikap jujur kepada diri sendiri dan berkehendak baik, tidak memanipulasi, tetapi mengutamakan kejujuran dalam berkarya.
- f. Integritas berarti bersikap sesuai tuntutan nurani, memenuhi panggilan hati untuk bertindak dan berbuat yang benar dengan mengikuti aturan dan prinsip sehingga bebas dari konflik kepentingan.

4. Kerja adalah aktualisasi

Aktualisasi diri atau pengembangan potensi insani dapat terlaksana melalui pekerjaan, karena bekerja adalah pengerahan energi biologis, psikologis, dan spiritual yang selain membentuk karakter dan kompetensi manusia. Tujuan aktualisasi yang terpenting adalah agar manusia bisa bekerja keras dan selalu tuntas :

- a. Tak ada sukses yang berarti tanpa kerja keras.
- b. Kerja keras tak lain adalah melangkah satu demi satu secara teratur menuju impian yang diidamkan.
- c. Jangan berkecil hati karena menjumpai halangan, karena bahkan batu penghalangpun bisa menjadi batu loncatan menuju keberhasilan.
- d. Manusia tak akan pernah memperoleh sesuatu yang besar kecuali ia mencobanya dengan kerja keras penuh semangat.
- e. Janganlah menangisi kegagalan, mulailah sekali lagi

5. Kerja adalah ibadah

Kerja itu ibadah, yang intinya adalah tindakan memberi atau membaktikan harta, waktu, hati, dan pikiran . Melalui pekerjaan, manusia dapat memiliki kepribadian, karakter, dan mental yang berkembang, dapat memperkaya hubungan silaturahmi yang saling mengasihi dan menyayangi, membangun rasa kesatuan antar manusia, menghasilkan kemakmuran, kesejahteraan dan kebahagiaan.

6. Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesukaan dan gairah kerja bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif, artistik, dan interaktif. Aktivitas seni menuntut penggunaan potensi kreatif dalam diri manusia, baik untuk menyelesaikan masalah-masalah kerja yang timbul maupun untuk menggagas hal-hal baru. Pekerjaan yang dihayati sebagai seni terutama terlihat dari kemampuan manusia berpikir tertib, sistematik, dan konseptual, kreatif memecahkan masalah, imajinatif menemukan solusi, inovatif mengimplementasikannya, dan cerdas saat menjual.

7. Kerja adalah kehormatan

Kerja sebagai kehormatan memiliki sejumlah dimensi yang sangat kaya, yaitu :

- a. Secara okupasional, pemberi kerja menghormati kemampuan pegawai sehingga seseorang itu layak memangku jabatan atau melaksanakan tugas tersebut.
- b. Secara psikologis, pekerjaan memang menyediakan rasa hormat dan kesadaran dalam diri individu bahwa ia memiliki kemampuan dan mampu dibuktikan dengan prestasi-prestasi yang diraihnya.

- c. Secara sosial, kerja memberikan kehormatan karena berkarya dengan kemampuan diri sendiri adalah kebajikan.
- d. Secara finansial, pekerjaan memampukan manusia menjadi mandiri secara ekonomis.
- e. Secara moral, kehormatan berarti kemampuan menjaga perilaku etis dan menjauhi perilaku nista.
- f. Secara personal, jika pengertian moral di atas dapat dipenuhi, maka kehormatan juga bermakna keteppercayaan (*trustworthiness*) yang lahir dari bersatunya kata dan perbuatan.
- g. Secara profesional, kehormatan berarti prestasi unggul (*superior performance*).

8. Kerja adalah pelayanan

Tujuan pelayanan yang terpenting adalah agar manusia selalu bekerja paripurna dengan tetap rendah hati. Di dunia bisnis, melayani adalah ikhtiar tiada henti untuk memuaskan pelanggan dengan menyajikan karya-karya yang mengesankan dan produk-produk unggulan. Apabila semua orang bekerja sesuai dengan hakikat profesi dan pekerjaannya, melayani dengan sempurna penuh kerendahan hati, maka setiap orang, dan pada gilirannya seluruh masyarakat, akan bergerak ke tingkat kemuliaan yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian teori di atas maka definisi konseptual etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai dan aturan yang berlaku dalam suatu perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Untuk mengukur variabel etos kerja penulis mengambil teori Sinamo dalam dengan 8 indikator, yaitu :

1. Kerja adalah Rahmat

Deloitte. (2023) "Pekerjaan memberikan makna dan tujuan dalam hidup manusia, serta kesempatan untuk berkembang."

2. Kerja adalah Amanah

KFF. (2022). "Setiap pekerjaan merupakan tanggung jawab yang harus dijalankan dengan baik sebagai amanah dari masyarakat."

3. Kerja adalah Panggilan

Microsoft Work Trend Index. (2023)."Banyak individu merasa terhubung dengan pekerjaan mereka secara emosional, melihatnya sebagai panggilan untuk berkontribusi."

4. Kerja adalah Aktualisasi

Harvard Business Review. (2021)."Aktualisasi diri terjadi ketika seseorang mampu mengekspresikan potensi terbaiknya melalui pekerjaannya."

5. Kerja adalah Ibadah

Penjelasan: Dalam banyak tradisi keagamaan, kerja dianggap sebagai bentuk ibadah jika dilakukan dengan niat baik dan etika yang benar.

"Ibadah bukan hanya ritual tetapi juga mencakup semua tindakan baik termasuk bekerja secara jujur."

6. Kerja adalah Seni

Penjelasan: Melihat kerja sebagai seni berarti menghargai keindahan dalam proses bekerja itu sendiri.

"Ketika seseorang terlibat sepenuhnya dalam pekerjanya seperti seorang seniman di karyanya itu menjadi pengalaman optimal."

7. Kerja adalah Kehormatan

Bekerja dianggap sebagai kehormatan karena memberikan status sosial serta martabat kepada individu di masyarakat.

"Pekerjaan tidak hanya memberi nafkah tetapi juga membangun identitas sosial dan kehormatan individu."

8. Kerja adalah Pelayanan

Konsep ini menekankan bahwa setiap jenis pekerjaan pada dasarnya bertujuan untuk melayani orang lain baik pelanggan maupun rekan sejawat.

2.4 Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber daya manusia merupakan tingkat kemampuan yang dapat ditunjukan oleh sumber daya manusia melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seseorang digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Menurut Hasibuan (2021;10), Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam organisasi.

Menurut Fahmi (2021; 1), Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

2.4.1. Komponen komponen Manajemen SDM

Adapun komponen tersebut dapat dibedakan menjadi tiga hal, menurut Hasibuan (2021;12) diantaranya:

1. *Pengusaha*, Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung laba yang dicapai organisasi tersebut.
2. *Pegawai*, Pegawai merupakan kekayaan utama suatu organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas organisasi tidak akan berjalan.
3. *Pemimpin*, Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan Kualitas SDMnya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.4.2. Peran Manajemen SDM

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa peran, antara lain sebagai berikut:

- a. Melakukan penetapan dan kualitas, serta menempatkan tenaga kerja melalui identifikasi job specification, job description dan job evaluation pada kebutuhan perusahaan dengan cara yang efektif.
- b. Merumuskan peramalan pada permintaan dan penawaran sumber daya manusia di masa depan atau yang akan datang.
- c. Monitoring organisasi atau serikat buruh dan kemajuan teknis.

- d. Melaksanakan pengelolaan atau pengaturan pada mutasi karyawan (*vertical/horizontal*), pensiun, pemberhentian, serta pesangon.
- e. Merancang program kesejahteraan, pemberhentian, promosi, atau pengembangan tenaga kerja.
- f. Monitoring UU Ketenagakerjaan/buruh dan memberikan kebijaksanaan atas pemberian balas jasa
- g. Merancang pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi karyawan.

2.4.3. Indikator Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi operasional yang bermanfaat sebagai suatu dasar (*basic*) dalam melaksanakan proses manajemen sumber daya manusia. Hal ini berguna dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan, melalui cara yang efisien dan efektif. Terdapat beberapa fungsi operasional dalam MSDM (Widodo, 2019) yaitu:

- a. Perencanaan (*planning*) merupakan proses atau tahapan yang dihadapi pada masa depan atau masa yang akan datang. Perencanaan bermanfaat dalam penyusunan rangkaian pekerjaan, seperti persyaratan kerja, penentuan sumber penarikan SDM, analisis pekerjaan, dsb.
- b. Pengadaan (*procurement*) ialah segala hal yang dilakukan manajer SDM dalam pengadaan calon pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Antara lain seperti seleksi, orientasi, penempatan dan induksi, promosi, serta hal-hal yang umum seperti penerimaan dan pengumuman lamaran kerja.

- c. Pengembangan (*development*) bermanfaat dalam meningkatkan keterampilan karyawan, baik dalam aspek konseptual, teknis, teoritis ataupun moral melalui proses pendidikan atau pelatihan. Output yang akan dihasilkan oleh pengembangan ini ialah prestasi kerja, motivasi, perencanaan karir, pemberian tugas, dsb.
- d. Kompensasi (*compensation*) ialah balas jasa perusahaan yang diberikan kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung atas kontribusi yang telah dilaksanakan.
- e. Pengintegrasian (*integration*) merupakan langkah atau program untuk melakukan harmonisasi antara kepentingan karyawan dan kepentingan perusahaan. Sehingga dapat menghasilkan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan.
- f. Pemeliharaan (*maintenance*) meliputi program dalam peningkatan dan pemeliharaan aspek fisik karyawan. Baik berupa kondisi mental, fisik, ataupun loyalitas dalam bekerjasama hingga karyawan tersebut pensiun dari perusahaan.
- g. Kedisiplinan (*discipline*) merupakan kesadaran dan keinginan karyawan untuk kontinu dalam menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku pada perusahaan
- h. Pemberhentian (*separation*) ialah pemutusan hubungan kerja (PHK), dimana hubungan antara karyawan dan perusahaan dalam pekerjaan telah putus.

2.5 Kinerja Pegawai

Menurut Mas'ud (2021), kinerja adalah "Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Robbins (2022:56) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2022:28) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2021:13) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan definisi dan batasan kinerja dari para ahli di atas, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2.5.1. Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Gibson dalam Rivai (2021:93) berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Menurut Sedarmayanti (2021:97) ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Simamora, (2022:146) berpendapat penilaian kinerja dalam suatu organisasi merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

Menurut Simamora (2022:148) Umpan balik penilaian kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Manfaat dari penilaian kinerja sendiri dapat dilihat melalui dua segi yaitu:

1. Segi administratif, yaitu:
 - a. Sebagai dasar pembuat keputusan promosi, pemberhentian, dan mutasi
 - b. Sebagai alat menetapkan kebutuhan pelatihan
 - c. Sebagai kriteria dalam seleksi dan penempatan
 - d. Dasar penilaian manfaat pelatihan
 - e. Dasar penilaian efisiensi dan produktivitas
 - f. Metode administrasi penggajian
2. Segi pengembangan pegawai, yaitu:
 - a. Sebagai alat untuk mengenali kelemahan pegawai
 - b. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
 - c. Alat untuk meningkatkan motivasi pegawai

- d. Alat untuk mendorong pemimpin melakukan pengamatan terhadap perilaku setiap bawahannya, untuk kemudian dikenali kebutuhan pelatihannya
- e. Alat untuk menunjukkan kekurangan masa lalu dan menambah kekuatan pegawai di masa yang akan datang.

2.5.2. Faktor – faktor dalam penilaian kinerja

Menurut Dessler (2022:31) ada lima faktor dalam penilaian kinerja:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi: akuisisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas Pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu
5. Konservasi, meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Adapun indikator penilaian kinerja pegawai menurut Mas'ud (2021:44) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu, Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas, Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Berdasarkan teori-teori di atas, peneliti menentukan indikator kinerja pegawai berdasarkan pendapat Mas'ud (2021) karena sesuai dengan kondisi faktual di lokasi penelitian, yang terdiri atas :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sejenis terdahulu menjadi tolok ukur penulis dalam melakukan penelitian ini yaitu sebagaimana tabel berikut.

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

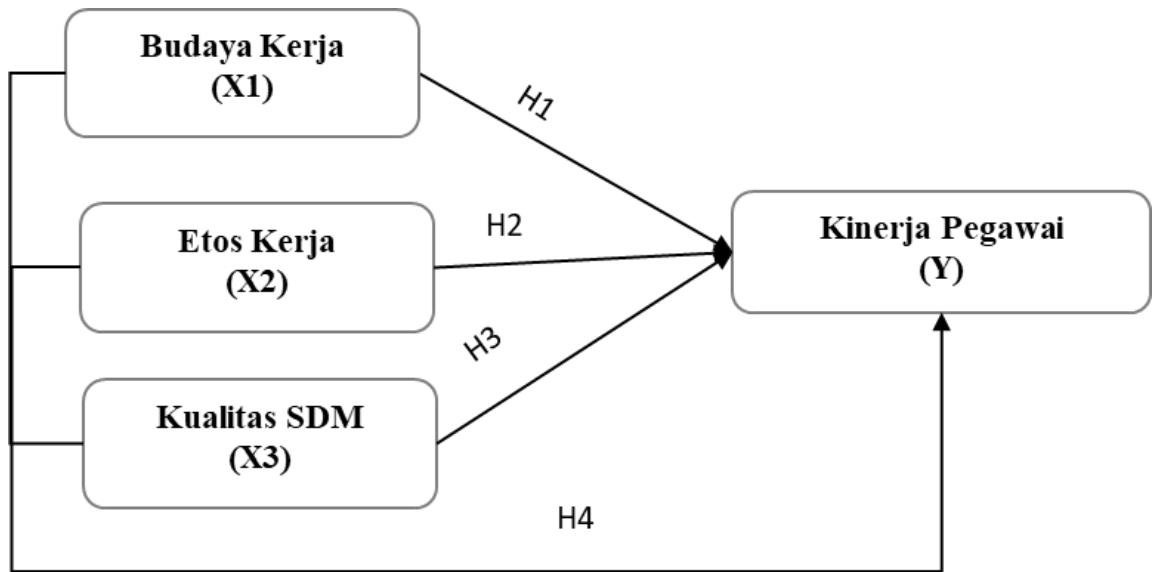
Judul	Peneliti	Sumber	Hasil Penelitian
Interaksi Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai: Kajian Pada Pegawai	S Lillati, Febriansyah	Dinasti International Journal of Education Management & Social Science 6 (1)	Hasil perhitungan yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya kerja terhadap kinerja, terdapat berpengaruh motivasi terhadap Kinerja. Maka Ho

Pemerintah Provinsi Lampung			ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian Hipotesis " Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Lampung
Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang Iii Ogan Komering Ulu Timur	Mardani	Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Vol. 4 No. 3, 2020	Dari perhitungan koefisien korelasi setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya pengaruh tersebut, ternyata $r = 0,70$ terletak di antara $0,600 - 0,799$ termasuk dalam korelasi yang kuat, ini berarti terdapat pengaruh yang kuat antara budaya kerja dengan kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam Pembiayaan Syariah Rabihah Abadi Makmur Belitang III OKU Timur.
Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu	AK Yohanson, Lukmanul Hakim 2021	GEMA: Journal of Gentiaras Management and Accounting	Sedangkan Uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Minimarket Multi Mart Pringsewu.
Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	S Suwandi, A Wibasuri, B Magdalena	Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Jurnal Ilmiah Multi Science 13 (1), 35-48	hasil analisis data menggunakan regresi linear berganda diketahui bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh Komitmen Organisasi, dan Lingkungan kerja fisik serta mempunyai tingkat hubungan yang tinggi
Pengaruh Faktor Budaya Organisasi, Motivasi, Pemberdayaan & Lingkungan Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Perguruan Tinggi Swasta Di Bandar Lampung)	WR Lestari 2022	<i>Journal article // Jurnal Manajemen dan Keuangan Darmajaya</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi, pemberdayaan dan lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kinerja organisasi. Tingkat pengaruh secara simultan dalam kinerja organisasi adalah 0,66 (66%).
Dampak Lingkungan Kerja	Herwanto A, Ahiruddin,	Dikombis : Jurnal Dinamika	Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1)

dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Arioen R	Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Pascasarjana Saburai	terhadap kinerja Pegawai (Y) dengan Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai thitung Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar = 3,424 > ttabel 1,694.
Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE	Andri Hadiansyah, dkk	Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA, Vol .3, No. 2, September 2019	dari analisa data hasil perhitungan yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. Hal ini dapat dilihat dimana nilai rhitung (0.851) > rtabel (0.171), p value 0.000 < 0.05 dan nilai R Square diperoleh nilai sebesar 0.724 atau 72.4%. Ini berarti etos kerja memberikan kontribusi sebesar 72.4% terhadap kinerja karyawan PT. AE, sedangkan sisanya sebanyak 27.6%
Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur	Suparman Hi Lawu,dkk	Managerial – Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol. 2 No. 1 Tahun 2019	Dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi sebesar 0,882 dapat dinyatakan bahwa hubungan etos kerja dengan kinerja karyawan adalah positif dan kuat. Berdasarkan persamaan regresi linier, diketahui yang merupakan etos kerja sebesar 0,711 menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karyawan

2.7 Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teori dan pustaka yang telah diuraikan di atas, maka kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2: Kerangka pikir

2.8 Hipotesis

2.8.1. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai

Budaya kerja menurut Tika (2019:4) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Moeljono (2019:2) mengemukakan bahwa : "Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada pegawai karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya kerja terhadap kinerja pegawai.

2.8.2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Chong dan Tai dalam Wirawan (2021:119) bahwa etos kerja adalah ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan.

Sinamo (2021:169) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedasaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai.

2.8.3. Pengaruh Kualitas SDM kerja terhadap kinerja pegawai

Menurut Hasibuan (2021: 10), Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya di dalam organisasi.

Menurut Fahmi (2021: 1), Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas SDM terhadap kinerja pegawai.

2.8.4. Pengaruh budaya kerja, etos kerja dan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai

Budaya kerja menurut Tika (2019:4) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sinamo (2021:169) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kedasaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Robbins (2021:56) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2019:28) menyebutkan kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2021: 1), Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Sedangkan Rivai (2020:13) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja, etos kerja dan kualitas SDM secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.