

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kajian Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil suatu proses yang menjadi acuan dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Emron Edison, dkk (2016 : 190). Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Maka berdasarkan kedua pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang atau kelompok berupa kualitas dan kuantitas dalam sebuah pekerjaan yang diberikan serta tanggung jawab yang diterima.

Kinerja seseorang atau kelompok dapat diketahui baik atau tidak apabila telah dilakukannya sebuah penilaian. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi berupa menilai atau mengevaluasi prestasi kerja karyawan menurut Rachmawati (Johanariah. 2019). Penilaian merupakan sebuah hal yang penting dilakukan oleh perusahaan sebab dengan dilakukannya penilaian maka perusahaan akan memperoleh hal yang bermanfaat.

Blanchardm (2002) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi 3, yaitu:

1. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kompetensi individu orang yang bersangkutan. Faktor ini meliputi 2 aspek yaitu: aspek kemampuan dan keterampilan kerja serta aspek motivasi dan etos kerja.
2. Faktor kedua yaitu, faktor dukungan organisasi. Faktor ini mencakup beberapa aspek antara lain, pembentukan struktur organisasi yang tepat,

penyediaan teknologi dan peralatan yang memadai, serta kondisi kerja yang mendukung.

3. Faktor yang ketiga adalah dukungan manajemen. Dukungan manajemen meliputi penciptaan hubungan industrial yang baik dan kepemimpinan yang mendukung perkembangan perusahaan.

Menurut Prawirosentono (2018) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan berkaitan dengan kuantitas atau jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan.

- b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berkaitan dengan hasil pekerjaan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

- c. Pengetahuan atas tugas

Kemampuan seorang karyawan dalam mengetahui tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- d. Kerja sama

Kemampuan dan ketergantungan seorang karyawan terhadap karyawan lain dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

- e. Tanggung jawab

Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan, menyelesaikan, serta menanggung sepenuhnya tugas yang diberikan kepadanya.

## 2. Budaya Organisasi

Menurut Soerjono (2017) budaya merupakan hasil karya, cipta, rasa, sekaligus menjadi pedoman hidup yang berkembang dan dianggap menjadi bagian dari sekelompok orang, bahkan dapat diwariskan. Menurut Jayanti R (2018). budaya organisasi merupakan seperangkat gagasan, acuan, nilai, perilaku yang diterima bersama-sama dan disosialisasikan secara berkesinambungan yang menjadi pedoman dalam bertindak oleh anggota-anggotanya. Jadi, dapat dikatakan budaya organisasi ialah sistem nilai yang diterima dan digunakan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan tujuan mencapai sasaran organisasi secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan budaya organisasi adalah kepercayaan yang dijalankan oleh sebuah organisasi atau perusahaan yang dapat diwariskan dari generasi ke generasi berikutnya.

Menurut Sutrisno (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat adalah budaya yang positif yang faktornya antara lain:

1. Nilai-nilai budaya perusahaan disadari, dipahami, dan menjwai para anggota organisasi.
2. Nilai-nilai itu menjadi panutan, diikuti, dan ditaati oleh sebagian besar para anggota organisasi.
3. Nilai-nilai itu menompang tujuan organisasi dan tujuan para anggotanya

Indikator budaya organisasi, menurut Robbins dan Judge (2016) adalah sebuah nilai-nilai yang berlaku di organisasi, yaitu :

1. Nilai inovasi dan pengambilan resiko

Tingkat di mana para karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan mengambil risiko. Kebiasaan para manajer mendorong karyawan untuk bekerja secara inovatif yang diiringi dengan keberanian dalam mengambil

risiko akan memberikan nilai tambah bagi organisasi di dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

## 2. Nilai Perhatian ke hal yang rinci

Tingkat dimana para karyawan diharap untuk menampilkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail. Para karyawan harus selalu diarahkan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab tersebut menyangkut masalah-masalah detail dalam ruang lingkup pekerjaannya sekecil apa pun pekerjaan itu akan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

## 3. Nilai orientasi hasil

Tingkat dimana para manajer memusatkan perhatian pada teknik-teknik dan proses – proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. Hasil merupakan sasaran yang ingin dicapai, oleh karena itu segala sumber data diarahkan pada pencapaian hasil.

## 4. Nilai orientasi manusia

Orientasi manusia adalah tingkat dimana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap manusia di dalam organisasi tersebut. Dalam menentukan sasaran akan hasil yang diinginkan, manajer perlu memperhatikan sisi kemanusiaan para anggota organisasinya, sebab manusia bukan robot atau mesin yang dapat digunakan sekehendak hati. Mereka memiliki perasaan dan hati.

## 5. Nilai orientasi tim

Tingkat dimana berbagai kegiatan kerja disusun di sekitar tim atau individu. Pencapaian hasil bukan karena individu, melainkan hasil dari kerja sama antar anggota organisasi. Oleh sebab itu kerja sama tim harus didorong terus agar supaya tujuan dapat dicapai secara optimal.

## 6. Nilai kemantapan/stabilitas

Tingkat dimana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan usaha mempertahankan status quo. Dalam dinamika pekerjaan, ketenangan, kenyamanan kondisi pekerjaan sangat diperlukan, sehingga para karyawan bekerja lebih semangat dan produktif dibandingkan dengan keadaan yang selalu kontra produktif, seperti kebanyakan tuntutan kenaikan gaji, pemogokan dan lain sebagainya.

Penelitian dilakukan Mewahaini & Sidharta, (2022) membahas seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Mayangkara Group. Pada penelitian tersebut variabel budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Driyantini et al., (2020). yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu tempat atau wadah di mana di dalamnya terdapat suatu budaya yang berbeda dari organisasi lainnya yang mendukung untuk mencapai tujuan, dan visi misi perusahaan. Kesesuaian budaya organisasi dengan kebutuhan karyawan akan memberikan akibat yang baik terhadap kinerja karyawan dan tercapainya tujuan, visi, misi perusahaan.

## 3. Etos Kerja

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari tingkat etos kerja karyawan yang maksimal, kesetiaan karyawan dalam bekerja, tingkat kesejahteraan karyawan meningkat. Salah satu ukuran karyawan dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja, maka kualitas karyawan akan semakin baik. Performa dalam bekerja seseorang karyawan sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh etos kerja yang dimilikinya. Menurut Sinamo (2018) menyatakan bahwa Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

Menurut Yousef (2019) ada 7 faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu:

1. kerja keras,
2. komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan,
3. kreativitas selama bekerja,
4. kerja sama serta persaingan di tempat kerja,
5. ketepatan waktu dalam bekerja,
6. keadilan,
7. kedermawanan

Menurut Salamun et al., (2017) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, yaitu:

1. Kerja keras

Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4. Rajin

Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan

Penelitian yang dilakukan oleh Ratri (2020) membahas tentang betapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut diperoleh hasil pengujian hipotesis budaya organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dengan itu apabila semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin meningkat kinerjanya.

## B. Penelitian Terdahulu

Dalam pembahasan ini, peneliti akan memaparkan beberapa penelitian yang relevan dengan pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian:

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

Penulis	(Yuwantono & Widodo, 2017)
Judul	Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GEMILANG JAYA
Variabel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya Organisasi</li> <li>2. Etos Kerja</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>
Metode Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sampel yang digunakan 84 karyawan</li> <li>2. Jenis penelitian <i>explanatory reseach</i></li> <li>3. Teknik analisis deskriptif</li> <li>4. Analisis menggunakan regresi linier berganda</li> </ol>
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</li> <li>2. etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>

		3. Secara simultan budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Penulis	(Ratri, 2022)
	Judul	Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Abadi Bersama
	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi</li> <li>2. Etos kerja</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>
	Metode Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sampel 35 responden</li> <li>2. Jenis penelitian <i>explanatory reseach</i></li> <li>3. Teknik analisis deskriptif</li> <li>4. Analisis menggunakan regresi linier berganda</li> </ol>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak ada pengaruh secara signifikan antara Etos kerja terhadap Kinerja karyawan.</li> <li>2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>3. ada pengaruh secara signifikan antara Etos kerja dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan</li> </ol>
3.	Penulis	(Mewahaini & Sidharta, 2022)
	Judul	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Mayangkara Group
	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi</li> <li>2. Etos kerja</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>



	Metode Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sampel berjumlah 34 pegawai</li> <li>2. Jenis penelitian <i>explanatory reseach</i></li> <li>3. Teknik analisis deskriptif</li> <li>4. Analisis menggunakan regresi linier berganda</li> </ol>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
4.	Penulis	(Girsang, 2019)
	Judul	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan
	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi</li> <li>2. Komitmen</li> <li>3. Kinerja karyawan</li> </ol>
	Metode Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sampel berjumlah 148 responden</li> <li>2. Jenis penelitian <i>explanatory reseach</i></li> <li>3. Teknik analisis deskriptif</li> <li>4. Analisis menggunakan</li> </ol>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Secara simultan budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
5.	Penulis	(Permana & Sefiana, 2022)

	Judul	Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpr Syariah Artha Madani
	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etos kerja</li> <li>2. Budaya Kerja</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>
	Metode Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sampel penelitian ini berjumlah 35 responden</li> <li>2. Jenis penelitian <i>explanatory reseach</i></li> <li>3. Teknik analisis deskriptif</li> <li>4. Analisis menggunakan regresi linier berganda</li> </ol>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
	Penulis	(Varahanni, 2022)
	Judul	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Manajemen Bisnis Syariah (Studi Kasus Di Uptd Pam Gunung Sugih)
6	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etos kerja</li> <li>2. Budaya Kerja</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>
	Metode Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sampel penelitian ini berjumlah 31 karyawan</li> <li>2. Jenis penelitian <i>explanatory reseach</i></li> <li>3. Teknik analisis deskriptif</li> <li>4. Analisis menggunakan regresi linier berganda</li> </ol>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Secara simultan budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
Penulis	(Tangkudung & Taroreh, 2021)
Judul	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado
7 Variabel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya kepemimpinan transformasional</li> <li>2. Etos kerja</li> <li>3. Budaya organisasi</li> <li>4. Kinerja karyawan</li> </ol>
Metode Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sampel penelitian ini berjumlah 40 karyawan</li> <li>2. Jenis penelitian <i>explanatory reseach</i></li> <li>3. Teknik analisis deskriptif</li> <li>4. Analisis menggunakan regresi linier berganda</li> </ol>
Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>2. Etos Kerja berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan negatif terhadap Kinerja Karyawan.</li> <li>4. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>

	Penulis	(Usoh et al., 2020)
8	Judul	Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tasik Ria Resort
	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etos kerja</li> <li>2. Kepuasan kerja</li> <li>3. Budaya Kerja</li> <li>4. Kinerja Karyawan</li> </ol>
	Matode Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sampel penelitian ini berjumlah 30 karyawan</li> <li>2. Jenis penelitian <i>explanatory reseach</i></li> <li>3. Teknik analisis deskriptif</li> <li>4. Analisis menggunakan regresi linier berganda</li> </ol>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>4. Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>
	Penulis	(Jhonson et al., 2021)
9	Judul	Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Muara Krakatau Semarang
	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etos kerja</li> <li>2. Budaya Kerja</li> <li>3. Kinerja Karyawan</li> </ol>

	Metode Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sampel penelitian ini berjumlah 90 karyawan</li> <li>2. Jenis penelitian <i>explanatory reseach</i></li> <li>3. Teknik analisis deskriptif</li> <li>4. Analisis menggunakan regresi linier berganda</li> </ol>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>2. Etos Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>3. Etos Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> </ol>
	Penulis	(Renhoat, 2021)
10	Judul	Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bluebells Express Hotel Syariah Di Kota Malang
	Variabel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etos kerja</li> <li>2. Kepemimpinan Spiritual</li> <li>3. Budaya Kerja</li> <li>4. Kinerja Karyawan</li> </ol>
	Metode Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sampel penelitian ini berjumlah 90 karyawan</li> <li>2. Jenis penelitian <i>explanatory reseach</i></li> <li>3. Teknik analisis deskriptif</li> <li>4. Analisis menggunakan regresi linier berganda</li> </ol>

<p>Hasil Penelitian</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan</li> <li>2. Kepemimpinan Spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Etos Kerja berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
-------------------------	---



Penelitian yang dilakukan oleh Yuwantono & Widodo (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. GEMILANG JAYA menemukan hasil yang signifikan. Ditemukan bahwa etos kerja yang berada pada PT. GEMILANG JAYA telah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang memperoleh nilai rata-rata diatas poin 4 dimana angka tersebut dimaknai sebagai (baik). Dan ditemukan juga bahwa budaya organisasi yang berada pada PT. GEMILANG JAYA telah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang memperoleh nilai rata-rata diatas poin 4 dimana angka tersebut dimaknai sebagai (baik). Pada pelaksanaannya penelitian ini menggunakan metode penelitian berupa penelitian *explanatory research*, analisis deskriptif dan alat analisis regresi linier berganda.

Pada penelitian Usuh (2020) dengan judul Pengaruh Etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Tasik Ria Resort menemukan hasil yang signifikan. Ditemukan bahwa etos kerja yang berada pada Tasik Ria Resort telah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang memperoleh nilai rata-rata diatas poin 3 dimana angka tersebut dimaknai sebagai (cukup). Dan ditemukan juga bahwa kepuasan kerja yang berada pada Tasik Ria Resort telah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang memperoleh nilai rata-rata diatas poin 5 dimana angka tersebut dimaknai sebagai (sangat baik). Serta ditemukan juga bahwa budaya organisasi yang berada pada Tasik Ria Resort telah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang memperoleh nilai rata-rata diatas poin 4 dimana angka tersebut dimaknai sebagai (baik). Pada pelaksanaannya penelitian ini menggunakan metode penelitian berupa penelitian *explanatory research*, analisis deskriptif dan alat analisis regresi linier berganda.

Jhonson et al. (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muara Krakatau Semarang ditemukan hasil yang signifikan. Dinyatakan bahwa budaya organisasi yang berada di PT. Muara Krakatau Semarang sangat baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil penelitian yang memperoleh nilai rata-rata diatas poin 5 dimana angka

tersebut dimaknai sebagai (sangat baik). Dan ditemukan juga bahwa etos kerja yang berada pada PT. Muara Krakatau Semarang telah baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang memperoleh nilai rata-rata diatas poin 4 dimana angka tersebut dimaknai sebagai (baik). Pada pelaksanaannya penelitian ini menggunakan metode penelitian berupa penelitian *explanatory research*, analisis deskriptif dan alat analisis regresi linier berganda.

Metode penelitian *explanatory research*, analisis deskriptif dan alat analisis regresi linier berganda juga digunakan pada keempat penelitian lainnya yang dilakukan Renhoat pada tahun 2021, Jhonson et al., pada tahun 2021, dan Varahanni pada tahun 2022, Girsang pada tahun 2019. Hanya saja penelitian yang dilakukan Renhoat pada tahun 2021 memiliki variabel bebas kepemimpinan spiritual, budaya organisasi dan etos kerja, lalu penelitian yang dilakukan oleh Girsang pada tahun 2019 salah satu variabelnya menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

### **C. Kerangka Pikir**

Berdasarkan penjelasan teoritis dan tinjauan penelitian terdahulu di atas, maka dapat diketahui pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.**

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dianggap dapat berpengaruh secara langsung kepada karyawan sebab budaya organisasi sifatnya yang terlihat dan dirasakan langsung melalui kebiasaan dan norma yang berlaku oleh perusahaan dan karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan pada tahun 2021 oleh Roenhart, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.**

Etos kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan budaya



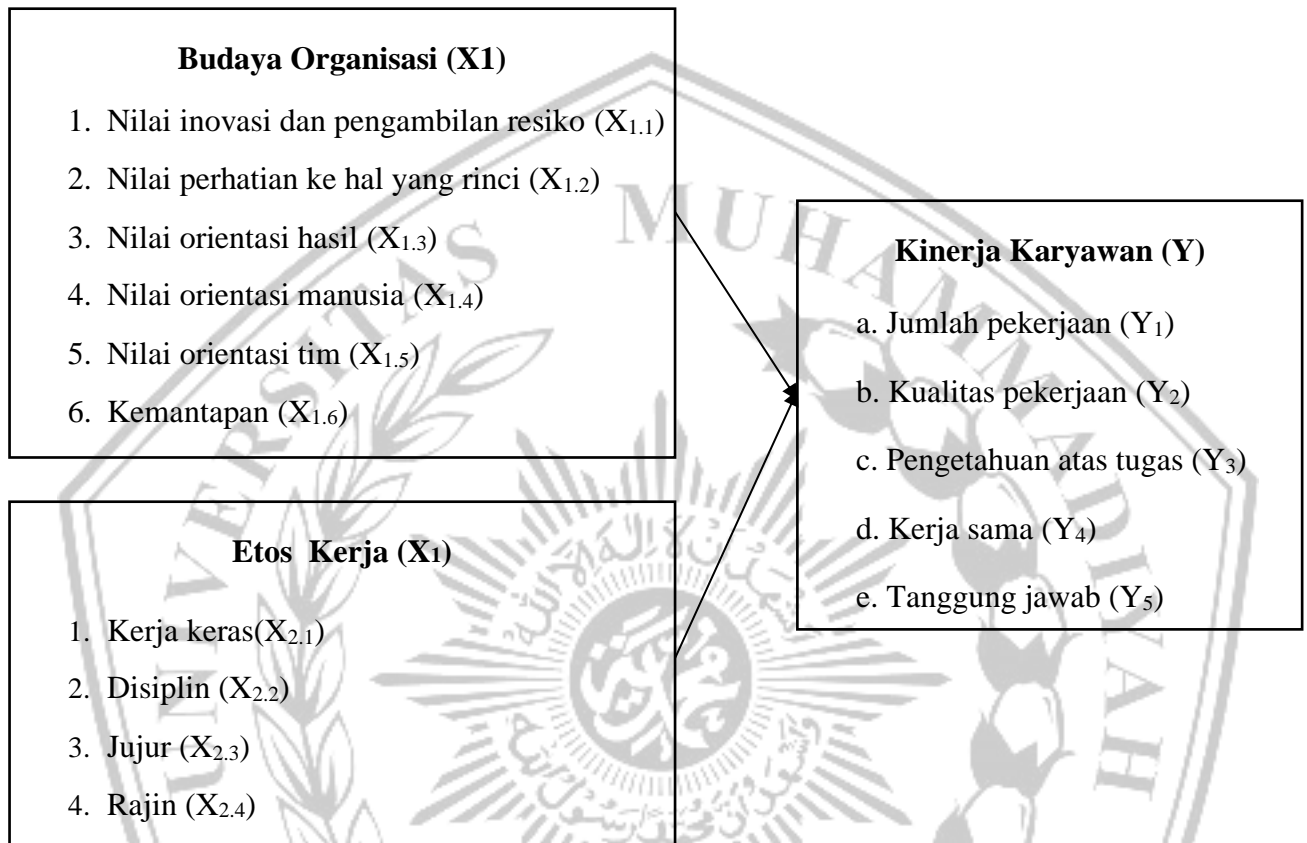
organisasi, etos kerja hanya dapat dirasakan oleh karyawan. Karena etos kerja merupakan seberapa berkualitas pekerjaan yang dapat di percayakan kepada setiap karyawan. Secara otomatis hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Yuwantono & Widodo (2017) bahwa etos kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya semangat dan motivasi karyawan sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelalaian dalam kerja.

3. Pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada setiap variabel budaya organisasi dan etos kerja keduanya memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan variabel ini dimana budaya organisasi dan etos kerja secara bersamaan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti apabila budaya yang diberikan oleh perusahaan itu baik dan etos kerja yang tinggi maka akan berdampak positif kepada para karyawan.



Gambar 2.1  
Kerangka Pikir



#### **D. Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka proposal di atas maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Menurut penelitian Roehart (2021) budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi tingginya kinerja karyawan ke arah yang positif. Lalu pada penelitian Ratri (2022) budaya organisasi yang sangat kuat akan mempengaruhi tingginya kinerja karyawan ke arah yang jauh lebih positif. Sedangkan penelitian Mewahaini & Sidharta (2022) apabila budaya disuatu organisasi lemah maka kinerja akan rendah.

H1: Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Menurut penelitian Yuwantono & Widodo (2017) etos kerja yang wajar akan mempengaruhi kinerja karyawan ke arah yang positif. Pada penelitian Ratri (2022) etos kerja yang rendah tidak akan mempengaruhi tingginya kinerja karyawan ke arah yang jauh lebih positif. Sedangkan penelitian Pemana & Sefiana (2022) apabila etos kerja yang diemban karyawan tinggi maka kinerja juga akan tinggi.

H2: Etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Budaya organisasi dan etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Menurut penelitian Yuwantono & Widodo (2017) kinerja karyawan yang positif dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan etos kerja. Dan pada penelitian Varahanni (2022) budaya organisasi dan etos kerja akan mempengaruhi tingginya kinerja karyawan dengan positif. Sedangkan penelitian Usuh et al (2020) apabila budaya organisasi dan etos kerja disuatu perusahaan lemah dan rendah maka kinerja dipastikan rendah.

H3: Budaya organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.