

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

Kajian teori adalah landasan yang dijadikan pegangan dalam penulisan penelitian ini. Teori yang didasarkan pada rujukan dan disusun sebagai tahapan-tahapan dalam menganalisis permasalahan. Secara garis besar, tinjauan teori ini menjelaskan tentang teori terkait variabel yang digunakan yaitu budaya kerja, kinerja pegawai, dan etos kerja. Ketiga variabel ini akan dipaparkan secara lebih rinci, sebagai berikut.

1) Kinerja Kerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Pegawai yang memiliki kinerja tinggi merupakan dambaan bagi setiap perusahaan/instansi, karena semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pula peluang perusahaan/instansi dalam mencapai tujuan dengan tepat. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja diartikan prestasi kerja, baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun (Busro, 2018). Pendapat lain mengemukakan kinerja menunjukkan kemampuan dan keterampilan kerja. (Rerung, 2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor Kinerja Pegawai

Beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016) yaitu:

1. Pengetahuan, maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
2. Lingkungan kerja disekitar, merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruanga, layout, saranadan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesame rekan kerja. Jika

lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

3. Kepemimpinan, merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

4. Budaya organisasi, kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan

c. Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Terdapat lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif. Menurut Budiyanto & Wikan (2020):

1. Kualitas, kualitas kerja adalah sesuatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: kerapian kerja dan ketelitian dalam bekerja.
2. Kuantitas, kuantitas kerja adalah aturan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pemimpin perusahaan. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan tiga indikator yaitu:
 - a. Ketepatan waktu
 - b. Hasil kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan
3. Tanggung jawab, tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan

yang belum selesai dengan harapan pimpinan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Rasa tanggung jawab terhadap kerja
 - b. Rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan
4. Kerja sama, kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalankan hubungan kerja sama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Dimensi kerja sama diukur dengan dua indikator yaitu:
- a. Jalinan kerja sama antar rekan kerja
 - b. Kekompakan antar karyawan dalam menyelesaikan masalah
5. Inisiatif, inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah. Dimensi inisiatif diukur dengan suatu indikator yaitu:
- a. Kemandirian dalam melaksanakan pekerjaan
 - b. Kemampuan dalam bekerja

2) Budaya Kerja

a. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Adha *et al.* (2019), budaya kerja bahwasannya merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sanksi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku.

Menurut Supriyadi (2015), budaya kerja yaitu cara berpikir yang didasari oleh cara pandang hidup sebagai nilai, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat serta pandangan dalam pekerjaan. Kaesang *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh

sebab itu, budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat yang terwujud “kerja atau bekerja”. Budaya kerja memiliki tujuan utama dalam pelaksanaan kegiatan operasional perusahaan yaitu mengubah sikap dan juga perilaku SDM, sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan sekaligus sebagai upaya tantangan bisnis di masa yang akan datang.

b. Faktor-faktor Budaya Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi budaya kerja menurut Aristanti (2022) yaitu;

1. Perilaku pemimpin, yaitu tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
2. Budaya organisasi adalah setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun
3. Budaya luar, di dalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
4. Keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.
5. Proses pembelajaran, pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
6. Motivasi, pekerjaan membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif. Dengan demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya kerja yang adil melalui peningkatan daya pikir pegawai dalam memecahkan masalah yang ada secara efektif dan efisien.

c. Indikator-indikator Budaya Kerja

Robert E. Quinn (2015) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator budaya kerja. Adapun indikator-indikator budaya kerja sebagaiberikut:

1. Integritas

Bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam Perusahaan.

2. Professionalisme

Tingkat pendidikan formal dan Latihan-latihan khusus yang harus yang dimiliki pegawai untuk suatu posisi jabatan tertentu. Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

3. Kepuasan

Memenuhi kebutuhan dengan memberikan pelayanan yang terbaik, dengan tetap memperhatikan kepentingan Perusahaan atau instansi, sumber daya yang terampil, ramah dan senang melayani, serta teknologi unggul.

4. Keteladanan

Perilaku dalam bekerja keras dan cerdas, membangun hubungan vertical dan horizontal yang harmonis merupakan contoh-contoh perilaku sifat terpuji dari seseorang.

3) Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), etos merupakan cara pandang terhadap suatu kelompok sosial. Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang berarti perilaku, watak, serta kepercayaan atasesuatu. Etos dibentuk dari berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, dan sistem nilai yang dipercaya. Sedangkan etos kerja menurut Sinamo (2020) merupakan perilaku kerja positif yang berlandaskan pada kesadaran serta keyakinan kuat yang merepresentasikan diri sendiri untuk mengambil suatu sikap agar tercapai hasil yang optimal.

Sinamo (2020) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini 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, kodemoral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

b. Faktor-faktor Etos Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja terhadap kinerja menurut Sapada *et al.* (2018):

- 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 dan kedermawanan di tempat kerja

Penerapan etos kerja di tempat 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. Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu.

c. Indikator-indikator Etos Kerja

Priharwantiningsih (2019), etos kerja dapat diukur dengan beberapaindikator yaitu:

1. Kerja Keras
2. Disiplin
3. Jujur
4. Rajin dan Tekun

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai rujukan serta dasar pertimbangan mengenai variabel-variabel yang digunakan terkait dengan budaya kerja, kinerja pegawai, dan etos kerja. Penelitian-penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Alat Analisis	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Arum <i>et al.</i> , 2023)	Analisis Regresi	lingkungan karyawan, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan variabel etos kerja dan kinerja	-Objek -Penelitian -Sampel
2	Peran Budaya Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kasimbar (Riska & Kornelius, 2021)	Analisis Regresi Linear Berganda	Budaya Kerja dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Sama-sama menggunakan variabel budaya kerja, etos kerja, dan kinerja	-Objek -Penelitian -Sampel
3	Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung (Risma & Arwiah, 2022)	Analisis Deskriptif serta linear berganda	Bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Sama-sama menggunakan variabel etos kerja dan kinerja	-Objek -Penelitian -Sampel
4	Budaya Kerja Dan Disiplin Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada KPPBC Tipe Madya Pabean B Medan (Hutagalung, 2023)	Statistik Deskriptif	Menunjukkan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi	Sama-sama menggunakan variabel-variabel budaya kerja dan kinerja	-Objek -Penelitian -Sampel
5	Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia (Hasing & Sulkarnain, 2019)	Analisis regresi linear berganda.	Menunjukkan secara parsial, variabel budaya kerja, kompensasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama menggunakan variabel-variabel budaya kerja, etos kerja, dan kinerja	-Objek -Penelitian -Sampel
6.	Pengaruh beban kerja dan budayakerja terhadap Kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel Moderating pada kantor badan pusat statistik	Analisis Statistik	Menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak memoderasi pengaruh Beban Kerja	Sama-sama menggunakan variabel budaya kerja, kinerja pegawai dan variabel moderasi	-Objek -Penelitian -Sampel

	Kabupaten deli serdang pengaruh beban kerja dan Budaya kerja terhadap kinerja pegawai (Nazla Syafrina Putri <i>et al.</i> ,2023)		terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak memoderasi pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai.		
7.	Pengaruh Budaya kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRNUSAMBA KUBUTAMBAHAN (Komang Dyah Novi Anggeline <i>et al.</i> , 2017)	Analisis regresi linier sederhana	Menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan sudah sangat baik dan juga budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan variabel budaya kerja dan kinerja pegawai	-objek -penelitian -sampel
8.	Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi etos kerja (Studi Pada Dinas Perpustakaan Umum dan Arsip Daerah Kota Malang) (Krispin Agustina Moula <i>et al.</i> ,2022)	Analisis regresi	Menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja berperan dalam memoderasi pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Variabel pemoderasi pada penelitian ini (etos kerja) memberikan efek memperkuat dan sangat besar pengaruhnya.	Sama-sama menggunakan variabel kinerja pegawai dan etos kerja	-objek -penelitian -sampel
9.	Pengaruh budaya dan etos kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu kabupaten tulang bawang) (Desi Diana <i>et al.</i> , 2023)	Analisis regresi	Menunjukkan bahwa budaya kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan menunjukkan bahwa budaya kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja.	Sama-sama menggunakan variabel budaya kerja, etos kerja dan kinerja pegawai	-objek -penelitian -sampel
10.	Pengaruh disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah kota bandung (Ganiar Risma <i>et al.</i> ,2022)	Analisis deskriptif serta regresi linear berganda	Menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Sama-sama menggunakan variabel etos kerja dan kinerja pegawai	-objek -penelitian -sampel

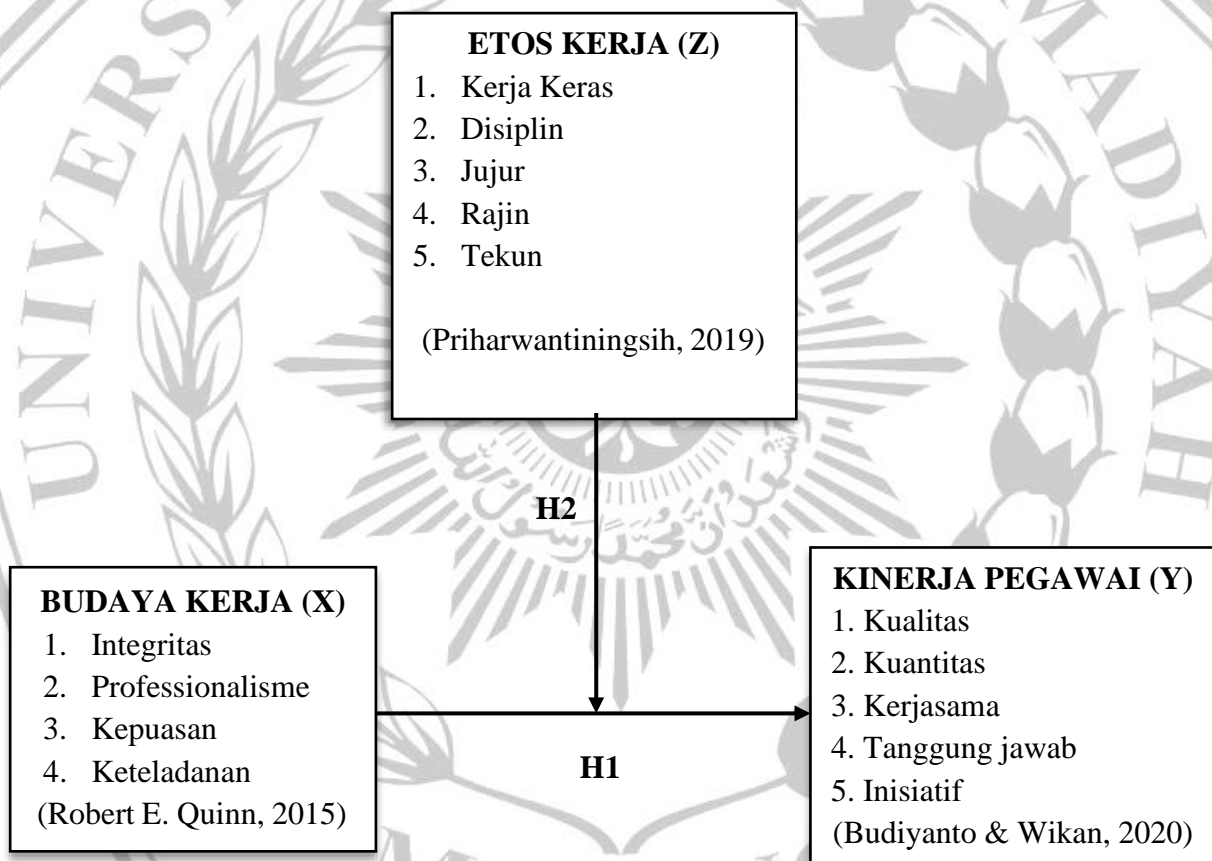
B. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2019), kerangka pemikiran merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju. Jadi, kerangka berpikir merupakan alur yang dijadikan pola berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap suatu objek yang dapat menyelesaikan arah rumusan masalah dan tujuan

penelitian. Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori maka disajikan dalam bentuk kerangka konseptual yang pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen, yaitu Budaya Kerja (X) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) dengan Etos Kerja (Z) sebagai variabel moderasi sebagai berikut:

Gambar 2.1

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi



B. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris

diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, jika budaya kerja semakin baik, maka kinerja pegawai semakin tinggi. Penelitian ini didukung oleh pendapat Sukartini & Gaol (2022) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja adalah budaya kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anggeline *et al.* (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Nusamba Kubutambahan. Dalam penelitian Hasing & Sulkarnain (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja secara parsial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Budaya Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

2. Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi oleh Etos Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh Asniwati *et al.* (2023) menyatakan budaya kerja dan etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan Zulhelmy & Suryadi (2021) menyatakan jika budaya kerja dan etos kerja berjalan dengan baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Desi Diana *et al.* (2023) menyatakan budaya kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H2: pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Etos Kerja sebagai variabel moderasi