

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Etika

2.1.1. Pengertian

Menurut Kakabadse (2002) etika adalah penerapan perilaku baik dari individu kepada lingkungan berupa hubungan sosial yang baik dengan menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan norma-norma, aturan dan budaya yang berlaku pada lingkungan masyarakat. Menurut Bertens (2004) etika adalah niat apakah perbuatan itu boleh dilakukan atau tidak sesuai pertimbangan niat baik atau buruk sebagai akibatnya. Etika adalah nurani, bagaimana harus bersikap etis dan baik yang sesungguhnya timbul dari kesadaran dirinya. Dilihat dari definisi di atas secara umum bahwa etika adalah ilmu yang membahas perbuatan baik dan perbuatan buruk manusia sejauh yang dapat dipahami oleh pikiran manusia.

2.1.2 Filosofi etika

Etika didirikan atas dua filosofi (Kakabadse, 2002) diantaranya:

1. Deontologi

Memperoleh hak setelah melaksanakan kewajiban yang harus dilakukan sesuai dengan norma sosial yang berlaku.

2. Teleologi

Etika yang ditunjukkan individu kepada lingkungan sekitar berupa norma/nilai-nilai, tata krama, dan perilaku.

2.1.3 Pentingnya etika dalam lingkungan kerja

Masalah yang begitu kompleks yang sering dihadapi oleh para manajer dalam perusahaan adalah dalam menghadapi tingkah laku karyawan. Keadaan ini bisa menjadi tekanan dan bahkan tantangan dalam menerapkan aspek etika kerja seperti ketidak-jujuran, ketidakdisiplinan, ketidakadilan, kecurangan pertanggung jawaban administrasi. Etika kerja merupakan aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Agregasi dari perilaku karyawan yang beretika dalam bekerja merupakan gambaran etika kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Etika kerja karyawan secara normatif diturunkan dari etika bisnis, bahkan diturunkan dari perilaku etika pihak manajemen. Konsekuensinya etika tidak diterapkan atau ditujukan hanya untuk para karyawan saja.

2.1.4 Etika di Lingkungan Kerja

Menurut Bertens (2004) etika di lingkungan kerja, diantaranya:

- a. Tegur – sapa.
- b. Selama jam kerja.
- c. Menerima tamu.
- d. Bicara melalui telepon.

- e. Memahami dan mengerti budaya kantor.
- f. Penuhi tugas dan tanggung jawab.
- g. Karyawan yang tidak absen dikarenakan telat akan dikenakan sanksi
- h. Datang tepat waktu dan pulang tepat waktu juga.
- i. Menjaga ketertiban dan keamanan di kantor.
- j. Merawat barang-barang milik kantor.
- k. Menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.
- l. Menjaga hubungan baik dengan orang-orang kantor.
- m. Mentaati dan mematuhi peraturan tertulis yang berlaku.
- n. Selalu siap sedia membantu atasan dan teman sekantor.
- o. Melaporkan kepada atasan bila terjadi hal yang tidak terduga.
- p. Menghemat penggunaan listrik dan air bersih selama bekerja.
- q. Bertanya kepada yang mengerti jika ada pertanyaan tentang pekerjaan.
- r. Merapikan tempat kerja agar tidak berantakan.
- s. Menjaga kerapian dan kebersihan penampilan.
- t. Siap kerja lembur jika dibutuhkan.
- u. Mengakui dan meminta maaf jika melakukan kesalahan dalam bekerja.

2.2. Konflik

2.2.1 Pengertian

Menurut Robbins (1996) mengatakan konflik dalam organisasi disebut sebagai *The Conflict Paradoks*, yaitu pandangan bahwa di sisi konflik dianggap dapat meningkatkan kinerja kelompok, tetapi di sisi lain kebanyakan kelompok dan

organisasi berusaha untuk meminimalisir konflik. Menurut Myers (1993) konflik dipahami berdasarkan dua sudut pandang, dalam pandangan tradisional konflik dianggap sebagai sesuatu yang buruk yang harus dihindari, sedangkan pandangan kontemporer konflik didasarkan pada anggapan bahwa konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat diletakkan sebagai konsekuensi logis interaksi manusia.

Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Konflik merupakan segala macam interaksi pertentangan antara dua atau lebih pihak. Konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Dilihat dari penjelasan di atas bahwa konflik dilatar belakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi atau suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Menurut Robbins (2002), faktor-faktor timbulnya konflik bisa terjadi karena 3 faktor, diantaranya:

1. Komunikasi

Salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit

dimengerti atau informasi yang tidak lengkap serta gaya individu yang tidak konsisten.

2. Struktur

Pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

3. Pribadi

Ketidaksesuaian tujuan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

2.2.2 Jenis-jenis konflik

Menurut Robbins (2002) ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi:

1. Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya. Berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.
2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini berasal dari adanya konflik antar peranan, seperti antara manajer dan bawahan.

3. Konflik antar individu dan kelompok, yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka.
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, terjadi karena pertentangan kepentingan antar kelompok.
5. Konflik antar organisasi, yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam sistem perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, dan jasa, harga-harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

2.2.3 Penyebab Konflik

Menurut Robbins (2008) penyebab terjadinya konflik dalam organisasi antara lain:

1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan.
2. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas.
3. Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan).
4. Perbedaan dalam otorisasi pekerjaan.
5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi.
6. Perbedaan persepsi.
7. Sistem kompetensi insentif (*reward*).
8. Strategi motivasi tidak tepat.

2.2.4 Mengatasi Konflik

Menurut Robbins (2008) manajemen konflik dapat dilakukan dengan cara, antara lain:

- a. Pemecahan masalah (*Problem Solving*).
- b. Tujuan tingkat tinggi (*Lipsordinate Goal*).
- c. Perluasan sumber (*Ekspansion of Resources*).
- d. Menghindari konflik (*Avoidance*).
- e. Melicinkan konflik (*Smoothing*).
- f. Perintah dari wewenang (*Authoritative Command*).
- g. Mengubah variabel manusia (*Altering the Human Variabel*).
- h. Mengubah variabel struktural (*Altering the Structural Variables*).
- i. Mengidentifikasi musuh bersama (*Identifying a Common Enemy*).

2.3. Dukungan Sosial

2.3.1 Pengertian

Menurut Sarafino (2006) dukungan sosial merupakan cara untuk menunjukkan kasih sayang, kepedulian, dan penghargaan untuk orang lain. Individu yang menerima dukungan sosial akan merasa dirinya dicintai, dihargai, berharga, dan merupakan bagian dari lingkungan sosialnya. Menurut Pierce (2000) dukungan sosial sebagai sumber emosional, informasional atau pendampingan yang diberikan oleh orang-orang disekitar individu untuk menghadapi setiap permasalahan dan krisis yang terjadi sehari-hari dalam kehidupan.

Pada pengertian di atas bahwa dukungan sosial dapat berupa pemberian informasi, bantuan tingkah laku, ataupun materi yang didapat dari hubungan sosial yang dapat membuat individu merasa diperhatikan, bernilai, dan dicintai.

2.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi dukungan sosial

Menurut Stanley (2007) faktor- faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik dapat mempengaruhi dukungan sosial, kebutuhan fisik meliputi sandang, pangan dan papan. Seseorang yang tidak tercukupi kebutuhan fisiknya maka seseorang tersebut kurang mendapat dukungan sosial.

2. Kebutuhan sosial

Aktualisasi diri yang baik maka seseorang lebih dikenal oleh masyarakat dari pada orang yang tidak pernah bersosialisasi di masyarakat. Orang yang mempunyai aktualisasi diri yang baik cenderung selalu ingin mendapatkan pengakuan di dalam kehidupan masyarakat, pengakuan sangat diperlukan untuk memberikan penghargaan.

3. Kebutuhan psikis

Kebutuhan psikis diantaranya termasuk rasa ingin tahu, rasa aman, perasaan religius, tidak mungkin terpenuhi tanpa bantuan orang lain. Orang yang sedang menghadapi masalah ringan maupun berat, maka orang tersebut akan cenderung mencari dukungan sosial dari orang-orang sekitar sehingga dirinya merasa dihargai, diperhatikan dan dicintai.

2.3.3 Bentuk Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2006) ada lima bentuk dukungan sosial, yaitu:

a. Dukungan Emosional (*Emotional Support*)

Dukungan emosional mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan. Dukungan emosional merupakan ekspresi dari afeksi, kepercayaan, perhatian, dan perasaan didengarkan. Kesiediaan untuk mendengarkan keluhan seseorang akan memberikan dampak positif sebagai sarana pelepasan emosi, mengurangi kecemasan, membuat individu merasa nyaman, tenang, diperhatikan, serta dicintai saat menghadapi berbagai tekanan dalam hidup mereka.

b. Dukungan Penghargaan (*Esteem Support*)

Dukungan penghargaan terjadi lewat ungkapan penghargaan yang positif untuk individu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif individu dengan individu lain, seperti misalnya perbandingan dengan orang-orang yang kurang mampu atau lebih buruk keadaannya. Individu melalui interaksi dengan orang lain akan dapat mengevaluasi dan mempertegas keyakinannya dengan membandingkan pendapat, sikap, keyakinan, dan perilaku orang lain. Jenis dukungan ini membantu individu merasa dirinya berharga, mampu, dan dihargai.

c. Dukungan Instrumental (*Instrumental Support*)

Dukungan instrumental mencakup bantuan langsung yang dapat berupa jasa,

waktu, atau uang. Dukungan ini membantu individu dalam melaksanakan aktivitasnya.

d. Dukungan Informasi (*Informational Support*)

Dukungan informasi mencakup pemberian nasehat, petunjuk-petunjuk, saran-saran, informasi atau umpan balik. Dukungan ini membantu individu mengatasi masalah dengan cara memperluas wawasan dan pemahaman individu terhadap masalah yang dihadapi. Informasi tersebut diperlukan untuk mengambil keputusan dan memecahkan masalah secara praktis.

Dukungan informatif ini juga membantu individu mengambil keputusan karena mencakup mekanisme penyediaan informasi, pemberian nasihat, dan petunjuk.

e. Dukungan Jaringan Sosial (*Companionship Support*)

Dukungan jaringan sosial mencakup perasaan keanggotaan dalam kelompok.

Dukungan jaringan sosial merupakan perasaan keanggotaan dalam suatu kelompok, saling berbagi kesenangan dan aktivitas sosial. Dukungan jaringan sosial ini juga disebut sebagai dukungan persahabatan

(*Companionship Support*) yang merupakan suatu interaksi sosial yang positif dengan orang lain, dimana memungkinkan individu dapat menghabiskan waktu dengan individu lain dalam suatu aktivitas sosial maupun hiburan.

Dukungan jaringan sosial akan membantu individu untuk mengurangi stres yang dialami karena dapat memenuhi kebutuhan akan persahabatan dan kontak sosial dengan orang lain.

2.4. Kinerja

2.4.1 Pengertian

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Armstrong (1998) kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2.4.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut

(Mangkunegara, 2002):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan sebelumnya.

2.4.3 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

- a. Efektifitas dan efisiensi

Suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien, akan tetapi apabila akibat yang dicari-cari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999).

- b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

- c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Pada definisi dapat disimpulkan bahwa disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana tempat dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. (Prawirosentono, 1999).

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah Tabel 5 penelitian terdahulu sebagai acuan penulis dalam menyelesaikan penelitian:

Tabel 5. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Justiani (2010) "UIN Syarif Hidayatullah"	Pengaruh Etika, Independensi, Pengalaman, dan Keahlian Auditor terhadap Opini Audit (<i>Study Empiris</i> pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta.	Hasil uji regresi ditemukan bahwa variabel etika, Independensi, Pengalaman, dan Keahlian Auditor berpengaruh signifikan dan simultan terhadap Opini Audit.
2.	Fauji (2013) "Universitas Pasundan Bandung"	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Karyawan di PT Karya Mandiri Environment.	Konflik kerja yang terjadi di PT Karya Mandiri ada beberapa faktor yaitu pertama miss komunikasi seperti kurang ada informasi dan kordinasi yang jelas antara keterkaitan pekerjaan yang berhubungan dengan rekannya yang lain, kedua kesalahan strukur yaitu perbedaan persepsi seperti perbedaan pendapat didalam masalah pekerjaan dan yang terakhir variable pribadi yaitu ego dari masing-masing personil perusahaan yang

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
			berbeda-beda menyebabkan ketidak kompakannya mereka untuk bekerja sama sebagai suatu team. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner bahwa konflik kerja yang dominan terjadi ialah saling menjatuhkan antara karyawan satu dengan yang lainnya dan kurang ada rasa saling mendukung antara rekan sekerja untuk melakukan pekerjaan atau lebih kearah bekerja secara mandiri.
3.	Sepfitri (2011) "UIN Syarif Hidayatullah"	Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Motivasi Berprestasi Siswa MAN 6 Jakarta.	Regresi yang dilakukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap motivasi berprestasi pada siswa MAN 6 Jakarta. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa empat dari ketujuh dimensi variabel dukungan sosial dengan motivasi berprestasi yang signifikan yaitu dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan jaringan sosial. Serta yang tidak signifikan yaitu dukungan emosional, jenis kelamin, dan tingkat pendapatan orang tua.
4.	Alim (2013) "Universitas Hasanuddin"	Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar (Studi Kasus Pada Bidang Tenaga Kerja).	Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada bidang tenaga kerja, dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Polewali Mandar secara umum dapat dikatakan sudah baik, berdasarkan nilai akhir kinerja masing-masing pegawai dengan mengakumulasikan nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku kerja secara keseluruhan sehingga dapat disimpulkan berada pada level baik.

2.6 Kerangka Pemikiran

Perusahaan berharap memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai target-target perusahaan yang telah ditetapkan secara mudah.

Memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten serta dapat bersaing secara global tidak mudah perusahaan memperolehnya. Perusahaan melakukan cara agar memperoleh sumber daya manusia yang diharapkan dengan menyeleksi karyawan yang memenuhi kriteria yang ada. Memperoleh karyawan yang memiliki etika kerja secara baik, memilih karyawan yang dapat mengendalikan konflik secara baik dan benar, serta memperoleh karyawan yang mendapatkan dukungan sosial secara positif merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja di perusahaan.

Menurut Kakabadse (2002) etika adalah penerapan perilaku baik dari individu kepada lingkungan berupa hubungan sosial yang baik dengan menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan norma-norma, aturan dan budaya yang berlaku pada lingkungan masyarakat.

Indikator etika meliputi:

1. Deontologi

Memperoleh hak setelah melaksanakan kewajiban yang harus dilakukan sesuai dengan norma sosial yang berlaku.

2. Teleologi

Etika yang ditunjukkan individu kepada lingkungan sekitar berupa norma/nilai-nilai, tata krama, dan perilaku.

Menurut Soetopo dan Supriyanto (2003) konflik dapat dinyatakan sebagai suatu keadaan dari seseorang atau kelompok orang dalam suatu sistem sosial yang memiliki perbedaan dalam memandang suatu hal dan diwujudkan dalam perilaku yang tidak atau kurang sejalan dengan pihak lain yang terlibat di dalamnya ketika mencapai tujuan tertentu.

Indikator konflik meliputi:

1. Konflik individu

Berasal dari individu tersebut disebabkan karena masalah pribadi yang ada pada individu tersebut.

2. Konflik antar individu

Konflik yang terjadi karena ketidakcocokan individu satu dengan individu lainnya.

3. Konflik antar individu dan kelompok

Konflik yang timbul akibat ketidakcocokan antara individu dengan kelompok atau individu dengan anggota kelompok lain.

4. Konflik antar kelompok di satu organisasi

Konflik yang terjadi antar kelompok di satu organisasi karena ketidakcocokan satu sama lain.

5. Konflik antar organisasi

Ketidakcocokan yang terjadi antar organisasi dengan organisasi lainnya disebabkan oleh berbagai faktor misalnya perbedaan pendapat.

Menurut As'ari (2005) dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut.

Indikator dukungan sosial meliputi:

1. Dukungan keluarga

Dukungan yang berasal dari orang tua karyawan dan saudara/i karyawan, dukungan dalam bentuk perhatian keluarga kepada karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaannya di perusahaan.

2. Dukungan lingkungan kerja

Dukungan yang berasal dari manajer perusahaan, antar karyawan di perusahaan, teman, dan kerabat.

Menurut Mangkunegara (2002) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan di dalam suatu perusahaan tempat dia bekerja.

3. Ketepatan waktu.

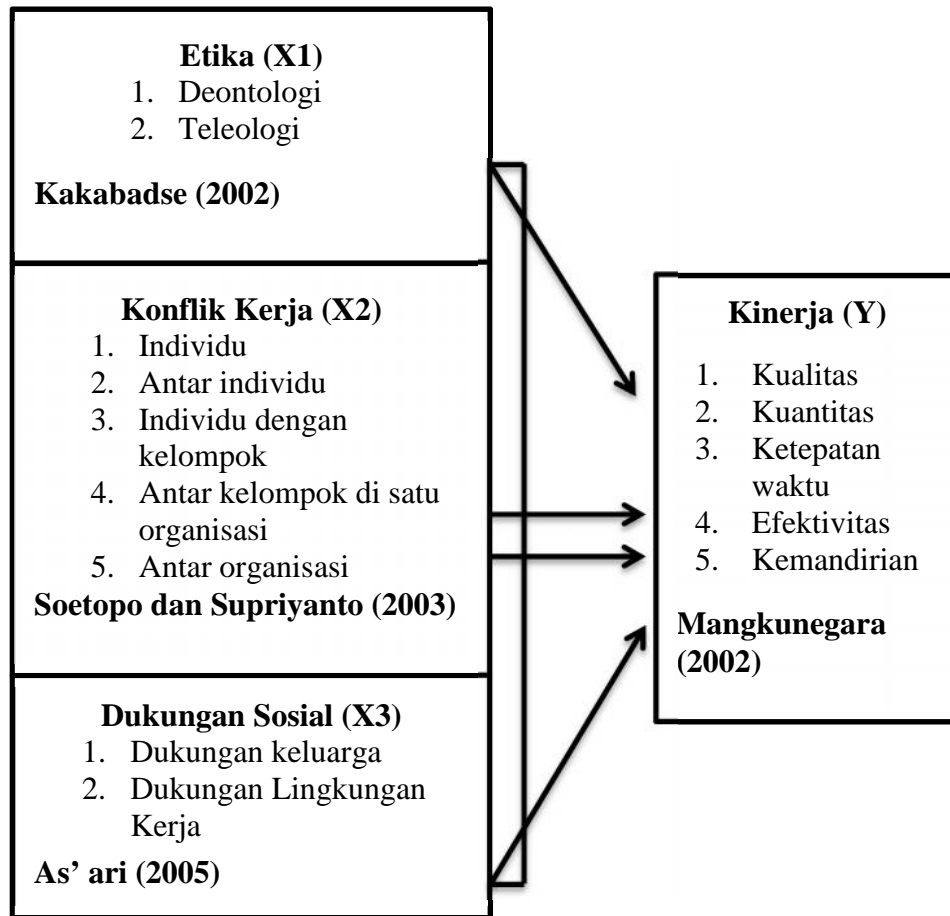
Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang ada (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan penggunaannya dengan maksud menaikkan hasil kerja atau kinerja karyawan pada perusahaan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya organisasi yang terdapat pada perusahaan. Karyawan merupakan penggerak roda organisasi di setiap perusahaan yang diharapkan mampu bekerja secara efektif.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang kedepannya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya serta merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Pada latar belakang, permasalahan, dan kerangka pemikiran di atas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel

Nusantara Bandar Lampung.

H2 : Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Hotel

Nusantara Bandar Lampung.

H3 : Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nusantara Bandar Lampung.

H4 : Etika kerja, konflik kerja, dan dukungan sosial secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nusantara Bandar Lampung.