II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan tentang iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Kurnia Perdana Bandar Lampung yang dilakukan Sapitra (2012). Jenis penelitian yang digunakan adalah survei, sedangkan metodenya adalah analisis deskriptif pengelolaan data menggunakan SPSS. Hasil Penelitian yang diperoleh yaitu apabila iklim organisasi mengalami peningkatan, iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasaan kerja karyawan pada Hotel Kurnia Perdana dinyatakan dapat diterima.

Penelitian selanjutnya Penelitian yang berkaitan tentang iklim organisasi, etos kerja dan kinerja adalah Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan yang dilakukan oleh Zulham (2008). Adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Sumatera Utara Medan setelah dilakukan uji statistik dan uji parsial, maka diperoleh hasil bahwa secara bersamaan variabel budaya organisasi dan etos kerja apabila diarahkan ke arah yang lebih baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Kedua penelitian yang dilakukan oleh Sapitra (2012) dan Zulham (2008) hampir sama dengan judul penelitian yang diambil oleh peneliti saat ini, yang membedakannya adalah variabel yang digunakan serta lokasi yang digunakan dalam melakukan penelitian.

2.2 Iklim Organisasi

Menurut Lussier (2005: 486) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Simamora (2004: 81) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keaneka ragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang akan menggambarkan perbedaan tersebut. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekarjaannya.

2.2.1 Pengertian Iklim Organisasi

Banyak yang mendefinisikan istilah iklim organisasi dengan banyak cara, karena iklim organisasi begitu luas untuk didefinisikan secara sederhana.Berikut adalah beberapa pengertian tentang iklim organisasi: Steers (1985) mengatakan bahwa

konsep iklim organisasi yang sebenarnya sedang dibicarakan adalah mengenai sifat-sifat atau ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja yang timbul terutama karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak dan dianggap mempengaruhi perilaku kemudian. Dengan kata lain, iklim organisasi adalah merupakan kepribadian dari organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya. Tagiuri dan Litwin (dalam Wirawan, 2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai "...*a relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) is experienced by its member(b) influences their behavior, and can be described in terms of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization.*" Menurut Tagiuri dan Litwin, iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Konsep yang tidak jauh berbeda disampaikan oleh Davis dan Newstrom (2001) yang memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Al Shammari dalam Haryanti (2005) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Penjelasan yang hampir serupa dijelaskan oleh Owens dalam Wirawan (2007), mengatakan iklim organisasi adalah "...*study of*

perceptions that individuals have

of various aspects of the environment in the organization" (studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya). Penjelasan mengenai iklim organisasi juga dikemukakan oleh Luthans dalam Simamora (2004) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi.Penjabaran beberapa pendapat ahli diatas dalam memberikan definisi teoretik tentang iklim organisasi menghasilkan kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok tentang sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang menceriminkan

2.2.2 Dimensi dan Faktor dalam Pengukuran Iklim Organisasi.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar sebagai penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Lussier (2005: 487) mengatakan bahwa dimensi iklim meliputi:

1. *Stucture*

   Stucture merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab, nilai-nilai organisasi. Hal ini penting diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi.

2. *Responsibility*

Resposibility merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan di rasakan oleh karyawan. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan ke bawahan.

3. *Reward*

Reward merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan. Karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Menurut Stringer (2002:124) pemimpin harus lebih banyak memberikan pengakuan dari pada kritikan untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.

4. *Warmth*

Warmth berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawannan dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik dengan rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial informal

5. *Support*

Support berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling

menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

6. *Organizational identity and loyalty*

Organizational identity and loyalty berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukan selama masa kerjanya. Derajat keloyalan terhadap pencapain tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

7. Risk

Risk Berkaitan dengan karyawan diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai tantangan.

Pimpinan Higgins dalam Beiby (2012) berpendapat bahwa iklim organisasi dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

a. Manajer atau pemimpin

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok,

perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah laku karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga menguranginya menjadi negatif.

c. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengandua cara, yaitu secara formal (utamanya pada kelompok kerja) dan informal sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor eksternal organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang- kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang

pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, karyawan mungkin menjadi tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada perusahaan lain. Dilain pihak, ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

2.3 Etos Kerja

Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. Etos kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap orang agar mampu memaksimalkan kemampuannya terhadap bidang atau profesi yang sedang digeluti. Jepang selama ini kita kenal sebagai salah satu negara di dunia yang memiliki etos kerja yang hebat. Etos kerja yang baik ini menimbulkan suatu dampak kemajuan teknologi dan penguasaan teknologi, serta mempengaruhi pertumbuhan ekonomi negara Jepang itu sendiri. Hal itu membuktikan akan pentingnya arti dari etos kerja dimana apabila diaplikasikan dengan baik dalam sebuah organisasi maka akan meningkatkan kinerja para anggota didalamnya. Bahkan, apabila lebih dalam lagi etos kerja diaplikasikan dalam masyarakat sebuah negara maka akan memberikan dampak yang besar dalam kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

2.3.1 Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja

dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok. Mac Clelland mengartikan etos kerja dengan *Need of Achievement* (N. Ach) yakni virus mental yang mendorong untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya, atau dengan kata lain, sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kehidupan kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Beberapa para ahli lain memiliki definisi tentang etos kerja yang diantaranya adalah Menurut Geertz dalam Khasanah, dkk (2013) Etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan. Pendapat yang tak jauh berbeda disampaikan oleh Pelly dalam Purwaningsih (2012) yang mengatakan etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujud nyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Simamora, 2003).

Definisi lainnya disampaikan oleh Tasmara (2002) yang mengatakan etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal, sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Sesuai dengan beberapa pengertian dan pendapat ahli yang

telah dijabarkan diatas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar terhadap diri untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu saat bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja, dan sebagainya (Zulham, 2008).

2.3.2 Delapan Etos Kerja

Ada delapan etos kerja yang disampaikan oleh Sinamo dalam Zulham, (2008) 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 karyawan dapat menyediakan sandang, pangan untuk keluarganya.
   b. Karyawan 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, hierarkis, dan sinergis yang membentuk kelompok kerja, profesi, korps, dan komunitas.

2. Kerja adalah amanah

Etos amanah lahir dari proses dialektika dan refleksi batin tatkala manusia berhadapan dengan kenyataan buruk di lapangan yang diperhadapkan dengan tuntutan moral dan idealisme dipihak lain. Pada 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 tanggung jawab 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. Tradisi Hinduisme dan Buddhisme konsep panggilan ini disebut darma, 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 darma hingga tuntas, tidak pura-pura lupa pada tugas atau ingkar pada tanggung jawab
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 biasa 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 penghalang pun 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 karyawan 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 diatas dapat dipenuhi, maka kehormatan juga bermakna ketepercayaan (*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. 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.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Anoraga, 2001), yaitu:

1. Agama

   Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2. Budaya Sikap mental

   Budaya Sikap mental tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat

   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.

3. Sosial 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.

4. 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 dilingkungan tersebut.

5. 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.

6. Struktur Ekonomi.

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

7. 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 motivasi kerja. Maka 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.

2.4 Kinerja

Permasalahan tentang kinerja karyawan dewasa ini perlu mendapat perhatian khusus. Diera globalisasi yang telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia setiap organisasi perusahaan harus memiliki manajemen yang efektif dimana para karyawannya memiliki tingkat kinerja yang baik atau tinggi agar dapat bersaing dan mempertahakan hidup. Sumber daya manusia sebagai tonggak

kehidupan organisasi dan sebagai kendaraan untuk mencapai tujuan sekaligus aset yang sangat berharga dimana menimbulkan persaingan tersendiri. Oleh sebab itu, kinerja menjadi masalah utama yang harus diselesaikan oleh para pemimpin agar tujuan-tujuan yang telah dibangun dapat terwujud dengan sempurna.

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Sulistiyani (2003:23) "Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Hasibuan (2001) mengemukakan "kinerja (prestasi kerja)

adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu".Definisi kinerja menurut Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Gomes dalam Mangkunegara, (2005:9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Mangkunegara sendiri (2005:9) mendefinisikan, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sesuai dengan beberapa penjabaran tentang arti dan penjelasan tentang apa yang disebut dengan kinerja, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan dimana membuahkan hasil kerja yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja sehingga menghasilkan output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada orang tersebut.

2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja individual karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya

1. Motivasi

   Motivasi yang berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab orang melakukan suatu perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangat strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas, sehingga motivasi yang tinggi akan diutamakan ketimbang yang lemah.

2. Kemampuan

   Kemampuan dalam hal ini adalah kemampuan individu dalam bekerja. Apabila kemampuannya tinggi kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula namun sebaliknya apabila rendah maka kinerja akan rendah pula.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada disekeliling dan mencakup kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan, sehingga suasana kerja yang tercipta tergantung pada pola yang diciptakan pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (*reward system*).Sebuah pendapat disampaikan oleh Prawirosentono (1999) yang mengatakan kinerja seorang karyawan akan baik, jika karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Secara teoritis ada tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku kerja dan kinerja individu, yaitu: variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologis. Menurut Gibson (2003), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu:

a. Variabel Individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), penggajian dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).
b. Variabel Organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
c. Variabel Psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi (Mangkunegara, 2006):

Aspek kuantitatif yaitu:

a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan,
b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Aspek kualitatif yaitu:

1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
2. Tingkat kemampuan dalam bekerja
3. Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan.
4. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen/masyarakat).

2.4.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. (Schuler & Jackson, 1996)

Pendefinisian tentang penilaian kinerja lainnya disampaikan oleh Mondy & Noe (1990: 382) yang mendefinisikan penilaian prestasi kerja sebagai suatu sistem

yang bersifat formal yang dilakukan secara periodik untuk mereview dan mengevaluasi kinerja pegawai. Pendapat yang tidak jauh berbeda disampaikan oleh Irawan (1997) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah Suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan serangkaian tolak ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala. Sementara itu, Levinson seperti dikutip oleh Marwansyah dan Mukaram (1999) mengatakan bahwa Penilaian unjuk kerja adalah uraian sistematik tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok. Adapun sasaran proses penilaian dikemukakan oleh Alewine dalam Yusuf (2013) sebagai berikut:

”Sasaran proses penilaian prestasi kerja adalah untuk membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti apa adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja kerja, dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja”. Tujuan umum penilaian kinerja sendiri adalah mengevaluasi dan memberikan umpan balik konstruktif kepada para karyawan yang pada akhirnya mencapai efektivitas organisasi.

2.4.3.1 Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja pada umumnya adalah sebagai berikut Sastrohadiwiryo(2003:236):

a. Kesetiaan: tekad dan kesanggupan mentaati melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b. Prestasi kerja: kinerja yang dicapai oleh tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
c. Tanggung jawab: kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelenggarakan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
d. Ketaatan: kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
e. Kejujuran: ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
f. Kerjasama: kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama - sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
g. Prakarsa: kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen.
h. Kepemimpinan: kemampuan yang dimilik seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Selain itu, Ada tiga jenis kriteria-kriteria dalam penilaian prestasi kerja, menurut Syamsuddin dan Yunus dalam Amrullah (2012) yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat
   a. Kemampuan (*ability*) yaitu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
   b. Loyalitas (*loyalty*) yaitu suatu bentuk sikap yang senantiasa melihat segala sesuatunya sebagai proses perbaikan demi perbaikan.
   c. Kejujuran (*honesty*) atau transparansi yaitu suatu bentuk keterusterangan atau bentuk keterbukaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
   d. Kreativitas (*creativity*) yaitu kemampuan memproduksi cerita atau ide-ide baru yang dapat digunakan untuk membantu proses penyelesaian pekerjaan.
   e. Kemampuan memimpin (*leadership*) yaitu kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.
2. Kriteria berdasarkan perilaku:
   a. Melaksanakan tugas (*perform task*). Hal ini berkaitan dengan tingkat pelaksanaan tugas.
   b. Mengikuti instruksi (*obey instruction*). Hal ini berkaitan dengan bagaimana seseorang mengikuti instruksi dalam melaksanakan tugasnya.
   c. Melaporkan permasalahan (*report problem*). Hal ini menyangkut apakah seseorang melaporkan permasalahan yang dihadapinya dalam melaksanakan tugas.
   d. Memelihara peralatan (*maintain equipment*). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan peralatan dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.

e. Memelihara administrasi (*maintain records*). Dimaksudkan pada tingkat pemeliharaan administrasi dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan.
f. Mengikuti aturan-aturan (*follow rules*).
g. Dimaksudkan pada sejauh mana aturan-aturan yang telah ditetapkan dapat diikuti dalam proses penyelesaian pekerjaan.
h. Mengajukan usul atau saran (*submit suggestions*). Dimaksudkan pada tingkat pemberian usul dan saran pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.

3. Kriteria berdasarkan hasil:

Hasil yang dicapai sesuai dengan perencanaan. Dimaksudkan pada tingkat hasil yang dicapai pada masing-masing karyawan (*production level*).

a. Kualitas pekerjaan. Dimaksudkan pada tingkat kualitas dari hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan (*quality production*).
b. Pekerjaan yang tersisa. Dimaksudkan pada tingkat penyelesaian pekerjaan yang tersisa (*scrap*).

   Memperbaiki peralatan (*equipment repairs*). Dimaksudkan bagaimana peralatan yang telah digunakan dapat diperbaiki.

2.4.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan yang disebutkan oleh Rivai (2006) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik, meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.Pemberian imbalan yang serasi, (kenaikan gaji berkala,gaji pokok, dan insentif uang).
2. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
3. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
4. Pengembangan SDM.
5. Meningkatkan motivasi kerja.
6. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM.
7. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk. mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
8. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.

2.4.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian kinerja adalah (Rivai dan Basri, 2004), antara lain:

a. Meningkatkan motivasi.
b. Meningkatkan kepuasan hidup.
c. Adanya kejelasan standard hasil yang diterapkan mereka.
d. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif.
e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar.
f. Pengembangan tantang pengetahuan dan kelemahan menjadi lebih besar, membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.

g. Adanya kesempatan berkomunikasi keatas.
h. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
i. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.
j. Suatu pemahaman jelas dari apa yang diharapkan dan apa yang perlu untuk dilaksanakan untuk mencapai harapan tersebut.
k. Adanya pandangan yang lebih jelas tentang konteks pekerjaan.
l. Kesempatan untuk mendiskusikan cita-cita dan bimbingan apa pun dorongan atau pelatihan yang diperlukan untuk memenuhi cita-cita karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Pengelolaan sumber daya yang baik dapat mendukung tercapainya tujuan akhir organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan memanfaatkan seluruh faktor produksi yang seefisien mungkin. Kerangka pemikiran adalah kerangka hubungan antara variabel-variabel yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Kerangka pemikiran merupakan gambaran terhadap judul yang diambil dan disesuaikan dengan permasalahan yang ada agar konsep ini dapat di amatai maka akan diuraikan ke dalam beberapa indikator.

Berikut ini ada beberapa indikator iklim organisasi menurut Davis (2001:25) yaitu:

a. Kualitas kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseoang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang dipraktikan oleh pimpinan terhadap karyawannya.

b. Kepercayaan

Kepercayaan adalah sesuatu yang diberikan pimpinan kepada karyawannya atau bawahannya dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.

c. Komunikasi

Komunikasi adalah proses transfer informasi serta pemahamannya dari komunikasi ke atas, ke bawah, dan ke samping dalam suatu organisasi.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap yang pada pimpinan dan karyawannya terhadap kepemilikan perusahaannya.

e. Imbalan yang adil

Imbalan yang adil adalah upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yaitu pkerjaan yang dihasilkan, keterampilan, dan standar pengupahan komunitas.

f. Kesempatan

Kesempatan adalah suatu peluang yang diberikan pada karyawannya untuk meningkatakan prestasi kerjannya.

g. Pengendalian

Pengendalian adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh pimpinan agar perusahaan atau organisasi terkontrol dengan baik.

Kesimpulan dari semua indikator di atas dibutuhkan oleh semua organisasi untuk mendapatkan kinerja yang baik untuk perusahaannya. Pertama yaitu kualitas kepemimpinan, kualitas kepemimpinan yang baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi, pemimpin yang baik akan memberikan kerpecayaan kepada karyawannya. Karyawan yang diberikan kepercayaan akan merasa lebih dihargai. Komunikasi diperlukan untuk perkembangan suatu organisasi, komunikasi yang baik akan mempengaruhi kinerja dari karyawan. Indikator yang ke empat yaitu tanggung jawab, pemimpin akan berkoordinasi dengan para karyawannya untuk suatu pekerjaan, selain komunikasi yang baik. Dibutuhkan adanya tanggung jawab atas pekerjaan yang akan mereka kerjakan. Setelah karyawan melakukan kewajiban yang mereka laksanakan, karyawan berhak menerima imbalan yang adil, imbalan yang adil mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Indikator yang keenam yaitu kesempatan, karyawan berhak mendapatkan kesempatan untuk memperoleh jenjang karier yang baik, sesuai dengan usaha yang mereka kerjakan. Indikator yang terakhir yaitu pengendalian, didalam suatu organisasi pengendalian sangat dibutuhkan agar dapat terkontrol dengan baik dan berjalan sesuai dengan aturan yang sudah ada. Apabila semua indikator diatas terpenuhi dengan baik maka organisasi akan berjalan dengan baik dan karyawan juga akan memberikan kinerja yang baik

Adapun indikator-indikator di dalam etos kerja menurut Sinamo (2005:151) yaitu:

a. Penuh tanggung jawab

Penuh tanggung jawab adalah berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban yang diperolehnya dengan kesungguhan.

b. Semangat kerja yang tinggi

Semangat kerja yang tinggi adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggug jawab yang tinggi terhadap kegiatannya.

c. Berdisiplin

Berdisiplin adalah bekerja dengan mematuhi tata tertib yang ada, tanpa melanggar tata tertib tersebut.

d. Tekun dan serius

Tekun dan serius adalah bekerja dengan sungguh-sungguh, meskipun mengalami hambatan dan rintangan.

e. Menjaga martabat dan kehormatan

Menjaga martabat dan kehormatan didalam pekerjaan adalah menjaga harga diri kita dengan penuh kesetiaan.

f. Bersikap santun dan sopan

Bersikap santun dan sopan adalah melakukan sikap hormat dengan diiringi tutur kata dan tingkah laku seseorang.

Kesimpulan dari semua indikator diatas sangat dibutuhkan didalam suatu organisasi. Pertama yaitu penuh tanggung jawab, jika seorang karyawan bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, maka akan muncul semangat kerja yang tinggi, karena adanya rasa kewajiban yang penuh terhadap tugas yang di pikul.

Kedua yaitu berdisiplin, karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan mentaati semua tata tertib yang ada di organisasi.

Kedisiplinan merupakan cerminan dari suatu organisasi, apabila semua karyawan dapat mentaati tata tertib yang berlaku akan mempengaruhi kinerja yang akan mencerminkan suatu organisasi baik atau buruknya. Jika karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi maka karyawan tersebut bekerja dengan penuh tekun dan serius. Karyawan dituntut untuk dapat menjaga martabat dan kehormatan diri sendiri, agar karyawan dapat menjaga harga dirinya dengan penuh kesetiaan untuk mendedikasikan dirinya untuk suatu organisasi. Terakhir bersikap sopan dan santun, semua orang bukan hanya karyawan saja, dituntut untuk beperilaku sopan dan santun. Karyawan yang memiliki sopan dan santun akan membawa dirinya menjadi seseorang karyawan yang memiliki kepribadian yang baik, kepribadian yang baik yang dimiliki karyawan akan bermanfaat saat dia menghadapi konflik yang sering terjadi didalam suatu perusahaan atau organisasi.

Adapun indikator-indikator dalam proses penilaian kinerja pada umumnya adalah sebagai berikut (Sastrohadiwiryo, 2003):

a. Prestasi kerja

   Prestasi kerja merupakan kinerja yang dicapai oleh tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Tanggung jawab

   Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelenggarakan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya

sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul risiko atas keputusan yang telah diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

c. Ketaatan

Ketaatan merupakan kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

d. Kejujuran

Kejujuran merupakan ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya

e. Kerjasama

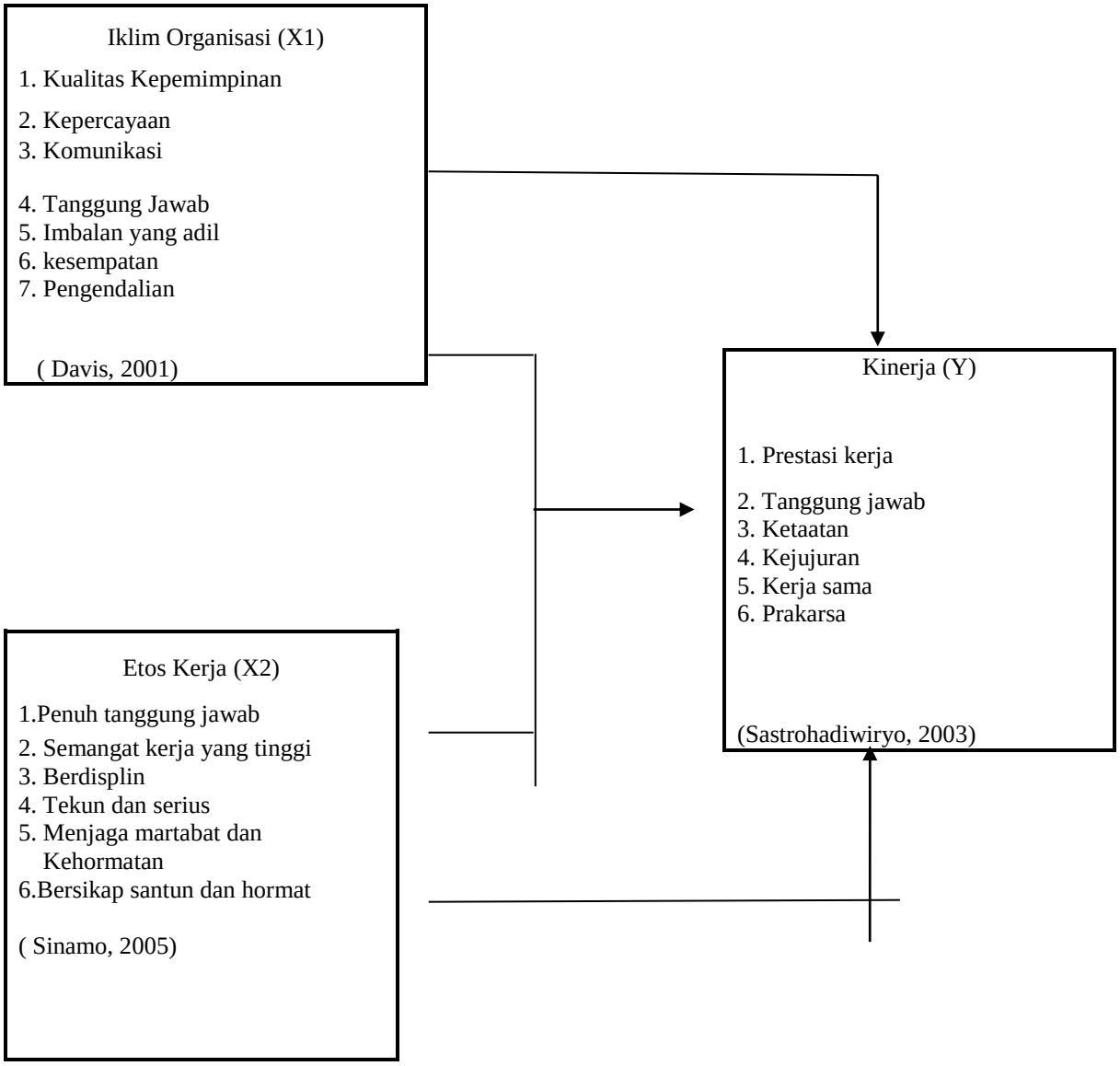
Kerjasama merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

f. Prakarsa

Prakarsa merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen.

Kesimpulan dari semua indikator kinerja diatas sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Pertama adalah kesetiaan, kesetiaan dari karyawan akan mempengaruhi pada kinerja karyawan tersebut. Indikator kedua, prestasi kerja prestasi kerja karyawan tercipta karena adanya ketaatan terhadap peraturan yang ada. Karyawan yang taat dengan pekerjaannya melakukan pekerjaannya dengan

penuh kejujuran. Indikator yang keenam adalah kerjasama, kerjasama didalam sebuah organisasi merupakan hal utama didalam sebuah organisasi, karena di dalam organisasi dibutuhkan kerjasama yang baik di dalam kelompok, organisasi yang tercipta kerjasama yang baik didalam kelompoknya, akan menghasilkan kinerja yang baik. Didalam setiap anggota kelompok dalam suatu organisasi harus memiliki prakarsa, karena setiap anggota harus dapat menghasilkan keputusan dengan cepat, tanpa adanya perintah pada saat diperlukan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja. Sugiyono (2002:39), menyatakan bahwa hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Mengacu pada teori tersebut, hipotesis penelitian penelitian ini sebagai berikut.

1. Ada pengaruh positif antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fajar Rizki Persada.
2. Ada pengaruh positif antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan pada PT Fajar Rizki Persada.
3. Ada pengaruh positif antara variabel iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan karyawan Pada PT Fajar Rizki Persada.