

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP  
KINERJA DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL  
MODERATOR**

**Tesis**

**Oleh  
Any Nadhirah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PADA PT SURYA ANNISA KENCANA DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**

Oleh  
Any Nadhirah

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dari sebuah organisasi atau perusahaan yang berperan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. PT Annisa Kencana merupakan perusahaan yang menyediakan jasa pengadaan barang pendukung dalam kegiatan proyek-proyek konstruksi dan lain-lain. Pengarahan serta pengawasan yang kurang diberikan terhadap karyawan mengenai tanggung jawab membuat karyawan PT Surya Annisa Kencana tidak memperhatikan tanggung jawab pekerjaannya terhadap realisasi proyek setiap bulannya. Dapat dilihat penurunan pencapaian pada beberapa bulan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dan etos kerja terhadap kinerja dengan religiusitas sebagai variabel moderator yang diterapkan PT Surya Annisa Kencana dalam mempengaruhi kinerjanya karyawannya, penelitian ini di analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dan *Moderated Regression Analysis*(MRA). Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari 111 jawaban responden karyawan PT Surya Annisa Kencana. Kesimpulannya adalah bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu iklim organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, religiusitas memperkuat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan serta religiusitas memperkuat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Saran yang diberikan dari penelitian ini adalah PT Surya Annisa Kencana dapat memberikan pengendalian pemimpin untuk karyawan, agar karyawan dapat memiliki kinerja yang baik, selain itu PT Surya Annisa Kencana harus menciptakan hubungan yang baik dengan menumbuhkan rasa saling menghormati antara karyawan untuk dapat bekerja sama dengan baik dan menciptakan lingkungan kerja yang baik terhadap perusahaannya.

**Kata kunci: Iklim Organisasi dan Etos Kerja, dan Kinerja, Religiusitas**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF ORGANIZATION CLIMATE AND WORK ETHOS ON PERFORMANCE IN PT SURYA ANNISA KENCANA WITH RELIGIUSITY AS A MODERATOR VARIABLE**

By  
Any Nadhirah

Human resources are the main element of an organization or company that plays a role in achieving the goals of an organization. PT Annisa Kencana is a company that provides procurement services for supporting goods in the activities of construction projects and others. Briefing and lack of supervision are given to employees regarding the responsibility of making employees of PT Surya Annisa Kencana not pay attention to their work responsibilities for project realization every month. It can be seen a decrease in achievement in a few months. This study aims to determine the effect of organizational climate on performance and work ethic on performance with religiosity as a moderator variable applied by PT Surya Annisa Kencana in influencing the performance of its employees, this study was analyzed using multiple linear regression analysis and Moderated Regression Analysis (MRA). The data used in this study were obtained from 111 respondents of PT Surya Annisa Kencana employees. The conclusion is that this study supports the proposed hypothesis that organizational climate positively influences employee performance, work ethic has a positive effect on employee performance, religiosity strengthens the influence of organizational climate on employee performance and religiosity strengthens the influence of the work ethic on employee performance. Suggestions given from this research are PT Surya Annisa Kencana can provide leader control for employees, so that employees can have good performance, besides that PT Surya Annisa Kencana must create a good relationship by fostering mutual respect between employees to be able to work well together and creating a good work environment for the company.

**Keywords: Organizational Climate and Work Ethos, and Performance, Religiosity**

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP  
KINERJA DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL  
MODERATOR**

**Oleh  
ANY NADHIRAH**

**Tesis**  
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
**MAGISTER MANAJEMEN**

Pada

Jurusan Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

Judul Tesis : **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN RELGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATOR.**

Nama Mahasiswa : **Any Nadhirah**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1721011035**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

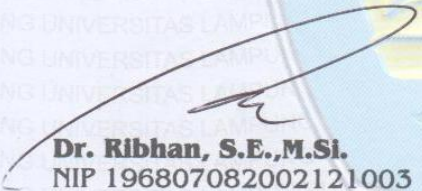
Program Studi : **Magister Manajemen  
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Lampung**

**MENYETUJUI**

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. Ribhan, S.E.,M.Si.**  
NIP 196807082002121003

  
**Dr. Nova Mardiana, S.E.,M.M**  
NIP 197011061998022001

Program Studi Magister Ilmu Ekonomi  
Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Lampung

Ketua Program Studi

  
**Dr. Ernie Hendrawaty, S.E.,M.Si.**  
NIP 196911282000122001

**MENGESAHKAN**

**1. Komisi Penguji**

**1.1 Ketua Komisi Penguji  
( Pembimbing I )**

**: Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**

**1.2 Anggota Komisi Penguji  
( Penguji I )**

**: Dr. R.R Erlina, S.E., M.Si.**

**1.3 Anggota Komisi Penguji  
( Penguji II )**

**: Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.**

**1.4 Sekretaris  
( Pembimbing II )**

**: Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M**

**2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 011

**3. Direktur Program Pascasarjana**



**Prof. Drs. Mustofa, MA., Ph.D.**  
NIP 19570101 198403 1020

**4. Tanggal Lulus Ujian Tesis : 21 Mei 2019**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Any Nadhirah

Npm : 1721011035

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Magister Manajemen

Judul Tesis : **PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Hasil penelitian/Tesis serta sumber informasi atau data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Semua sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah dicantumkan pada daftar pustaka dibagian akhir penelitian/Tesis.
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *Hardcopy* dan *Softcopy* untuk dipublikasikan kepada media cetak ataupun elektronik pada jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Tidak akan menuntut ataupun mengganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap hasil penelitian/Tesis saya.
4. Apabila dikemudian hari ternyata penulisan Tesis ini merupakan hasil plagiat/penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung dan sanksi hukum yang berlaku di Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 20 Juni 2019

Yang Membuat Pernyataan,

  
METERAI  
TEMPEL  
076C2AF751476982  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
Any Nadhirah

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada 5 Juni 1994. Penulis merupakan anak Kedua dari dua bersaudara, yang merupakan hasil buah kasih pernikahan dari Ayahanda tercinta H. Achmad Nizar Yusuf (Alm) dan Ibunda tercinta Toplah (Alm).

Pendidikan pertama penulis pada Taman Kanak-kanak Fransiskus 1 Tanjung Karang Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2000, Sekolah Dasar Fransiskus 1 Tanjung Karang Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2006, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 5 Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2009, Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 10 Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2012. Pada tahun 2012 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan menyelesaikan studinya pada Maret 2016.

Pada tahun 2017 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Program Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.



## **MOTO**

“Wahai orang-orang yang beriman jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

(Q.S Al- baqarah Ayat153)

*Barangsiapa yang berjalan untuk menuntut ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga.” (HR. Muslim).*

“ Tersenyum dan Bersyukurlah di dalam menyikapi kehidupan ini, itulah cara yang paling sederhana untuk menikmati indahnya kehidupan.

(Any Nadhirah)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan Syukur Alhamdulillah atas Rahmat Allah SWT. Sebagai rasa syukur dan terima kasih yang tulus, Kupersembahkan Tesis ini kepada:

**Kedua Orang Tuaku Tercinta Ayahanda H. Achmad Nizar Yusuf (Alm) dan  
Ibunda Toplah (Alm)**

Orang tua yang telah membesarkanku dan merawatku hingga saat ini, telah mendidik, memberikan ilmu agama dan dunia, memberikan dukungan materil maupun moril. Terima kasih atas semua do'a, pengorbanan dan harapan yang besar padaku.

**Kakakku Achmad Ikhwan Hakim, Achmad Ikhsan Karim, Any Nurhayati  
dan Any Nurhasanah dan Sakinah**

Terima kasih atas doa, dukungan, dan semangat yang telah kamu berikan, semoga saya tetap menjadi kakak yang membanggakan.

**Teman dan Sahabat Tersayang**

Teman dan sahabat yang selalu memberikan warna dalam hari-hariku, canda tawa, suka, duka, dan bahagia yang diberikan selama ini. Terima kasih atas dukungan, saran, semangat, bahkan kritikan yang membangun.

**serta**

**Almamater Tercinta**

Universitas Lampung

## SANWACANA

Assalamualaikum Wr.Wb.

Bismillahirrahanirrahim.

Alhamdulillahirobilalamin, atas berkah rahmat Allah SWT tesis ini dapat terselesaikan. Tesis dengan judul "**Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja dengan Religiusitas sebagai Variabel Moderator**", adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Universitas Lampung.

Penulis berharap karya yang merupakan wujud kegigihan dan kerja keras penulis, yang telah disusun dengan rapih atas pemikiran yang matang, dukungan teori dan hasil penelitian yang akurat, serta dengan berbagai dukungan dan bantuan dari banyak pihak dapat memberikan manfaat dikemudian hari.

Penulis dalam kesempatan mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua Orang tuaku Achmad Nizar Yusuf (Alm) dan ibuku Toplah (Alm) serta Kakak-kakakku Ir. Achmad Ikhwan Hakim, Achmad Ikhsan, S.T., M.T. Karim, Dr. Any Nurhayati, M. Psi dan Dr. Any Nurhasanah S.T., M.T. dan Sakinah atas semua doa, kasih dan sayang, serta dukungan materi dan moral yang menjadi motivasi dalam menyelesaikan tesis ini.

2. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang saya hormati dan saya banggakan.
3. Ibu Dr. Ernie Hendrawaty, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, terima kasih atas ketersediaannya dalam menguji tesis saya dan atas saran-saran serta masukan untuk tesis saya.
4. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama, atas kesabaran dan ketersediaannya dalam membimbing, memberikan pengetahuan, kritikan, masukan dan solusinya selama proses penyusunan tesis hingga selesai.
5. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Kedua, atas kesabaran dan ketersediaannya dalam membimbing, memberikan pengetahuan, kritikan, masukan dan solusinya selama proses penyusunan tesis hingga selesai.
6. Ibu Dr. R.R Erlina, S.E.,M.Si., selaku Penguji Utama I, terima kasih atas ketersediaannya dalam menguji tesis saya dan atas saran-saran serta masukan untuk tesis saya.
7. Bapak Dr. Habibullah Jimad S.E.,M.Si., selaku Penguji Utama II, terima kasih atas ketersediaannya dalam menguji tesis saya dan atas saran-saran serta masukan untuk tesis saya.
8. Bapak Ibu dosen Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uiversitas Lampung, atas pengetahuan yang telah diberikan, pengalaman

hidup yang diceritakan, semoga pengetahuan dan pengalaman ini bermanfaat sepanjang hidup.

9. Seluruh Staf TU, Administrasi, Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, serta pegawai yang turut membantu. Mba Wanti untuk kesabarannya dalam membantu mengurus tesis dan proses birokrasi.
10. Semua Keluarga Besar yang telah memberikan dukungan, motivasi, doa, dan harapan yang besar kepada saya selama proses penyusunan tesis saya sehingga tesis ini terselesaikan dengan baik.
11. Untuk Sahabat-sahabat ku Heylin Idelia, S.E., S.H., M.M., Ellsa Pianti Ayu Putri, Dwi Anggraini, S.Si Warits Ikhsan, S.E, Varunnisa Arie, S.H. Levana Malik, S.E, Kania Widiastuti, S.TP yang selalu menemani, mendengarkan keluh kesah selama saya menyusun tesis, atas semangat dan bantuan kalian sehingga tesis ini bisa terselesaikan dengan baik
12. Untuk teman-temanku Ahlika, Niken, Indah, Lutfi, Saqib, Agustin, Hesta yang selalu menemani, mendengarkan keluh kesah selama saya menyusun tesis, atas semangat dan bantuan kalian sehingga tesis ini bisa terselesaikan dengan baik
13. Untuk Redo Noviansyah, S.H., M.H., yang selalu menemani, mendengarkan keluh kesah selama menyusun tesis, atas semangat dan motivasi serta bantuan dirimu sehingga tesis ini bisa terselesaikan dengan baik.
14. Teman-teman kelas Magister Manajemen angkatan Tahun 2017 Levana Malik, Kania, Listiani, Revita, Pras, Herzha, Kak Ferry, Hendro, Kak Yayas, Kak desvita, Kak Gomgom, Kak Elfrida, Putri, Aulia, Risky Bungsu, Mba Endang, Mba Laras, Pak Heru. dan semua yang tidak bisa disebutkan satu

persatu, terimakasih atas semua doa dan dukungan selama proses perkuliahan hingga tesis ini selesai.

15. Teman-teman mengajar ku di SMP Negeri 36 Bandar Lampung, Febri, Kak Uli, Kak Siti, Harisah, Rani, Novri, Mba Nova, Kak Tian, Kak Rian Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, terima kasih atas bantuan yang telah diberikan.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga tesis yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Wassalamualaikum.Wr. Wb.

Bandar Lampung, 26 Juni 2019  
Penulis

Any Nadhirah

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan .....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	13
<b>II. LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Iklim Organisasi.....	14
2.1.1 Pengertian Iklim Organisasi.....	14
2.1.2 Dimensi dan Faktor dalam pengukuran Iklim Organisasi .....	17
2.1.3 Indikator Iklim Organisasi .....	21
2.2 Etos Kerja .....	23
2.2.1 Pengertian Etos Kerja.....	23
2.2.2 Delapan Etos Kerja.....	25
2.2.3 Indikator Etos Kerja .....	30
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja.....	31
2.3 Pengertian Kinerja .....	34
2.3.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja.....	35
2.3.2 Penilaian Kinerja .....	34
2.3.2.1 Unsur-unsur Penilaian Kinerja .....	36
2.3.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	38
2.3.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	40
2.4 Religiusitas .....	41
2.4.1 Pengertian Religiusitas .....	41
2.4.2 Dimensi Religiusitas .....	43
2.5 Kerangka Pemikiran .....	46

2.6 Perumusan Hipotesis .....	51
2.6.1 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja .....	51
2.6.2 Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja .....	50
2.6.3 Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja.....	51
2.6.4 Religiusitas memperkuat hubungan Iklim Organisasi terhadap kinerja .....	53
2.6.5 Religiusitas memperkuat hubungan Etos Kerja terhadap kinerja .....	54

### **III. METODE PENELITIAN**

3.1 Identifikasi Variabel Penelitian .....	54
3.2 Ruang Lingkup Penelitian .....	55
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	55
3.3.1 Data Sekunder .....	55
3.3.2 Data Primer .....	56
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	56
3.4.1 Penelitian Lapangan .....	56
3.4.2 Penelitian Kepustakaan .....	57
3.5 Populasi dan Sampel .....	58
3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	58
3.7 Uji Instrumen Penelitian .....	60
3.7.1 Uji Validitas.....	60
3.7.1.1 Uji Validitas Iklim Organisasi.....	61
3.7.1.2 Uji Validitas Etos Kerja .....	62
3.7.1.3 Uji Validitas Kinerja .....	63
3.7.1.4 Uji Validitas Religiusitas .....	64
3.7.2 Uji Realibilitas.....	65
3.7.2.1 Uji Realibilitas Iklim Organisasi .....	65
3.7.2.2 Uji Realibilitas Etos Kerja .....	66
3.7.2.3 Uji Realibilitas Kinerja .....	67
3.7.2.4 Uji Realibilitas Religiusitas .....	67
3.7.3 Uji Normalitas .....	68
3.8 Analisis Data .....	69
3.8.1 Analisis Data Kualitatif .....	69
3.8.2 Analisis Data Kuantitatif .....	69



3.9 Metode Analisis Data .....	70
3.9.1 Moderated Regression Analysis (MRA).....	70
3.10 Pengujian Hipotesis .....	70
3.10 .1 Uji Determinasi .....	71
3.10 .2 Uji t parsial .....	72
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Karakteristik Responden.....	73
4.2 Frekuensi Jawaban Responden .....	75
4.3. Uji Instrumen .....	84
4.3.1 Uji validitas .....	84
4.3.2 Uji Realibilitas .....	85
4.3.3 Uji Normalitas .....	89
4.3.4 Moderated Regression Analysis (MRA) .....	89
4.4 Uji Hipotesis .....	93
4.4.1 Uji Parsial dengan t-Test .....	93
4.5 Pembahasan .....	94
4.5.1 Pengaruh Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan .....	95
4.5.2 Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja Karyawan.....	96
4.5.3 Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja Karyawan.....	97
4.5.4 Religiusitas memperkuat hubungan Iklim Organisasi terhadap kinerja .....	98
4.5.5 Religiusitas memperkuat hubungan Etos Kerja terhadap kinerja.....	98
<b>V. KESIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran .....	103
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	104

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Total Karyawan.....	7
Tabel 1.2 Tingkat Absens .....	7
Tabel 1.3 Data Realisasi Pencapaian Proyek .....	9
Tabel 1.4 Daftar Gaji Karyawan .....	10
Tabel 1.6 Keyakinan karyawan .....	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	45
Tabel 3.1 Definisi Pengukuran Variabel Penelitian.....	59
Tabel 3.2 Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi.....	61
Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Etos Kerja .....	62
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Kinerja .....	63
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Religiusitas .....	64
Tabel 3.6 Uji Realibilitas Variabel Iklim Organisasi.....	65
Tabel 3.7 Uji Realibilitas Variabel Etos Kerja.....	66
Tabel 3.8 Uji Realibilitas Variabel Kinerja.....	67
Tabel 3.9 Uji Realibilitas Variabel Religiusitas.....	67
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	74
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	74
Tabel 4.4 Karakteristik Reseponden Berdasarkan Masa Kerja .....	75
Tabel 4.5 Interpretasi Nilai Rata-rata tanggapan Responden .....	76
Tabel 4.6 Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Variabel iklim organisasi .	77
Tabel 4.7 Rekapitulasi. Sebaran Respon Terhadap Variabel Etos kerja.....	79
Tabel 4.8 Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Variabel Kinerja.....	81
Tabel 4.9 Rekapitulasi Sebaran Respon Terhadap Variabel Religiusitas .....	83
Tabel 4.10 Hasil Uji Realibilitas Variabel Iklim Organisasi.....	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Realibilitas Variabel Etos Kerja.....	86
Tabel 4.12 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja.....	87
Tabel 4.13 Hasil Uji Realibilitas Variabel Religiusitas.....	87
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas .....	89
Tabel 4.15 Koefisien Regresi Variabel Iklim Organisasi Terhadap Kinerja ...	89
Tabel 4.16 Koefisien Regresi Variabel Etos Kerja Terhadap Kinerja.....	90
Tabel 4.17 Koefisien Regresi Variabel Religiusitas Terhadap Kinerja.....	91
Tabel.4.18 Statistik Regresi Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja .....	91

Tabel 4.19 Statistik Regresi Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja dimoderasi Religiusitas .....	91
Tabel 4.20 Statistik Regresi Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja .....	92
Tabel 4.21 Statistik Regresi Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja dimoderasi Religiusitas.....	92

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran .....	50

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dari sebuah organisasi atau perusahaan yang berperan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik merupakan suatu keharusan dalam sebuah perusahaan karena perusahaan yang memiliki SDM yang baik dapat bersaing dengan perusahaan yang lebih maju. Masuknya pasar bebas di Indonesia, kompetisi tidak hanya terjadi di dalam negeri tetapi juga di luar negeri, oleh karena itu perusahaan harus menentukan strategi dan menetapkan sistem manajemennya khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia perlu diperhatikan dan menjadi hal utama yang memerlukan pengelolaan serius serta dukungan dari sistem manajemen yang baik agar dapat mengikuti perkembangan teknologi tersebut. Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja, sehingga masalah kinerja karyawan merupakan masalah utama dan dominan bagi segala bentuk organisasi karena kinerja dari organisasi atau perusahaan sangat bergantung kepada kinerja para karyawannya dan kinerja dalam sebuah organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat, mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan

diri agar dapat bersaing dan menjaga stabilitas produksinya. Dibutuhkan adanya perencanaan strategik yang inovatif yang dapat menjadi pembeda atau karakteristik dari perusahaan, yang akan membuat tujuan-tujuan perusahaannya tercapai dengan baik. Perusahaan-perusahaan yang siap berkompetisi dalam persaingan bisnis yang begitu kuat ini harus memiliki manajemen yang efektif dimana para karyawan didalamnya memiliki tingkat kualitas kinerja yang baik untuk dapat meningkatkan kinerja sendiri sebagai upaya menciptakan manajemen yang efektif, memerlukan dukungan karyawan yang terampil, kreatif dan berkompeten dibidangnya.

Pembinaan karyawan menjadi hal utama mengingat pada masa ini sumber daya manusia bukan lagi dipandang sebagai sumber daya saja, tetapi lebih berupa modal atau aset yang sangat berpengaruh bagi perusahaan atau organisasi. Masalah sumber daya masih tetap mendapat perhatian bagi organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan ditengah tuntutan era globalisasi yang semakin mendalam ke berbagai lapisan masyarakat dimana hal tersebut menciptakan iklim persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan apa pun bentuknya dimana hal itu memberi gambaran bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Konsep mengenai ilmu manajemen dari waktu ke waktu selalu berusaha dikembangkan dengan tujuan untuk dapat memaksimalkan *input* atau laba dan mengoptimasikan *output* atau pengeluaran. pada saat ini perkembangan teknologi industri sudah semakin canggih dan serba otomatis juga serba komputerisasi.

Faktor iklim organisasi atau *organization climate* memegang peranan yang cukup penting. Iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi tidaklah mudah untuk dibangun. 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. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang dituntut mampu mengelola iklim organisasi yang baik dan sehat dimana dengan itu diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja para karyawan sehingga kinerja pun dapat terjaga dengan baik. Semua hal tersebut dikarenakan kuatnya pengaruh iklim organisasi terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Iklim organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja. Sifat manusia yang akan dimunculkan dalam perilaku bekerja dipengaruhi oleh iklim dimana tempat mereka bekerja.

Davis dan Newstrom (2000: 25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Sementara Owens (dalam Wirawan, 2007) mengatakan:

“ Iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya.”

Kesimpulan para ahli yang dikemukakan tersebut dapat dikatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang erat dengan persepsi individu terhadap lingkungan sosial organisasi yang mempengaruhi organisasi tersebut serta perilaku anggota didalamnya. Iklim organisasi berhubungan erat dengan perilaku, namun masih ada faktor lain yang juga mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja yaitu etos kerja. Pemimpin organisasi tidak hanya harus menciptakan sebuah iklim organisasi yang baik dan sehat, tetapi juga menciptakan iklim yang mampu mendorong terciptanya etos kerja yang baik dalam diri setiap karyawan.

Etos kerja adalah konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi karyawan terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga Yousef (2000). Etos kerja sendiri berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain, etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah: 2004).



Pengertian dari kinerja sendiri adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu Tika (2006:121).

Menurut Rivai dan Basri (2005: 14) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Penjelasan yang tidak jauh berbeda disampaikan oleh Hakim (2006) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Kinerja pegawai merupakan cara kerja pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Jayasinghe dan Soobaroyen (2009) menjelaskan peningkatan kinerja pegawai yang diakibatkan secara tidak langsung oleh tingkat religiusitas tidaklah mengagetkan. Religiusitas di dalam sebuah organisasi sangat penting karena perusahaan dapat memperoleh manfaat positif dengan membangun lingkungan yang humanis di mana para pekerja akan dapat memperoleh kapasitas mereka secara penuh (Daniel, 2010).

Religiusitas didefinisikan sebagai keyakinan spiritual seseorang, praktik keagamaan, dan keterlibatan dengan komunitas keyakinan tersebut (Nathaniel dan David, 2006). Essers dan Benschop (2009) dalam Schaeffer dan Mattis (2012) mengatakan bahwa hubungan antara religi, religiusitas, dan pekerjaan

tidak hanya terbatas kepada usaha untuk menciptakan respon terhadap lingkungan kerja yang penuh tekanan dan sangat dinamis, tapi juga kepada keyakinan untuk membentuk keputusan kerja, dan juga untuk mengatasi kesulitan hidup.

Di negara yang mayoritas penduduknya muslim seperti Indonesia dan Malaysia sudah mulai mengerti pentingnya sebuah organisasi secara proaktif mendukung dan mendorong ekspresi keagamaan di tempat kerja, misalnya waktu dan ruang untuk shalat.

Dukungan yang diberikan oleh organisasi termasuk hasil dari dorongan dari pegawai untuk secara terbuka mendiskusikan keyakinan mereka di tempat kerja, mempekerjakan ahli religi dari berbagai religi untuk konseling, sisakan ruang untuk kelompok doa, atau termasuk bacaan terkait keyakinan sumber daya kerja (Gibson, 2005). Religiusitas dapat diartikan sebagai keyakinan yang dimiliki seseorang untuk melakukan ibadah kepada yang diyakininya dan menerapkan ajaran agamanya ke kehidupan sehari-harinya termasuk di dalam pekerjaan sehari-hari.

PT Surya Annisa Kencana adalah Badan Usaha Swasta yang didirikan pada tanggal 24 Agustus 2003. Perusahaan ini sudah berdiri selama 10 tahun, dan sudah banyak perusahaan yang bekerja sama dengan PT Surya Annisa Kencana, contohnya adalah PT KAI, PT Armak Sumber Bahagia dan perusahaan lainnya yang bergerak dalam bidang konstruksi. PT Annisa Kencana merupakan perusahaan yang menyediakan jasa pengadaan barang pendukung dalam kegiatan proyek-proyek konstruksi dan lain-lain. PT Surya Annisa Kencana juga

membantu perusahaan-perusahaan melalui pengadaan berbagai material dan alat pendukung seputar proyek-proyek konstruksi mulai dari material konstruksi, perlengkapan keselamatan, alat bantu proyek dan lainnya. PT Surya Annisa Kencana juga menyediakan jasa konsultan bisnis dan manajemen.

**Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Surya Annisa Kencana**

No	Bagian karyawan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	<i>Project manager</i>	1
2	<i>Site manager</i>	1
3	Tenaga Teknis	2
4	Pelaksana Lapangan	5
5	<i>Train Watcher</i>	2
6	Administrasi	2
7	Juru Ukur	5
8	Operator Komputer	2
9	Tenaga Kerja Buruh	91
<b>Total</b>		111

Sumber: PT Surya Annisa kencana 2018

Tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan yang berada pada PT Surya Annisa Kencana yang berjumlah seratus sebelas orang.

**Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan PT Surya Annisa Kencana Pada bulan November 2017- September 2018**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi %
November	108	26	208	3	0,014%
Desember	109	24	192	2	0,010%
Januari	109	24	192	2	0,014%
Februari	110	23	184	1	0,005%
Maret	106	26	208	5	0,024%
April	109	26	208	2	0,009%
Mei	104	24	192	7	0,036%
Juni	108	20	160	3	0,018%
Juli	109	25	200	2	0,02%
Agustus	110	25	200	1	0,005%
September	109	26	208	2	0,009%
Rata-rata					0,014%

Sumber: PT Surya Annisa Kencana 2018

Tabel 1.2 merupakan tingkat absensi karyawan PT Surya Annisa Kencana pada tahun 2018, tabel tersebut berisi jumlah hari kerja, total hari kerja selama satu bulan, jumlah absensi selama satu bulan dan tingkat absensi (Hasibuan, 2013) PT Surya Annisa Kencana sesuai dengan UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah 8 jam per hari, dimulai dari pukul 08.00 hingga pukul 17.00 WIB.

Jumlah hari absen = Jumlah hari ketidakhadiran pegawai selama 1 bulan.

Jumlah hari kehadiran = Total hari kerja – Jumlah hari absen.

$$\text{Persentase Tingkat Kehadiran} = \frac{\text{Jumlah Hari Kerja}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100$$

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah Hari Absen}}{\text{Total Hari Kerja}} \times 100$$

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat absensi pada bulan November 2017 sampai dengan September 2018. Keterangan tersebut memperlihatkan data absensi tertinggi terjadi pada bulan Mei sebesar 0,036% sedangkan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Agustus 2018 sebesar 0,005%. Toleransi absensi yang diberikan PT Surya Annisa Kencana sebesar 10 % kepada karyawan, apabila karyawan tidak hadir bekerja dikarenakan sakit atau izin, perusahaan akan memberikan sanksi yang tegas yang diberikan kepada karyawan yang bolos, agar karyawan tidak mengulangi dan melanggar aturan yang telah ada pada PT Surya Annisa Kencana, selain itu sanksi tegas juga dapat mendidik para karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja, menghargai aturan yang ada serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya pada PT Surya Annisa Kencana.

**Tabel 1.3 Data Realisasi Pencapaian Proyek tahun 2018**

No	Bulan	Realisasi
1	April	12%
2	Mei	10 %
3	Juni	10%
4	Juli	5%
5	Agustus	3%
6	September	4%
7	Oktober	3%
8	November	3%
9	Desember	10%
10	Januari	10%
11	Februari	20%
12	Maret	10%
Total		100%

Sumber: PT Surya Annisa Kencana 2018

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa data realisasi proyek mempunyai penurunan dibulan Juli, Agustus, September, Oktober, November dengan pencapaian realisasi terbesar dibulan Februari. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kompensasi atau upah kerja yang diberikan oleh PT.Surya Annisa Kencana kepada karyawannya pada posisi administrasi, jika dibandingkan dengan UMR atau Upah Minimum Regional Provinsi Lampung sebesar Rp.2.263.390. (Sumber:<http://lampung.tribunnews.com/2017/11/03/umk-bandar-lampung-2018-naik-1017-persen-ini-nominalnya-bila-dirupiahkan>)

**Tabel 1.4 Daftar Gaji Karyawan PT Surya Annisa Kencana Bulan September 2018.**

No	Jabatan	Gaji Pokok
1	<i>Project manager</i>	Rp.10.000.000,-
2	<i>Site manager</i>	Rp.8.500.000,-
3	Tenaga Teknis	Rp.7.000.000,-
4	Pelaksana Lapangan	Rp.6.350.000,-
5	<i>Train Watcher</i>	Rp.6.350.000,-
6	Administrasi	Rp.2.000.000,-
7	Juru Ukur	Rp.5.000.000,-
8.	Operator Komputer	Rp.4.350.000,-

Sumber : PT Surya Annisa Kencana 2018

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa adanya perbandingan antara gaji pokok antara jabatan Administrasi dengan Upah Minimum Regional provinsi Lampung, dapat dilihat jika dibandingkan UMR gaji pokok pada kedua bagian tersebut terbilang lebih kecil. Menurut Davis (2001: 25) iklim organisasi mempunyai indikator salah satunya yaitu imbalan yang adil. Imbalan yang adil adalah upah yang diberikan pada karyawan sesuai dengan pengharapan mereka yaitu pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan, dan standar pengupahan komunitas.

**Tabel 1.5 Keyakinan Karyawan PT Surya Annisa Kencana Tahun 2018**

Agama	Jumlah Karyawan (Orang)
Islam	84
Kristen	13
Katolik	9
Hindu	5
<b>Jumlah</b>	<b>111</b>

Sumber: PT Surya Annisa Kencana.

Tabel 1.5 menunjukkan keyakinan yang dianut oleh karyawan PT Surya Annisa Kencana, karyawan PT Surya Annisa Annisa Kencana yang beragama Islam berjumlah 84 orang, Agama Krsiten berjumlah 13 orang, Agama Katolik berjumlah 9 orang dan Agama Hindu berjumlah 5 orang. Kegiatan keagamaan

yang dilakukan oleh PT Surya Annisa Kencana terhadap karyawannya adalah sebagai berikut.

- a. Karyawan yang beragama Islam diperbolehkan untuk shalat lima waktu tetapi hal tersebut dilakukan secara bergantian agar tidak mengganggu jalannya pekerjaan, diadakan pengajian rutin setiap hari jumat, dan memberikan cuti alasan khusus untuk melakukan kegiatan ibadah Haji dan Umrah.
- b. Karyawan beragama Hindu diberikan izin mengikuti kegiatan keagamaan dan hari besar keagamaan di hari kerja walaupun itu bukan hari libur nasional, mengingat banyak hari besar Hindu yang tidak menjadi hari libur nasional.
- c. Karyawan beragama Kristen dan Katolik diperbolehkan untuk mengikuti kegiatan keagamaan di akhir minggu dengan memberikan jadwal piket yang telah disesuaikan dan diperbolehkan mengikuti hari besar keagamaan pada akhir tahun dengan memberikan cuti mengingat pada akhir tahun seluruh Karyawan PT Surya Annisa Kencana tidak boleh mengambil cuti pada akhir tahun.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengambil judul” **Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja pada PT Surya Annisa Kencana dengan Religiusitas sebagai variable moderator**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas penulis adalah

1. Bagaimana iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT Surya Annisa Kencana?
2. Bagaimana etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Surya Annisa Kencana ?
3. Bagaimana religusitas berpengaruh terhadap kinerja pada PT Surya Annisa Kencana?
4. Bagaimana religiusitas memoderasi pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pada PT Surya Annisa Kencana?
5. Bagaimana religiusitas memoderasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pada PT Surya Annisa Kencana ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT Surya Annisa Kencana.
2. Untuk mengetahui etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Surya Annisa Kencana..
3. Untuk mengetahui religiusitas berpengaruh terhadap kinerja pada PT Surya Annisa Kencana.
4. Untuk mengetahui apakah religiusitas dapat memperkuat/memperlemah pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pada PT Surya Annisa Kencana.
5. Untuk mengetahui apakah religiusitas dapat memperkuat/ memperlemah pengaruh etos kerja terhadap kinerja pada PT Surya Annisa Kencana.



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi tambahan kepada objek penelitian yaitu PT Surya Annisa Kencana dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja pegawai guna meningkatkan tingkat pencapaian target perusahaan
2. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya bidang sumber daya manusia dalam kaitannya dengan iklim organisasi, etos kerja, religiusitas, dan kinerja pada karyawan.
3. Penelitian ini berguna bagi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 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 pekerjaannya.

##### **2.1.1 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 di atas 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 mencerminkan

### **2.1.2 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. *Structure*

*Structure* 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*

*Responsibility* 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 daripada 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 ditunjukkan selama masa kerjanya. Derajat kelayakan terhadap pencapaian 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.

Dimensi dan faktor iklim organisasi meliputi stucture yaitu tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang tersusun atau terstruktur dengan adanya structure berdampak kepada responsibility yang merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh karyawan, karyawan yang menerima responsibility dengan baik mempengaruhi reward (tingkat penghargaan). Karyawan yang diberi penghargaan akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan tersebut dan memberikan support untuk karyawan lainnya

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 dengan dua 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. Di lain pihak,

ledakan ekonomi dapat mendorong penjualan dan memungkinkan setiap orang mendapatkan pekerjaan dan peningkatan keuntungan yang besar, sehingga hasilnya iklim menjadi lebih positif.

Kesimpulan teori Higgins dalam Beiby (2012) iklim organisasi dipengaruhi empat factor, yaitu manajer atau pemimpin yang merupakan salah satu indikator didalam pengukuran iklim organisasi, yang kedua terdapat tingkah laku karyawan, yang ketiga tingkah laku kelompok kerja dan yang terakhir factor eksternal organisasi, factor eksternal organisasi salah satunya adalah pemerintah, pemerintah berperan dalam iklim organisasi sebuah organisasi.

### **2.1.3 Indikator Iklim Organisasi**

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

a. Kualitas kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang dipraktikkan 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 pekerjaan yang dihasilkan, keterampilan, dan standar pengupahan komunitas.

f. Kesempatan

Kesempatan adalah suatu peluang yang diberikan pada karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

g. Pengendalian

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

Davis dan Newstrom (2001:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Kesimpulan yang dapat diambil dari indikator-indikator yang mempengaruhi iklim organisasi adalah kualitas kepemimpinan kemampuan untuk mempengaruhi anggota organisasi, dan kepercayaan yang diberikan pemimpin kepada anggotanya untuk melaksanakan tugas yang dibutuhkan komunikasi yang baik secara *vertical* maupun *horizontal* serta tanggung jawab, imbalan yang adil dan pengendalian.

## **2.2 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.

### **2.2.1 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 diwujudkan 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).

### 2.2.2 Delapan Etos Kerja

Etos kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap orang agar mampu memaksimalkan kemampuannya terhadap bidang atau profesi yang sedang digeluti. 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 penerahan 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, sistematis, 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 diraihinya.

- 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. 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.

### **2.2.3 Indikator Etos Kerja**

Etos kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap orang agar mampu memaksimalkan kemampuannya terhadap bidang atau profesi yang sedang digeluti. Ada delapan etos kerja yang disampaikan oleh Sinamo dalam Zulham, (2008) yaitu:

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 tanggung 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.

#### **2.2.4 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.

Kesimpulan dari faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut (Anoraga, 2001) adalah yang pertama adalah agama, pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi pola hidup pengikutnya, pola hidup diwujudkan dalam budaya sikap mental, faktor yang ketiga yaitu sosial politik, kondisi lingkungan atau geografis, pendidikan, struktur ekonomi, dan motivasi individu.

### 2.3. 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.

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.

### 2.3.1 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).

Kesimpulan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, yang pertama motivasi, Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan, setelah di berikan motivasi karyawan dilihat potensi atau kemampuannya, ketika karyawan mempunyai kemampuan yang baik maka akan mempengaruhi lingkungan kerjanya.

### **2.3.2 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 sistematis tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok.

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.

#### **2.3.2.1 Unsur-unsur Penilaian Kinerja**

Unsur-unsur yang perlu diadakan dalam proses penilaian kinerja pada umumnya adalah sebagai berikut Sastrohadiwiry (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 dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

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.

### **2.3.2.2 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.

### **2.3.2.3 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.

Kesimpulan dari manfaat penilaian kinerja menurut (Rivai dan Basri, 2004) adalah meningkatkan motivasi diri karyawan, meningkatkan kepuasan hidup, peningkatan pengertian nilai pribadi, sehingga karyawan merasa lebih di hargai melalui pendapat yang diutarakan oleh pemimpinnya.

## **2.4 Religiusitas**

Religiusitas adalah kata kerja yang berasal dari kata benda religion. Religi itu sendiri berasal dari kata re dan ligare artinya hubungan kembali yang telah putus, yaitu menghubungkan kembali tali hubungan antara Tuhan dengan manusia (Indrawati et al., 2010).

### **2.4.1 Pengertian Religiusitas**

Chatters (2000) dalam Thontowi (2005), mendefinisikan religiusitas sebagai sebuah proses untuk mencari sebuah jalan kebenaran yang berhubungan dengan sesuatu yang sakral. Ketika berinteraksi, sikap beragama juga ditunjukkan

dengan orientasi individu dalam beragama, sebagaimana yang dinyatakan oleh Allport & Ross bahwa orientasi orang beragama dipengaruhi oleh empat sikap religiusitas (Feist and Feist, 2008), yaitu:

- a. Pandangan yang berorientasi ekstrinsik terhadap agama, yakni melihat agama sebagai tujuan akhir yang dapat memberikan rasa aman dan ikatan sosial.
- b. Pandangan yang berorientasi intrinsik terhadap agama, yakni cenderung untuk menghayati agama dan menemukan penguasaan motif-motifnya berdasarkan keyakinan (internalisasi iman dengan sepenuh hati) kepada Tuhan.
- c. Pandangan yang berorientasi baik ekstrinsik maupun intrinsik.
- d. Pandangan yang tidak berorientasi kepada keduanya baik ekstrinsik maupun intrinsik, yakni memeluk agama tanpa pemilahan, artinya tidak mendukung orientasi keagamaan apapun.

Arygle *et al.*,(2000) dalam Zinnbauer *et al.*, (2005) mendefinisikan agama sebagai sistem kepercayaan terhadap kekuatan yang suci atau lebih besar dari manusia beserta praktek pemujaan atau ritual lainnya terhadap kekuatan tersebut. Religiusitas atau keberagamaan seringkali dipahami dengan beberapa pengertian seperti: komitmen terhadap keyakinan agama (kognitif/afektif), keikutsertaan dalam aktivitas keagamaan (perilaku), skeptisisme (religiusitas negatif) (Bryant,2007). Religiusitas dan agama saling mendukung dan melengkapi karena keduanya merupakan konsekuensi logis dari kehidupan manusia yaitu pada kehidupan pribadi dan kehidupan ditengah masyarakat (Andisti dan Ritandiyo,2008).

Menurut Al-Goaib (2003) dalam Azimi *et al.*, (2006), di dalam Islam, religiusitas adalah komitmen terhadap dasar-dasar agama Islam melalui praktek dan keyakinan teoritis melalui pemenuhan hak-hak Allah, perlindungan hak-hak orang lain, mengikuti perintah Allah, menghindari tindakan buruk, dan melakukan ibadah (Allah adalah nama yang diberikan kepada Tuhan Universal dalam Islam).

#### **2.4.2 Dimensi Religiusitas**

Menurut Ancok dan Nashori (2005) dimensi –dimensi religiusitas adalah sebagai berikut :

##### **1. Dimensi keyakinan**

Dimensi ini berisikan pengharapan dimensi orang yang religious dan berpegang teguh pada pandangan ideologis tertentu, serta mengakui doktrin–doktrin tersebut. Pandangan ideologis di sini adalah mengenai hal–hal yang berkenaan dengan dasar kepercayaan.

##### **2. Dimensi praktik agama**

Dimensi ini mencakup perilaku pemujaan, ketataan, dan hal–hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmennya terhadap agama yang dianutnya. Dimensi ritual ini dapat diketahui dari tingkat kepatuhan seseorang dalam mengerjakan kegiatan–kegiatan ibadah sebagaimana yang diperintahkan oleh agamanya.

##### **3. Dimensi pengalaman**

Dimensi ini berisikan dan memperhatikan fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan tertentu. Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman keagamaan, perasaan, persepsi, dan sensasi yang dialami seorang pelaku yang kemudian didefinisikan oleh suatu kelompok keagamaan. Dimensi

pengalaman merupakan kesadaran individu terhadap sesuatu yang berkaitan dengan hal transenden yang mampu memberikan pengaruh terhadap kehidupan sehari-hari.

4. Dimensi pengetahuan umum

Dimensi ini berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya.

5. Dimensi Pengalaman

Dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengamalan, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari.

Model religiusitas menurut Azimi *et al.*, (2006) ada dua sebagai berikut.

1. *Islamic worldview* (agama memandang dunia) mencerminkan paradigma percaya jika Tuhan itu ada dan diukur atau dinilai terutama melalui keyakinan agama, yang merinci seorang penganut agama harus tahu, percaya, dan dalam hati memahami tentang Tuhan dan agama sebagaimana ditetapkan oleh Kitab Suci yang merupakan sumber ajaran agama, kepercayaan dan praktik dalam agama. *Islamic worldview* mencakup dua faktor yaitu:
  - a. *Wordly* pandangan agama terhadap lingkup dunia
  - b. *Spiritual* pandangan agama terhadap lingkup akhirat
2. *Religious personality* (agama individu) merupakan manifestasi dari pandangan agama seseorang dalam pekerjaan yang baik (amalan saleh), atau cara-cara tertentu seseorang mengekspresikan atau mencirikan dirinya atau menyesuaikan dengan situasi yang beragam di dunia—salah satu hal yang diwujudkan dalam aspek identitas pribadi, definisi kehidupan, dan pandangan dunia—yang dipandu oleh ajaran agama Islam dan dimotivasi oleh kesadaran

Tuhan *Religious personality* termasuk perilaku, motivasi, sikap dan emosi yang mencerminkan ajaran dan perintah agama. *Religious personality* mencakup dua faktor yaitu:

- a. *Ritual* yaitu kepercayaan seseorang yang dituangkan ke dalam perilaku sehari-hari seperti ibadah dan berdoa.
- b. *Mu'amalat* yaitu perilaku sehari-hari yang diperbolehkan dilakukan oleh agama terhadap lingkungan sekitar.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	Any Nadhirah	“Pengaruh Ikilm Organisasi dan Etos kerja terhadap Kinerja Studi pada PT . Fajar Rizki Persada”	Iklim organisasi dan etos kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara simultan maupun parsial. Dibuktikan nilai t tabel iklim organisasi sebesar $1,097 < 1,993$ t tabel. Nilai t tabel etos kerja $2,770 > 1,993$ t tabel dan R square = 0,095 atau 9,5% sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
2.	Sapitra (2012)	Pengaruh iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Kurnia Perdana Bandar Lampung	Hasil Penelitian yang diperoleh yaitu apabila iklim organisasi mengalami peningkatan, iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Kurnia Perdana dinyatakan dapat diterima.
3	Achour <i>et al.</i> , (2011)	“Religiosity as a moderator of work-family demands and employees’ well-being.”	Hasil uji reliabilitas berhubungan. Koefisien <i>Cronbach’s alpha</i> menunjukkan reliabilitas atau konsistensi internal. Nilai dari <i>Cronbach’s alpha</i> adalah 0,50 atau bisa dibilang sesuai dengan nilai rata-rata yang direkomendasikan oleh Nunnaly (1967). <i>Cronbach’s alpha</i> mengindikasikan reliabilitas untuk masing-masing variabel: WFC:0,911, <i>work-family demands</i> : 0,784, religiusitas:0,842, dan kebutuhan:0,516. Mengacu pada Nunnally (1978) maka hasil penelitian ini dapat diterima.



No	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
4.	AAhad <i>et al.</i> , (2012))	“Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance.”	Analisis SEM menunjukkan bahwa religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pegawai. Spiritual yang lebih baik mampu membantu kondisi kinerja. Fungsi religi sebagai variabel moderator dalam kinerja pegawai.

## 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.

Davis dan Newstrom (2000:25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. 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 kepercayaan 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. Kesimpulan dari semua indikator diatas sangat dibutuhkan didalam suatu organisasi.

Etos kerja menurut Sinamo (2005) adalah seperangkat perilaku kerja positif. Yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan fundamental, dan disertai komitmen total pada paradigma yang integral dan indikator yang dapat mempengaruhi etos kerja yaitu, penuh tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, berdisiplin tekun dan serius, menjaga martabat dan kehormatan, bersikap sopan dan santun.

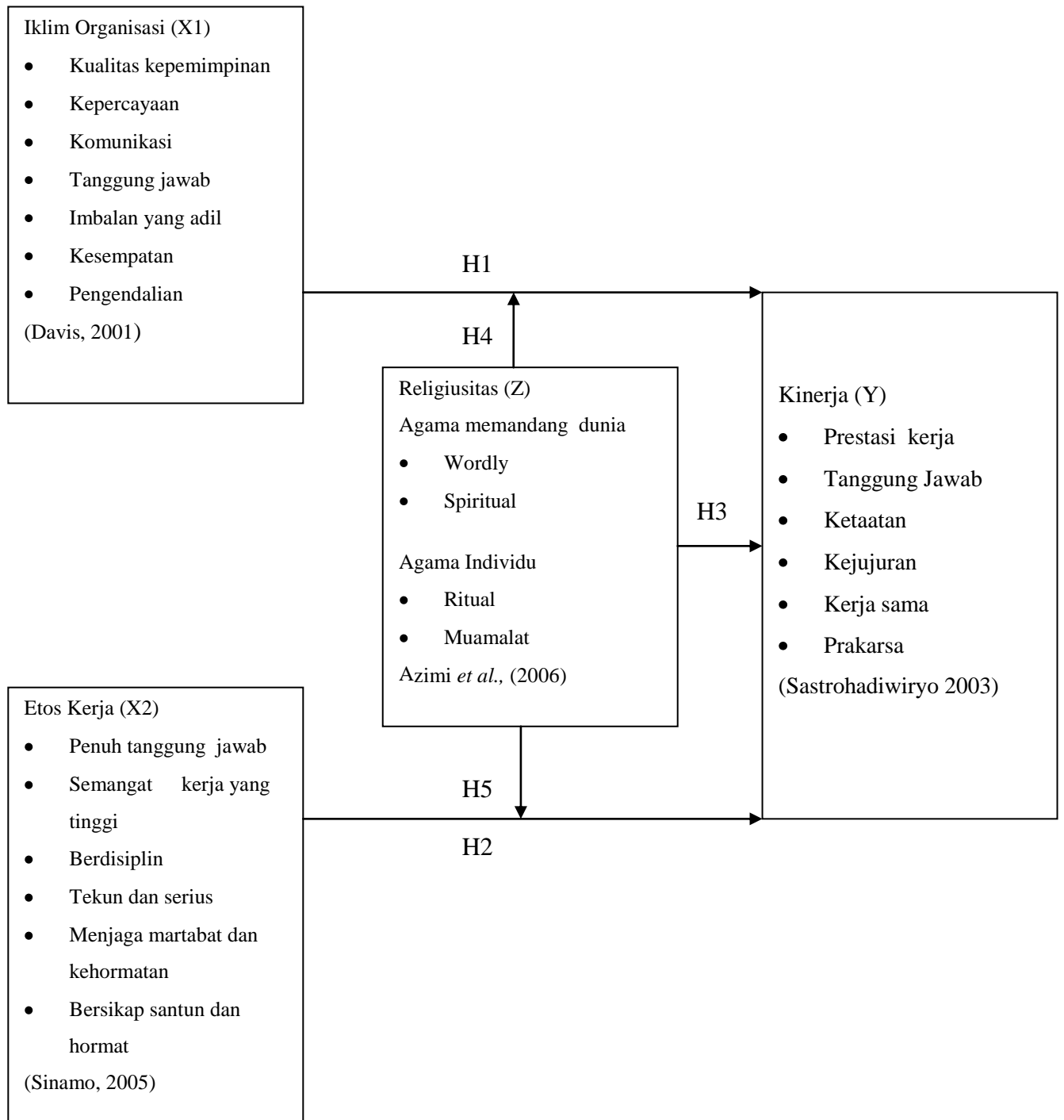
Sastrohadiwiryo (2005: 232), penilaian kinerja (prestasi kerja) merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dikatakan penilaian kinerja subyektif, karena kebanyakan pekerjaan benar-benar tidak mungkin diukur secara

obyektif, hal ini disebabkan beberapa alasan, termasuk alasan kerumitan dalam tugas pengukuran, lingkaran yang berubah-ubah, dan kesulitan dalam merumuskan tugas dan pekerjaan individual tenaga kerja secara rinci. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual.

Religiusitas menurut Azimi *et al.* (2006), adalah komitmen terhadap dasar-dasar agama Islam melalui praktek dan keyakinan teoritis melalui pemenuhan hak-hak Allah, perlindungan hak-hak orang lain, mengikuti perintah Allah, menghindari tindakan buruk, dan melakukan ibadah (Allah adalah nama yang diberikan kepada Tuhan Universal dalam Islam). Terdapat dua mode religiusitas yaitu, yang pertama *Islamic worldview* (agama memandang dunia) mencerminkan paradigma percaya jika Tuhan itu ada dan diukur atau dinilai terutama melalui keyakinan agama, yang merinci seorang penganut agama harus tahu, percaya, dan dalam hati memahami tentang Tuhan dan agama sebagaimana ditetapkan oleh Kitab Suci yang merupakan sumber ajaran agama, kepercayaan dan praktik dalam agama. yang kedua *Religious personality* (agama individu) merupakan manifestasi dari pandangan agama seseorang dalam pekerjaan yang baik (amalan saleh), atau cara-cara tertentu seseorang mengekspresikan atau mencirikan dirinya atau menyesuaikan dengan situasi yang beragam di dunia—salah satu hal yang diwujudkan dalam aspek identitas pribadi, definisi kehidupan, dan pandangan dunia—yang dipandu oleh ajaran agama Islam dan dimotivasi oleh kesadaran Tuhan *Religious personality* termasuk perilaku, motivasi, sikap dan emosi yang mencerminkan ajaran dan perintah agama.

Berdasarkan pembahasan teori diatas, dari masalah yang dihadapi PT. Surya Annisa Kencana didukung oleh kajian teori dari hasil penelitian terdahulu maka disusunlah kerangka pemikiran bahwa kinerja (Y) karyawan PT. Surya Annisa Kencana dipengaruhi oleh variabel, iklim organisasi (X1), etos kerja (X2), dengan religiusitas (Z) sebagai variabel moderasi maka kerangka pikir yang dapat digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

Sugiyono (2011: 60) mengatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah di definisikan sebagai hal penting. Maka dapat digambarkan sebuah kerangka berpikir, sebagai berikut :



**Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran**

## **2.6 Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran yang telah ditetapkan, maka penulis menetapkan hipotesis bahwa:

### **2.6.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja**

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar sebagai penentuan tingkah laku anggota selanjutnya menurut Davis dan Newstrom (2001). Iklim organisasi ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan dengan mengerahkan usaha dan kemampuannya dalam menjalankan fungsi pekerjaan melalui aktivitas kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan membandingkan hasil kerjanya terhadap standar perusahaan.

Iklim organisasi adalah suasana dalam organisasi yang menjadi ciri-ciri atau karakteristiknya, yang mana mencerminkan nilai-nilai dan norma kolektif yang timbul dari persepsi para anggota organisasi tentang organisasinya dan mempengaruhi tingkah laku mereka dalam beraktivitas.

H1 : Terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kinerja

### **2.6.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja**

Etos kerja menurut Sinamo (2005) 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. 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, perwujudan sikap karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan mempengaruhi kinerjanya.

H2: Terdapat pengaruh Positif etos kerja terhadap kinerja

### **2.6.3 Pengaruh Religiusitas terhadap kinerja**

Religiusitas menurut Azimi et al. (2006), adalah komitmen terhadap dasar-dasar agama Islam melalui praktek dan keyakinan teoritis melalui pemenuhan hak-hak Allah, perlindungan hak-hak orang lain, mengikuti perintah Allah, menghindari tindakan buruk, dan melakukan ibadah (Allah adalah nama yang diberikan kepada Tuhan Universal dalam Islam). Karyawan yang memiliki religiusitas didalam dirinya tercermin dalam perilakunya seperti pada indikator terdapat agama memandang dunia, ketika seseorang menerapkan dari pandangan islam tentang memandang dunia karyawan akan merasa dunia ini kecil dan hanya sementara tetapi dari dunia inilah semua itu akan ditentukan untuk kehidupan yang kekal di akhirat.

Karyawan akan selalu bersemangat bekerja dan tidak mudah putus asa karena mempunyai pandangan dunia terhadap agama. Indikator yang kedua yaitu agama personal, karyawan yg mempunyai tingkat spiritualitas yang tinggi akan bekerja secara sepenuh hati, karena ada perasaan dari diri karyawan tersebut bahwa Tuhan akan mengawasi setiap tingkah laku yang kita lakukan.

H3: Terdapat pangaruh positif religiusitas terhadap kinerja

#### **2.6.4 Religiusitas memperkuat hubungan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.**

Hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan dengan mengerahkan usaha dan kemampuannya dalam menjalankan fungsi pekerjaan melalui aktivitas kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas dengan membandingkan hasil kerjanya terhadap standar perusahaan. Iklim organisasi adalah suasana dalam organisasi yang menjadi ciri-ciri atau karakteristiknya, yang mana mencerminkan nilai-nilai dan norma kolektif yang timbul dari persepsi para anggota organisasi tentang organisasinya dan mempengaruhi tingkah laku mereka dalam beraktivitas. Sedangkan religiusitas.

Menurut Al-Goaib (2003) dalam Azimi *et al.*, (2006) merupakan komitmen terhadap dasar-dasar agama Islam melalui praktek dan keyakinan teoritis melalui pemenuhan hak-hak Allah, perlindungan hak-hak orang lain, mengikuti perintah Allah, menghindari tindakan buruk, dan melakukan ibadah (Allah adalah nama yang diberikan kepada Tuhan Universal dalam Islam). religiusitas sebagai pemoderasi berkedudukan untuk memperkuat atau memperlemah iklim organisasi terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki religiusitas pada dirinya akan bekerja



dengan berlandaskan ibadah kepada Tuhannya.

H4: Terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan diperkuat oleh religiusitas

### **2.6.5 Religiusitas memperkuat hubungan etos kerja terhadap kinerja**

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, perwujudan sikap karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan mempengaruhi kinerjanya. Sedangkan religiusitas.

Menurut Azimi *et al.*, (2006) komitmen terhadap dasar-dasar agama Islam melalui praktek dan keyakinan teoritis melalui pemenuhan hak-hak Allah, perlindungan hak-hak orang lain, mengikuti perintah Allah, menghindari tindakan buruk, dan melakukan ibadah (Allah adalah nama yang diberikan kepada Tuhan Universal dalam Islam). di dalam delapan etos kerja terdapat salah satu indikator bahwa bekerja adalah ibadah, seseorang yang bekerja dengan menganggap ibadah untuk mereka, mereka akan bekerja sebaik mungkin karena bekerja merupakan amalan baik yang berpahala besar.

H5: Terdapat pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperkuat oleh religiusitas

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Pada riset sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Oei (2010:16). Penelitian ini termasuk kategori penelitian kasual, yaitu merupakan desain penelitian yang bertujuan utama untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel –variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi ini disebut independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi oleh perubahan variabel independen disebut variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi dua variabel, yaitu:

1. Variabel independen (bebas), yaitu variabel yang menjelaskan dan mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Iklim Organisasi ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ).
2. Variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja ( $Y$ ).

### 3. Variabel Moderator

Variabel moderator adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel moderator yaitu religiusitas (Z)

## 3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Surya Annisa Kencana Bandar Lampung yang beralamat di JL. Ikan Lumba-Lumba, No. 5F, Teluk Betung, Teluk Betung Selatan, Talang, Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Lampung. Responden penelitian adalah seluruh karyawan PT Surya Annisa Kencana.

## 3.3 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dikelompokkan menjadi dua yaitu data sekunder dan data primer.

### 3.3.1 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan atau hasil dari pengumpulan data atau informasi dari literatur dan referensi yang terkait dengan topik penelitian (Oei, 2010). Data sekunder terbagi menjadi dua atas dasar sumber penyediaannya, yaitu:

- a. Data internal, bersifat intern data yang diperoleh dari objek penelitian. Misalnya data yang didapat dari arsip bagian manajemen PT Surya Annisa Kencana.
- b. Data eksternal, yaitu data yang telah tersedia karena dikumpulkan pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian. Misalnya data yang diperoleh dari

penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan penelitian ini.

### **3.3.2 Data Primer**

Data primer, yaitu data hasil yang dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dan khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti dapat mengumpulkan secara teliti informasi yang diinginkan (Oei, 2010). Sumber data primer diperoleh dengan cara membagikan kuesioner kepada objek penelitian dan diisi langsung oleh responden.

## **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data menurut Nazir (2009) adalah prosedur sistematis yang standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara metode pengumpulan data dengan masalah penelitian yang ingin dipecahkan. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data penelitian, berikut ini terdapat cara yang peneliti lakukan untuk mengumpulkan berbagai informasi yang diperlukan peneliti, diantaranya adalah:

### **3.4.1 Penelitian Lapangan**

Penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh data dan informasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah.

#### **1. Observasi**

Observasi yang dilakukan dengan melihat kondisi lingkungan kerja sekaligus mengenai pola Iklim Organisasi yang ada didalam perusahaan.

## 2. Wawancara dan Dokumentasi

Wawancara dilakukan kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia guna mengumpulkan data –data tentang jumlah karyawan, tingkat absensi, tingkat perputaran karyawan serta struktur organisasi.

## 3. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan –pertanyaan yang diberikan peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang terkait dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, dan perilaku dari responden. Dengan kata lain, para peneliti dapat menggunakan pengukuran bermacam –macam karakteristik dengan menggunakan kuesioner (Cristensen dalam Sugiyono, 2013).

Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang mana skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (ST) diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

### **3.4.2 Penelitian Kepustakaan**

Dalam kegiatan penelitian media-media digunakan adalah yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari jurnal –jurnal ilmiah, literatur, penelitian terdahulu,

buku bacaan dan publikasi lainnya yang layak dijadikan sumber penelitian yang berhubungan dengan penulisan ini.

### **3.5 Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu penelitian ini, akan digunakan populasi karena karyawan PT Surya Annisa Kencana berjumlah 111 orang.

### **3.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Definisi Operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti, atau memspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut (Nazir, 2005: 126).Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam bentuk tabel.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja dengan Religiusitas sebagai variabel moderator.**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Iklim Organisasi (X1)	Persepsi anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok, tentang sifat-sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan norma serta keyakinan dalam organisasi.	Kualitas Kepemimpinan Kepercayaan Tanggung Jawab Komunikasi Imbalan yang adil Kesempatan Pengendalian (Davis, 2001 : 25)	Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek (Oei, 2010: 87).
2	Etos Kerja (X2)	Konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi pegawai terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga.	Penuh tanggung jawab Semangat kerja yang tinggi Berdisiplin Tekun dan serius Menjaga martabat dan kehormatan Bersikap santun dan hormat (Sinamo,2003)	Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek (Oei, 2010: 87).
3	Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi	Prestasi Kerja Tanggung Jawab Ketaatan Kejujuran Kerja sama Prakarsa (Sastrohadwiryo,2003)	Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek (Oei, 2010: 87).
4.	Religiusitas (z)	Religiusitas merupakan sebuah proses untuk mencari sebuah jalan kebenaran yang berhubungan dengan sesuatu yang sacral. Chatters (2000), dalam Thontowi (2005)	1. Agama memandang dunia 2. Agama Individu Azimi <i>et al.</i> , (2006)	Likert atau interval. Skala ini mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan ang mengukur suatu objek (Oei, 2010: 87).

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dan tiap item kuesioner yang diisi responden dengan tujuan data tersebut dapat digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan dengan analisis faktor dilakukan karena analisis faktor merupakan prosedur yang tepat dalam mereduksi dan merangkum data yang saling berkorelasi (Hair *et.al.*,2006). Ukuran validitas akan menunjukkan sejauh mana instrument pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut (Ghozali, 2006).

Tahapan melihat ukuran uji validitas menggunakan syarat sebagai berikut:

- a. Nilai KMO, ukuran kecukupan sampling KMO adalah index yang digunakan untuk menguji kecocokan faktor analisis. Nilai KMO antara 0,5 hingga 1 mengidentifikasi, bahwa faktor telah memadai.
- b. *Nilai Communalities* adalah estimasi dari share atau common variance diantara variabel-variabel. Index communalities lebih dari sama dengan 0,5 ( $\geq 0,5$ ), maka variabel masih dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut.



- c. *Factor loading* adalah besarnya korelasi suatu indikator dengan faktor yang terbentuk (Malhotra, 2007). Kriteria validitas suatu indikator dinyatakan valid membentuk suatu faktor jika faktor loading lebih besar sama dengan 0,5 ( $\geq 0,5$ ).

### 3.7.1.1 Uji validitas variabel Iklim Organisasi (X1)

**Tabel 3.2 Uji Validitas variabel Iklim Organisasi (X1)**

Variabel	Item	Factor Loading	KMO	Keterangan
Iklim organisasi (X1)	X1.1	0.720	0.746	Valid
	X1.2	0.739		Valid
	X1.3	0.718		Valid
	X1.5	0.543		Valid
	X1.6	0.656		Valid
	X1.8	0.759		Valid
	X1.9	0.938		Valid
	X1.10	0.622		Valid
	X1.11	0.681		Valid
	X1.13	0.766		Valid
	X1.14	0.945		Valid

Sumber: olah data survey, 2019

Hasil pengujian tabel 3.2 memperlihatkan nilai KMO untuk seluruh pernyataan adalah 0,746 yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk menguji kecocokan faktor analisis telah memadai. Selanjutnya nilai communalities untuk seluruh pernyataan lebih dari 0,5 yang berarti variabel dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut, begitu pula dengan factor loading seluruh pernyataan lebih dari 0,5. Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan iklim organisasi yang valid adalah X1.1, X1.2, X1.3, X1.5, X1.6, X1.8, X1.9, X1.10, X1.11, X1.13. X1.14 sedangkan item

yang lainnya dinyatakan tidak valid karena tidak memenuhi syarat.

### 3.7.1.2 Uji Validitas Variabel Etos kerja (X2)

**Tabel 3.3 Uji Validitas Variabel Etos kerja (X2)**

Variabel	Item	Factor Loading	KMO	Keterangan
Etos Kerja (X2)	X2.1	0.552	0.800	Valid
	X2.2	0.570		Valid
	X2.3	0.745		Valid
	X2.4	0.513		Valid
	X2.6	0.721		Valid
	X2.7	0.635		Valid
	X2.9	0.828		Valid
	X2.10	0.792		Valid
	X2.11	0.744		Valid

Sumber: olah data survey, 2019

Hasil pengujian tabel 3.3 memperlihatkan nilai KMO untuk seluruh pernyataan adalah 0,800 yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk menguji kecocokan faktor analisis telah memadai. Selanjutnya nilai communalities untuk seluruh pernyataan lebih dari 0,5 yang berarti variabel dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut, begitu pula dengan factor loading seluruh pernyataan lebih dari 0,5. Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan etos kerja yang valid adalah X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.6, X2.7, X2.9, X2.10, X2.11 sedangkan item yang lainnya dinyatakan tidak valid karena tidak memenuhi syarat.

### 3.7.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 3.4 Uji Validitas variabel kinerja (Y)**

Variabel	Item	Factor Loading	KMO	Keterangan
Etos Kerja (X2)	Y.1	0.649	0.810	Valid
	Y.2	0.819		Valid
	Y.3	0.608		Valid
	Y.4	0.768		Valid
	Y.5	0.792		Valid
	Y.7	0.565		Valid
	Y.8	0.514		Valid
	Y.9	0.564		Valid

Sumber: olah data survey,2019

Hasil pengujian tabel 3.4 memperlihatkan nilai KMO untuk seluruh pernyataan adalah 0,810 yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk menguji kecocokan faktor analisis telah memadai. Selanjutnya nilai communalities untuk seluruh pernyataan lebih dari 0,5 yang berarti variabel dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut, begitu pula dengan factor loading seluruh pernyataan lebih dari 0,5. Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan kinerja yang valid adalah Y.1, Y.2, Y.3, Y.4, Y.5, Y.7, Y.8, Y.9 sedangkan item yang lainnya dinyatakan tidak valid karena tidak memenuhi syarat.

### 3.7.1.4 Uji Validitas Variabel Religiusitas (Z)

**Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Religiusitas (Z)**

Variabel	Item	Factor Loading	KMO	Keterangan
<b>Religiusitas (Z)</b>	Z.1	0.643	0.819	Valid
	Z.2	0.762		Valid
	Z.3	0.775		Valid
	Z.4	0.782		Valid
	Z.5	0.688		Valid
	Z.6	0.508		Valid
	Z.7	0.756		Valid
	Z.8	0.594		Valid
	Z.9	0.638		Valid
	Z.10	0.793		Valid
	Z.11	0.850		Valid
	Z.12	0.753		Valid
	Z.13	0.637		Valid

Sumber: olah data survey, 2019

Hasil pengujian tabel 3.5 memperlihatkan nilai KMO untuk seluruh pernyataan adalah 0,810 yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan untuk menguji kecocokan faktor analisis telah memadai. Selanjutnya nilai communalities untuk seluruh pernyataan lebih dari 0,5 yang berarti variabel dapat diprediksi dan dianalisis lebih lanjut, begitu pula dengan factor loading seluruh pernyataan lebih dari 0,5. Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan religiusitas dinyatakan valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Menurut Ghazali (2007) sebuah kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistic SPSS 22 dan diuji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*.

Yaitu:

$$R_{ii} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$R_{ii}$  = reliabilitas instrument

$K$  = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$  = jumlah varian butir

$\sigma t^2$  = varian total

#### 3.7.2.1 Tabel 3.5 Uji Realibilitas variabel iklim organisasi (X1)

		N	%
Cases	Valid	111	99.1
	Excluded <sup>a</sup>	1	.9
	Total	112	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	11

Hasil dari uji realibilitas didapat nilai Alpha Cronbach's iklim organisasi (X1) sebesar 0,876 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena Alpha Cronbach's sebesar  $0,876 > 0,60$ . Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

### 3.7.2.2 Tabel 3.6 Uji Realibilitas etos kerja (X2)

		N	%
Cases	Valid	111	99.1
	Excluded <sup>a</sup>	1	.9
	Total	112	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	9

Hasil dari uji realibilitas didapat nilai Alpha Cronbach's etos kerja (X2) sebesar 0,894 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena Alpha Cronbach's sebesar  $0,894 > 0,60$ . Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

### 3.7.2.3 Tabel 3.7 Uji Realibilitas Kinerja (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	111	99.1
	Excluded <sup>a</sup>	1	.9
	Total	112	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	8

Hasil dari uji realibitas didapat nilai Alpha Cronbach's kinerja (Y) sebesar 0,847 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena Alpha Cronbach's sebesar 0,876 > 0,60. Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

### 4 Tabel 3.8 Uji Realibilitas Religiusitas (Z)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	111	99.1
	Excluded <sup>a</sup>	1	.9
	Total	112	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	13

Hasil dari uji realibilitas didapat nilai Alpha Cronbach's religiusitas (Z) sebesar 0,894 dan dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena Alpha Cronbach's sebesar  $0,876 > 0,60$ . Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang sama.

### 3.7.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki *mean*, dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas dengan penggunaan Sig. di bagian Kolmogorov- Smirnov apabila data yang diuji menggunakan responden lebih dari 50 orang dan apabila responden kurang dari 50 orang Sig. di bagian Shapiro-Wilk yang digunakan, karena responden pada penelitian ini terdapat 105 orang maka peneliti menggunakan Sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig.  $> 0.05$ , maka data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig.  $< 0.05$ , maka data tidak berdistribusi normal.



### **3.8 Analisis Data**

Analisis data untuk mengetahui dugaan pengaruh iklim organisasi dan etos kerja (*independent variable*) terhadap kinerja karyawan (*dependent variable*), digunakan analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

#### **3.8.1 Analisis Data Kualitatif**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan lebih banyak bersifat uraian dari hasil jawaban kuesioner. Data yang telah diperoleh akan dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif.

Menurut Arikunto (2005: 250) metode analisis deskriptif merupakan penelitian bukan eksperimen, karena tidak dimaksudkan untuk mengetahui akibat dari suatu perlakuan. Dengan penelitian deskriptif peneliti bermaksud menggambarkan atau menerangkan gejala yang sedang terjadi.

#### **3.8.2 Analisis Data Kuantitatif**

Analisis data kuantitatif merupakan perhitungan matematis menggunakan rumus tertentu yang digunakan untuk mengetahui hasil yang diteliti. Pada penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan realibilitas, serta menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap kinerja dengan uji hipotesis secara parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Moderated Regression Analysis (MRA)

Uji interaksi atau sering di sebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda di mana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi. Analisis MRA ini selain untuk melihat apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas juga untuk melihat apakah dengan di perhatikannya variabel moderasi dalam model, dapat meningkatkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas atau malah sebaliknya.

Sebelum di lakukan analisis lebih lanjut, terlebih dahulu di lakukan pengujian terhadap variabel moderator dengan melakukan regresi terhadap persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \epsilon \alpha \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + \epsilon \alpha \dots\dots\dots (2)$$

$$Y = \alpha + \beta M + \epsilon \dots\dots\dots (3)$$

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 . M + \beta_2 X_2 . M + \epsilon \alpha \dots\dots\dots (4)$$

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Fungsi hipotesis adalah untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2009).

### 3.10.1 Uji Determinasi

Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan menggunakan (uji F).

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol sampai satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

Berikut penjelasan dengan koefisien determinasi terletak antara 0 sampai dengan 1, atau  $0 < 1$  yang memiliki arti bahwa:

1. Jika mendekati 0, berarti variabel independen tidak mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen.
2. Jika mendekati 1, berarti variabel independen mampu menjelaskan persentase pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan *adjusted R<sup>2</sup>* karena menurut Ghozali (2005) kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat, oleh karena itu banyak peneliti yang menganjurkan menggunakan *adjusted R<sup>2</sup>* pada

saat mengevaluasi model regresi. Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

### 3.10.2 Uji Statistik t (Parsial)

Menurut Ghozali (2013) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Variabel dikatakan berpengaruh apabila  $\text{sig} < \alpha$ .

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka  $H_a$  didukung,  $H_0$  tidak didukung
- Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (0,05)$ , maka  $H_a$  tidak didukung,  $H_0$  didukung

Nilai t dapat dihitung dengan rumus:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{a}{\sigma b}$$

Keterangan:

b = koefisien regresi variabel independen

$\sigma b$  = standar deviasi koefisien regresi variabel independen

Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.

## **BAB V**

### **SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN**

#### **5.1 Simpulan**

Simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian dan pembahasan yaitu bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan.

1. Iklim organisasi yang dimiliki oleh perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Annisa Kencana . Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila iklim organisasi mengalami peningkatan. Karena iklim organisasi yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk membangkitkan kepercayaan karyawan sehingga dapat menciptakan pandangan berfikir yang baik serta dapat menjaga komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan, untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.
2. Etos kerja yang dimiliki oleh karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Annisa Kencana. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila etos kerja mengalami peningkatan. Etos kerja merupakan konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan nyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas

3. Religiusitas yang dimiliki oleh karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surya Annisa Kencana. Pengaruh Positif tersebut menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat apabila religiusitas mengalami peningkatan. Karyawan yang memiliki religiusitas didalam dirinya tercermin dalam perilakunya seperti pada indikator terdapat agama memandang dunia, ketika seseorang menerapkan dari pandangan islam tentang memandang dunia karyawan akan merasa dunia ini kecil dan hanya sementara tetapi dari dunia inilah semua itu akan ditentukan untuk kehidupan yang kekal di akhirat.
4. Religiusitas dapat memperkuat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan PT Surya Annisa Kencana . Jadi variabel religiusitas termasuk dalam variabel moderasi dalam penelitian ini. Jadi apabila iklim organisasi dan religiusitas meningkat, maka kinerja karyawan PT Surya Annisa Kencana juga akan meningkat, sebaliknya apabila iklim organisasi dan religiusitas menurun, maka kinerja karyawan PT Surya Annisa Kencana akan menurun.
5. Religiusitas dapat memperkuat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Annisa Kencana . Jadi variabel religiusitas termasuk dalam variabel moderasi dalam penelitian ini. Jadi apabila etos kerja dan religiusitas meningkat, maka kinerja karyawan PT Surya Annisa Kencana juga akan meningkat, sebaliknya apabila etos kerja dan religiusitas menurun, maka kinerja karyawan PT Surya Annisa Kencana akan menurun.

## 5.2 Saran

Beberapa hal yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, adalah:

1. Hasil temuan dalam penelitian ini, diperoleh indikasi bahwa karyawan PT Surya Annisa Kencana merasa bahwa perusahaan kurang memberikan pengendalian pemimpin dalam mengantisipasi segala bentuk kesalahan di dalam perusahaan, Perusahaan sebaiknya memberikan pengendalian pemimpin untuk mengevaluasi kinerja karyawan demi kemajuan perusahaan.
2. Hasil temuan dalam penelitian ini, diperoleh indikasi bahwa karyawan PT Surya Annisa Kencana kurang menerapkan sikap saling menghormati dalam bekerja, hubungan harmonis melalui komunikasi yang tercipta baik secara *horizontal* dan *vertical* sangat diperlukan untuk membangun kerja sama yang baik dalam memajukan perusahaan.
3. Hasil temuan dalam penelitian ini, diperoleh indikasi bahwa karyawan PT Surya Annisa Kencana kurang mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja, salah satu penyebabnya yaitu mereka kurang menerapkan sikap saling menghormati terhadap rekan kerja serta menjalin komunikasi dengan baik antara rekan kerja, komunikasi yang baik merupakan salah satu syarat terciptanya tim kerja yang hebat untuk perusahaan yang lebih maju.

4. Hasil temuan dalam penelitian ini, diperoleh indikasi bahwa karyawan PT Surya Annisa Kencana, memiliki hubungan yang kurang harmonis dikarenakan para karyawan yang menganut agama yang sama tidak pernah mendiskusikan masalah agama bersama rekan kerja, jika mereka mendiskusikan masalah agama contohnya melakukan ibadah secara bersama-sama, melakukan *sharing* tentang agama yang dianut bersama, maka akan tercipta hubungan yang baik antara rekan kerja karena di dalam diri karyawan terdapat tali persaudaraan karena ada religiusitas dalam diri karyawan tersebut.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yang apabila diatasi pada penelitian selanjutnya, dapat memperbaiki hasil penelitian selanjutnya yang dapat mengkaitkan kajian variabel iklim organisasi, etos kerja, dan religiusitas yang berpengaruh pada kinerja dengan penambahan variabel-variabel lainnya yang belum dikaji didalam penelitian ini sehingga diharapkan dapat menjadi penelitian yang lebih baik kedepannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amrullah, Asriyanti. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Wilayah Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Ancok, D, dan Nashori. 2005. *Psikologi Islam: Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Andisti, M.A, dan Ritandiyono. 2008. Religiositas dan Perilaku Seks Bebas pada Dewasa Awal. *Jurnal Psikologi*. Vol.1, No.2, Juni 2008 (170-176).
- Anoraga, Panji. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. PT. Andi Mahastya. Jakarta
- Azhary, Ahmad Pradana. 2012. *Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk*. Medan: Upt Perpustakaan Unimed.
- Azimi et al. 2006. The religiosity and personality development index: implication for Nation building. Institut pengajian komuniti dan keamanan. Selangor.
- Beiby, Riefa. 2012. *Makalah Analisis Iklim Organisasi Di Cv. Pranata*. (online) <http://errorcha.blogspot.com/2012/05/makalah-analisis-iklim-organisasi-di-cv.html> (diakses tanggal 19 Agustus 2013).
- Daniel, J. L. 2010. The Effect of Workplace Spirituality and Stress : Evidence from Effectiveness. *Jurnal Of Management Depelopment*. Vol 29 Iss 5 pp. 442-456.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, I. dan Donnely. 2003. *Organisasi dan Manajemen*. Dalam Sopiah, 2008, Perilaku Organisasional. C.V Andi Offset. Yogyakarta.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.

- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawati, S.W., S. Masliha, dan A. Wulandari. 2010. Studi Tentang Religiusitas, Derajat Stres, dan Strategi Penanggulangan Stres (Coping Stres). *Jurnal Psikologi* . Universitas Pendidikan Indonesia. Vol 5, No 2.
- Irawan, P. dkk. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta*. Jakarta: STIA – LAN Press.
- Jayasinghe, K dan T. Soobaroyen. 2009. Religious ‘spirit and peoples’ perceptions of accountability in Hindu and Budhhist religious organizations. *Accountng, Auditing, & Accountability Journal, Vol.22 No.7, pp.997-1028*.
- Khasanah, Uswatun. 2004. *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: HarapanUtama.
- Lussier, N, Robert. 2005. *Human Relations in Organization. Applications and Skill Building*. New York : Mc Graw Hill
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M. 1990. *Human Resource Management 4th Edition*. USA: Allyn and Bacon.
- Oei, Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nathaniel.M.L. dan D.C. Dollahite. 2006. How Religiosity Helps Couples Prevent, Resolve, and Overcome Marital Conflict. *Blackwell Publishing*.
- Nazir, Moh., 2009. *Metode Penelitian, Cetakan Keenam*. Jakarta: Ghalia
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Purwaningsih, Agustin. 2012. *Makalah Profesi Kependidikan*. (online) <http://www.scribd.com/doc/93873997/MP-ETOS-KERJA> (diakses tanggal 21 Agustus 2013)
- Rivai dan Basri. 2004. *Manfaat Penilaian Kinerja*. Jurnal online <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/penilaian-kinerja-karyawan-definisi.html> (diakses tanggal 23 Agustus 2013)

- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktek)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sapitra. 2012. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Kurnia Perdana Bandar Lampung*. Lampung : Universitas Lampung
- Santoso, Singgih. 2002. *Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Schaeffer, B. Charles., Mattis, S. Jacqueline. 2012. Diversity, religiosity, and Spiritually in work place. *Journal of management, Spiritually and Religion*. 9:4 317-333
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21, Jilid 2, Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4 Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinamo, Jansen H. 2003. *Etos Kerja 21 Etos Kerja Profesional di Era Digital Global, Ed 1*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Singarimbun, Masri. 1995. *Metode Penelitian Survey. Edisi revisi*. Jakarta: LP3ES.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Steers, M Richard. 1985. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Stringer, Robert. 2002. *Leadership and Organizational Climate : The Cloud Chamber Effect*. Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thontowi, A. 2005. *Hakekat Religiusitas*. Penerbit Widya Swara Madya Balai Diklat Keagamaan, Palembang.

- Tasmara, Toto. 2002. *Membangun Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2001. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, Andri. 2013. *Kinerja Dalam Rangka Penilaian Kerja*. (online)  
[http://sewank09.blogspot.com/2013/01/kinerja-dalam-rangka-penilaian-kerja\\_6742.html](http://sewank09.blogspot.com/2013/01/kinerja-dalam-rangka-penilaian-kerja_6742.html) (diakses tanggal 23 Agustus 2013)
- Zinnbauer, B.J. and K.I. Pargament. 2005. Religiousnes and Spirituality. Dalam R.F. Paloutzian and C.I. Park (Ed.). *Handbook of the Psychlogy of Religion and Spirituality*. Guilford Prees, NY (hal 21-42).
- Zulham, Muhammad. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- <http://www.psychologymania.com/2012/11/pengertian-etos-kerja.html>. (diakses tanggal 21 Agustus 2013).
- <http://lampung.tribunnews.com/2017/11/03/umk-bandar-lampung-2018-naik-1017-persen-ini-nominalnya-bila-dirupiahkan>