

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang berkualitas. Dunia disibukkan dengan persaingan di berbagai aspek tak terkecuali persaingan antar sumber daya manusia dan dunia seakan menjadikan manusia sebagai produk olahan yang bisa didaur ulang. Artinya bahwa kemampuan manusia secara fisik maupun daya pikir dipertaruhkan untuk menjaga keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Berbagai pendidikan, pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk dapat menumbuhkan SDM yang berkualitas dan dapat bersaing. Kemajuan teknologi saat ini masih belum mampu menggeser posisi manusia sebagai sumber utama dalam segala aktivitas kehidupan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendaya gunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran

organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Sumberdaya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Dari hal tersebut kita mengetahui bahwa pentingnya etos kerja pegawai dalam sebuah lembaga instansi atau pemerintahan.

Etos Kerja adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup (dalam Kumorotomo Geertz 2014:389). Etos Kerja adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Etos Kerja merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan. Etos kerja ini dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Etos kerja yang nampak pada Pegawai Kantor Camat Lumbanjulu sangat baik, hal itu nampak dari kerja sama yang kental sebagai satu tim untuk melayani masyarakat.

Apabila dalam suatu kantor camat pegawainya memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka instansi itu akan mengalami penurunan pelayanan. Maka dari itu kantor dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya Manusia. Kesimpulannya yaitu etos kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan seseorang ketika bertindak untuk meraih sesuatu secara optimal. Organisasi dapat berjalan efektif apabila sumber daya manusianya berjalan efektif. Selain Etos kerja, Budaya Organisasi juga diperlukan di dalam suatu organisasi atau kantor untuk mengetahui apakah para pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal.

Budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap, nilai- nilai, norma perilaku dan harapan yang diterima bersama anggota organisasi (Greenberg dan Baron dalam Wibowo, 2010:14). Budaya organisasi sangat berperan penting dalam menciptakan kelancaran dalam segala aspek yang berjalan di kantor atau perusahaan. Budaya Organisasi merupakan cermin dari perilaku petinggi di kantor atau perusahaan. Banyak pegawai atau karyawan yang belum paham tentang arti budaya organisasi secara benar. Budaya organisasi juga merupakan identitas sebuah kantor atau organisasi.

Budaya organisai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena budaya organisasi yang baik mampu membuat pegawai bekerja secara maksimal tanpa merasa tertekan dan dipaksa. Budaya organisasi merujuk pada segala sesuatu dalam organisasi atau kantor yang dipandang sangat bernilai. Oleh karena itu setiap kantor atau organisasi harus memiliki kerangkan dasar yang berlaku sebagai wadah untuk menampung komponen yang paling vital, yaitu manusia yang mempunyai nilai dan norma. Secara impilist berarti adanya pengakuan akan keberadaan nilai-nilai manusiawi dari dalam suatu perusahaan atau kantor. Faktor lain yang mempengaruhi budaya organisasi adalah beban kerja.

Beban Kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi dalam Tarwaka (2010:38). Beban kerja merupakan salah satu aspek harus diperhatikan oleh setiap perusahaan atau kantor karena beban kerja salah satu yang dapat menimbulkan produktivitas kerja karyawan atau pegawai. Pegawai dan beban kerja sangat berpengaruh terhadap Perusahaan atau kantor. Perusahaan atau Kantor harus taat pada peraturan yang dibuat oleh pemerintah dan harus sesuai dengan standard-standard yang telah ditentukan, tapi perusahaan atau kantor juga dapat lebih memerhatikan keadaan karyawan atau pegawai serta kinerja yang dimilikinya sehingga tujuan perusahaan atau kantor yang seharusnya dicapai dapat dengan mudah terlaksanakan. Selain Etos Kerja,

Budaya Organisasi, Beban Kerja, faktor terakhir yang mempengaruhi Organisasi atau Kantor adalah Kinerja Pegawai.

Kantor Camat Lumbanjulu telah menjadi salah satu kecamatan di Kabupaten Tapanuli Utara ketika Kabupaten Toba Samosir masih belum dimekarkan. Pada tahun 1998, kecamatan Lumbanjulu adalah salah satu kecamatan yang merintis pemekaran kabupaten Toba Samosir, Kecamatan Lumbanjulu terdiri dari 12 desa dan telah terbagi 35 dusun dan pusat pemerintahan kecamatan Lumbanjulu. Kantor Camat Lumbanjulu memiliki tugas pokok yang menjadi fokus pelayanan yaitu mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan, mengkoordinasikan pemeliharaan dan prasarana dan fasilitas pelayanan umum dan melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya. Pada tahun 2008 kabupaten Toba Samosir melakukan pemekaran sehingga berganti nama jadi Kabupaten Toba. Kantor yang berlokasi di jalan Lintas Sumatera, Kecamatan Lumbanjulu ini dilayani 32 Pegawai yang terdiri dari 13 orang pria dan 19 wanita Kantor Camat Lumbanjulu ini menjadi salah satu bentuk pemerintahan yang tersibuk hampir setiap tahun, mengingat secara menyeluruh di Provinsi Sumatera Utara sedang berada pada tahap pembangunan dan perbaikan infrastruktur atau fasilitas lainnya.

Selain itu pegawai di Kantor Camat Lumbanjulu ini memegang teguh komitmen dan menghormati nilai nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Mereka pun nampak berkarakter dan beretika moral yang merupakan keharusan bagi seorang abdi negara. Pada kenyataannya kinerja pegawai di Kantor Camat Lumbanjulu sudah tergolong baik, hal ini dibuktikan pada hasil wawancara terhadap 32 pegawai Kantor Camat Lumbanjulu dalam tabel berikut :

Tabel 1.1
Tabel Pra-survey Kinerja Pegawai Kantor Camat Lumbanjulu

No	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Semua Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik	26	81,25 %	6	18,75 %
2	Semua Pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	28	87,5%	4	12,5%
3	Semua cepat tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan	24	75 %	8	25 %

Sumber : Hasil pra-survey peneliti, 26 Juli 2021

Hasil pra-survey diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Camat Lumbanjulu termasuk dalam kategori baik dimana pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik sebanyak (26 orang) dan pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan (28 orang) sedangkan pegawai yang cepat tanggap dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik (24 orang). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Camat Lumbanjulu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dengan etos kerja yang baik dan teratur, tentunya menciptakan budaya organisasi yang baik dimana ada rasa saling menghormati antara satu dengan yang lain tanpa memandang jabatan. Pegawai sangatlah penting bahkan menjadi salah satu pelayanan yang paling vital, dan juga selalu menjadi perhatian serius bagi masyarakat. Hal ini tentunya menjadi sebuah beban kerja yang terbilang berat. Namun demikian dengan kerja sama yang baik di Pegawai Kantor Camat ini sejauh ini bisa menyelesaikan tugas mereka dengan baik sehingga hal ini bisa meringankan beban kerja mereka. Kebersamaan dan rasa kekeluargaan yang ada di Kantor Camat Kabupaten Toba ini membuat beban kerja menjadi lebih ringan. Dengan demikian kondisi ini membawa para

pegawai pada performa yang baik, kinerja yang terus menerus mengalami peningkatan.

Faktor – faktor tersebut yang akan menjadi fokus utama pada penelitian ini. Dengan tugas dan tanggung jawab besar yang mereka pegang membuat peneliti merasa tertarik untuk mempelajarinya secara mendalam. Tentunya hasil penelitian ini nantinya bisa menjadi bahan evaluasi atau bisa menjadi berita atau tulisan yang bermanfaat bagi masyarakat. Sehingga dengan adanya rencana tersebut, maka akan dapat terlaksana dengan baik, Dengan demikian, Etos Kerja, Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Kinerja Pegawai tentunya diterapkan secara rutin oleh pegawai, maka berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik dengan judul : **“Pengaruh Etos Kerja Budaya Organisasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah bagaimana kinerja pegawai melalui etos kerja, budaya organisasi, beban kerja pada Kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba Samosir. Dengan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba Samosir?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lumbanjulu kabupaten Toba?
4. Apakah Etos kerja , Budaya Organisasi, dan beban kerja berpengaruh secara bersama-sam terhadap Pegawai Kantor Camat Lumbanjulu kabupaten Toba?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba Samosir.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba Samosir.
3. Untuk mengetahui beban kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba Samosir.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba Samosir.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang baik untuk berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu manajemen etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Bagi Kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba Samosir

Diharapkan pemerintah bisa mengetahui pengembangan ilmu manajemen etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja dan juga bisa meningkatkan semangat kerja di dalam perusahaan.

3. Bagi Universitas

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi mahasiswa lainnya dalam memahami etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja dalam kinerja pegawai sehingga menambah pengetahuan dan wawasan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk menghasilkan data-data yang lebih sempurna yang berhubungan dengan topik yang penulis angkat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Etos Kerja

2.1.1 Pengertian Etos kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Etos kerja dapat diartikan sebagai pandangan bagaimana melakukan kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil atau mencapai kesuksesan. 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.

Menurut Geertz yang dikutip oleh Khasanah, (2013:5) 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. Sedangkan Cherrington (Boatwright & Slate, 2010:9) menyimpulkan etos kerja dengan lebih sederhana, yaitu etos kerja mengarah pada sikap positif terhadap pekerjaan. Hal ini berarti bahwa seseorang yang tidak menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih kecil daripada seseorang yang menikmati pekerjaannya. 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.

Pegawai 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. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama

munculah kata “*ethikos*” yang dipahami sebagai “teori kehidupan”, yang kemudian menjadi “etika”. Etos dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan sifat dasar, permunculan atau disposisi (watak).

Menurut Anoraga dalam Priansa (2016:282), menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Dan Menurut Cherringon dalam Priansa (2016:283) menyatakan bahwa etos kerja mengarah pada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya. Kesimpulannya adalah etos kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan seseorang ketika bertindak untuk meraih sesuatu secara optimal.

2.1.2 Indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011: 45) indikator-indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah rahmat

Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Kita harus bersyukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari Tuhan bukan dari manusia.

2. Kerja adalah amanah

Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan Sang Pencipta kepada kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar tidak hanya formalitas.

3. Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.

4. Kerja adalah aktualisasi

Kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Sehingga harus bekerja keras dengan penuh semangat.

2.1.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Adapun faktor-faktor etos kerja menurut para ahli sebagai berikut. Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor (Anoraga, 2010:28) yaitu:

- a. Agama Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.
- b. 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.
- c. 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.
- d. Kondisi Lingkungan/Geografis Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis.
- e. Pendidikan Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia.

2.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi pada hakikatnya, memiliki nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Masalah budaya organisasi (*Organization Culture*)

akhir-akhir ini telah menjadi suatu tinjauan yang sangat menarik terlebih dalam kondisi kerja yang tidak menentu.

Budaya (*culture*) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. (Hofstede 2010:21) “Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang berkerja sama untuk mencapai tujuan untuk mencapai tujuan organisasi”. Organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari 11 12 sekelompok manusia, yang saling berinteraksi menurut suatu pola, sehingga anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing. Organisasi, sebagai suatu kesatuan, memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya. Ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses (menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama (Chatab, 2010:9). Pengertian budaya organisasi menjelaskan hirarki budaya korporat sebagai berikut:

1. Para anggapan dasar/basic assumptions; merupakan level yang yang paling dalam, dan berada di alam bawah sadar.
2. *Values* merupakan level kepedulian berikutnya tentang sebaiknya menjadi apa didalam organisasi.
3. Norma memberitahukan para anggota apa yang sebaiknya dan tidak sebaiknya untuk melakukan dibawah keadaan tertentu.
4. *Artifact* merupakan wujud kongkrit seperti sistem, prosedur, peraturan, struktur dan aspek fisik dari organisasi.

“Budaya merupakan pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan yang dianut bersama, sehingga menjadi

normakerja kelompok, dan secara operasional disebut budaya kerja karena merupakan pedoman dan arah perilaku kerja karyawan (Chatab, 2010:10-11).

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam dan justru menjadi suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal. Budaya organisasi adalah nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Dengan demikian dapat dipahami bagaimana budaya mampu memberi suatu identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup organisasi (Kreitner dan Kinicki dalam Chatab, 2011:10). Budaya organisasi tidak bisa begitu saja ditangkap dan dilihat oleh orang luar, namun dapat dipahami dan dirasakan melalui perilaku- perilaku anggotanya serta nilai-nilai yang mereka anut. Berdasarkan teori para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pemaknaan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak dalam perilaku mereka, dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.2.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya pada hakekatnya merupakan pondasi bagi suatu organisasi. Jika pondasi yang dibuat tidak cukup kokoh, maka betapapun bagus suatu bangunan, ia tidak akan cukup kokoh untuk menopangnya. Organisasi bisa mengarahkan masyarakat untuk memperhatikan satu dua aspek terkait dengan budaya yang akan dibangun. Karakteristik utama dalam budaya organisasi, yaitu:

1. Inisiatif individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dipunyai individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko. Sejauh mana para karyawan dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.
3. Arah yaitu, sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.

4. Integrasi. Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan dari manajemen tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.
6. Kontrol yaitu, jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.
7. Identitas yaitu, tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.
8. Sistem imbalan yaitu, tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas criteria prestasi karyawan sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
9. Toleransi terhadap konflik tingkat sejauh mana para karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

Setiap budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri atau karakteristik tertentu berskala organisasi yang bersifat homogen (sama). Semua budaya ini harus dipahami dan dipadukan, jika organisasi itu ingin bekerja efektif. “Makin banyak anggota menerima nilai-nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai itu, makin kuat budaya tersebut, budaya kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingkat kebersamaan dan intensitas akan menciptakan iklim atas pengendalian perilaku yang tinggi” (Robbins, 2007:724).

Makin kuat budaya sebuah organisasi, makin kurang pula kebutuhan manajemen untuk mengembangkan kebutuhan peraturan formal untuk memberi pedoman pada perilaku karyawan. Pedoman tersebut akan dihayati oleh para karyawan jika mereka menerima budaya organisasi (Robbins, 2010:485). Jadi, berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa budaya yang kuat akan terkait dengan penurunan tingkat keluar masuknya karyawan. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam memberi identifikasi dan prinsip-prinsip yang mengarahkan perilaku organisasi dalam membuat suatu keputusan, mengembangkan suatu metode sehingga individu

dapat menerima *feedback* atas prestasi yang dibuat, menjaga sistem *reward* dan *reinforcement* yang diberlakukan dalam organisasi. Dengan demikian dapat dipahami bagaimana budaya mampu memberi suatu identitas dan arah bagi keberlangsungan hidup organisasi.

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Setiap organisasi bertanggung jawab untuk mengembangkan suatu perilaku organisasi yang mencerminkan kejujuran dan etika yang dikomunikasikan secara tertulis dan etika yang dikomunikasikan secara tertulis dan dapat dijadikan pegangan oleh seluruh karyawan. Budaya tersebut harus memiliki akar dan memiliki nilai-nilai luhur yang menjadi dasar bagi etika pengelolaan suatu organisasi yang mencakup profesionalisme, kerjasama, keserasian, keselarasan dan kesejahteraan. Budaya menjalankan fungsi didalam organisasi, yaitu:

- a. Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas.
- b. Budaya memberi rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari kepentingan diri pribadi seseorang.
- d. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- e. Mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan, Robbins (2010:725).

Fungsi budaya organisasi mencakup, yaitu: sebagai identitas organisasi, sebagai komitmen kolektif, sebagai stabilitas sistem sosial, sebagai alat yang memberi pengertian. Implementasi nilai-nilai yang terdapat dalam budaya kerja tersebut dalam suatu organisasi sangat erat hubungannya dengan kemauan manajemen untuk membangun etika perilaku dan budaya organisasi yang anti kecurangan, sehingga dapat mengurangi atau menghindari terjadinya 3 (tiga) kecurangan pokok seperti: Kecurangan dalam laporan keuangan, kecurangan penggelapan aset, kecurangan tindak pidana korupsi.

2.2.3 Proses Budaya Organisasi

Begitu organisasi didirikan, pembentukan budayanya pun ketika itu dimulai. Pembentukan budaya organisasi terjadi tatkala anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang masalah eksternal maupun internal yang menyangkut masalah persatuan dan keutuhan organisasi. Budaya organisasi dibangun dan dipertahankan. Terbentuknya budaya tidak dalam waktu sekejap, tidak bisa dikarbid, dan pembentukan budaya harus melalui proses. Budaya organisasi dapat dihidupkan pertama-tama melalui seleksi, yaitu memperoleh anggota yang setidaknya-tidaknya memiliki nilai-nilai yang sama dengan budaya organisasi yang ada, dalam hal ini manajemen atas mempunyai peran yang sangat besar dalam menanamkan nilai-nilai dan norma-norma melalui sosialisasi, budaya yang ada hendaknya terus-menerus disosialisasi baik anggota baru maupun anggota lama, prosesnya dapat berupa orientasi dan pelatihan melalui cerita-cerita tentang pendiri, ritual-ritual yang ada, simbol-simbol dan sebagainya.

Proses terjadinya budaya perusahaan (organisasi) melalui tiga cara:

- a. Para wirausahawan mengambil dan mempertahankan bawahan-bawahan (anggota-anggota) yang berpikir dan merasakan cara yang mereka lakukan.
- b. Mengindoktrinasi dan mensosialisasikan cara berpikir dan cara merasakan mereka.
- c. Perilaku mereka sendiri adalah model peran yang mendorong anggota untuk mengidentifikasi dan menginternalisasi keyakinan, nilai-nilai, dan asumsi-asumsi mereka.

Budaya organisasi tidak muncul begitu saja tanpa ada proses yang menciptakan. Proses budaya dapat dilihat berdasarkan dari terbentuknya, dipertahankannya dan dikembangkannya budaya organisasi itu. Sedangkan untuk menghadapi tantangan perubahan budaya, maka adanya proses adaptasi budaya.

2.2.4 Elemen Budaya Organisasi

Menurut (Moeljono dalam chatab, 2013:28), banyak pendapat ahli atau pakar dan praktisi tentang dimensi budaya organisasi sebagai nilai bersaing dalam menentukan indikator yang mempengaruhi keefetifan organisasi, umumnya dimensi budaya organisasi merupakan hasil dari penelitian yang mereka lakukan dengan tetap mempertimbangkan hasil-hasil riset yang telah dilakukan oleh penelitian lain sebelumnya sebagai acuan.

Ada 4 (empat) dimensi sebagai variabel bebas yang merupakan budaya organisasi korporat, yaitu :

1. Integritas adalah bertindak konsisten sesuai dengan nilai- nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi, walaupun dalam keadaan yang sulit untuk melakukan ini.
2. Profesionalisme adalah tingkat pendidikan formal dan latihan-latihan khusus yang harus dimiliki karyawan untuk suatu posisi jabatan tertentu. Profesionalisme juga berkaitan dengan tanggung jawab atas pekerjaannya, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.
3. Keteladanan adalah perilaku dalam bekerja keras dan cerdas, memimpin karyawan dengan persuasif, dan membangun hubungan vertikal dan horizontal yang harmonis merupakan contoh-contoh perilaku sifat terpuji dari seseorang.
4. Penghargaan pada Sumber Daya Manusia Suatu pemberian dari panitia kegiatan atau lembaga tertentu yang diberikan kepada seseorang karena suatu karya tertentu (yang belum tentu bersifat kompetisi).

Melalui pemberian penghargaan kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut, tentu nya hal ini melalui penilaian kerja yang dilakukan oleh perusahaan.perusahaan telah terbukti menorehkan prestasi dalam bidang kinerja pasar, kinerja produk, kinerja pelayanan, kinerja proses, *research and development*, sumber daya manusia, dan tanggung jawab sosial terhadap masyarakat dan lingkungan, serta bidang prestasi lain yang dapat pertanggung jawabkan.

2.2.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur:

1. Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu.
2. Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai dianggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi.
3. Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi.
4. Iklim Organisasi Iklim yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai.

2.2.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi ada dua:

- a. Kinerja anggota Budaya organisasi memegang perananan penting terhadap kinerja karyawan, karena baik buruknya layanan yang diberikan perusahaan ditentukan oleh budaya organisasi dan itu akan berdampak terhadap kinerja para karyawan.
- b. Organisasi Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang mempengaruhi semua aspek dan perilaku anggota secara individual dan kelompok, dan setiap organisasi mempunyai budayanya sendiri sesuai dengan karateriktis perusahaan tersebut.

2.3 Beban Kerja

Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa “beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.” Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Bahwa beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian juga dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan pejabat atau pegawai yang sedikit bebannya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto 2012:122). Menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014:11) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Kesimpulannya beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang diterima berdasarkan pada suatu jabatan atau unit kerja dalam organisasi. Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

2.3.1 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012:22), yang meliputi antara lain:

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan, mengenai beban kerja yang ahrus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Peraturan pemerintah (PP) nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) menegaskan SKP yang telah disusun dan disepakati sebagaimana dimaksud ditandatangani oleh PNS dan ditetapkan oleh pejabat penilai kinerja PNS, ditetapkan setiap tahun pada bulan januari. Menurut pasal 1(a) undang-undang no 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, yang dimaksudkan “pegawai negeri” adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau disertai tugas dengan negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan pasal diatas, pegawai negeri diatur dalam Undang-Undang yang telah ditetapkan yang harus dipatuhi serta dijalankan sesuai peraturan yang telah ditentukan. Pegawai negeri merupakan sumber daya aparatur yang

bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, dan merata. Sebagaimana peraturan yang telah ditetapkan harus dijalankan dengan jabatan atau bidang yang telah ditetapkan dengan kebijakan serta aturan hukum yang berlaku. Menurut Bangun (2012,p.31), Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011,p.260), Kinerja adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang ingin dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal juga faktor eksternal. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans 2011;13). Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi kinerja menurut para ahli, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan.

2.4.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2010:311) terdapat tujuan kinerja Pegawai yaitu:

1. Untuk perbaikan kinerja karyawan dilihat dari kualitas maupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan yang baru dimana akan membantu karyawan dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan suatu organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal karyawan dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

2.4.3 Faktor – Faktor Kinerja Pegawai

Menurut Gibson (2010:147) kinerja Pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain :

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dan lain-lain).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (*job description*).

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja pegawai adalah alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

2.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2010:260) terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

1. Mutu

Mutu kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian karyawan. Indikator ini sangat penting untuk suatu kemajuan atau kemunduran posisi suatu perusahaan atau organisasi

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja. Sehingga pengukuran kuantitas kinerja akan lebih mudah dilakukan oleh pengelola perusahaan atau organisasi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan hal penting dalam kinerja. Indikator yang satu ini menjadi kunci yang penting dari ketepatan sebuah target.

4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Selain kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, pengelola perusahaan atau organisasi juga dapat menjadi efektivitas penggunaan sumber daya sebagai indikator kinerja karyawan. Semakin karyawan efektif dalam menggunakan sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku kemudian kinerja yang dihasilkan semakin baik maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang dilakukan, Penelitian terdahulu dapat dilihat pada Tabel 2.1 sebagai berikut.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Octarina (2013)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan	(X1) Etos Kerja (X2) Budaya Organisasi (X3) Beban Kerja (Y) Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan

		Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun.	Pegawai		terhadap kinerja pegawai.
2	Sitepu (2013)	Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara tbk cabang Manado	(X1) Beban kerja (X2) Motivasi (Y) Kinerja Karyawan	Analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian yaitu beban kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Antou (2013)	gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan malalayang manado.	(X1) Gaya kepemimpinan (X2) Budaya organisasi (Y) Kinerja Pegawai	Analisis Regresi linier berganda	Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

4	Tampubolon (2007)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada organisasi yang telah menerapkan ISO 19-9001-2001.	(X1) Etos Kerja (Y) Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil analisis menunjukkan etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Merina Sekar Putri Satriani	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di KRUISNODE PIANO HOUSE BANDUNG	(X1) Budaya Organisasi (Y) Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Berganda	Kesimpulan dari hasil analisis data, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan, parsial dan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Walaupun nilai

					pengaruh itu kecil
--	--	--	--	--	-----------------------

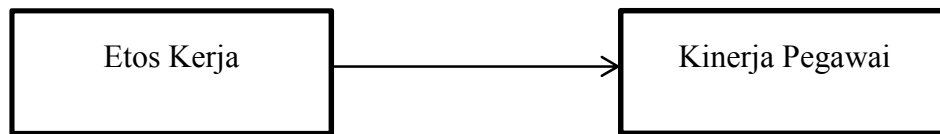
Sumber : Dirangkum dari beberapa Sumber

2.6 Kerangka Konseptual

2.6.1 Hubungan Etos Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Sinamo (2011:35), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik . Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasarnya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral dan perilaku para pemeluknya. Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

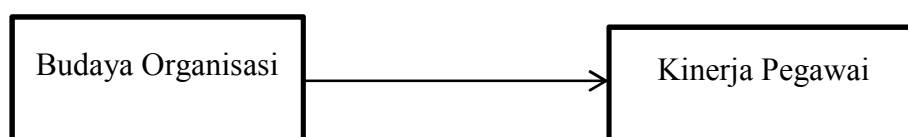
Kesimpulan untuk dapat mencapai hubungan yang sinergis, kantor harus dapat memperhatikan pola kinerja pegawainya. Pegawai yang bermutu dan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi adalah pegawai yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang pegawai adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Pegawai yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengenai hubungan etos kerja dengan kinerja Pegawai Kantor Camat Lumbanjulu.



Gambar II – 1 Skema Kerangka Konseptual

2.6.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Menurut Kottler dan Heskett (2012:139) Budaya kantor dapat mempunyai faktor yang berarti terhadap kinerja jangka panjang, Kantor-kantor dengan budaya mementingkan setiap anggota utama administratif seperti pelanggan dan pegawai. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins (2004:60) bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.



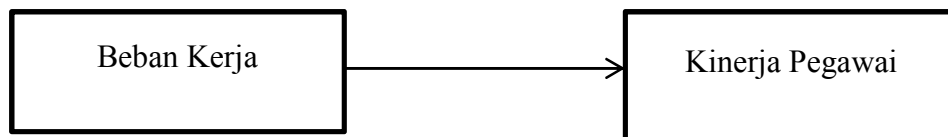
Gambar II - 2 Skema Kerangka Konseptual

2.6.3 Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014:57) “sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai

Tingkat pembebanan yang berbeda-beda”. Sutrisno (2016:26) “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

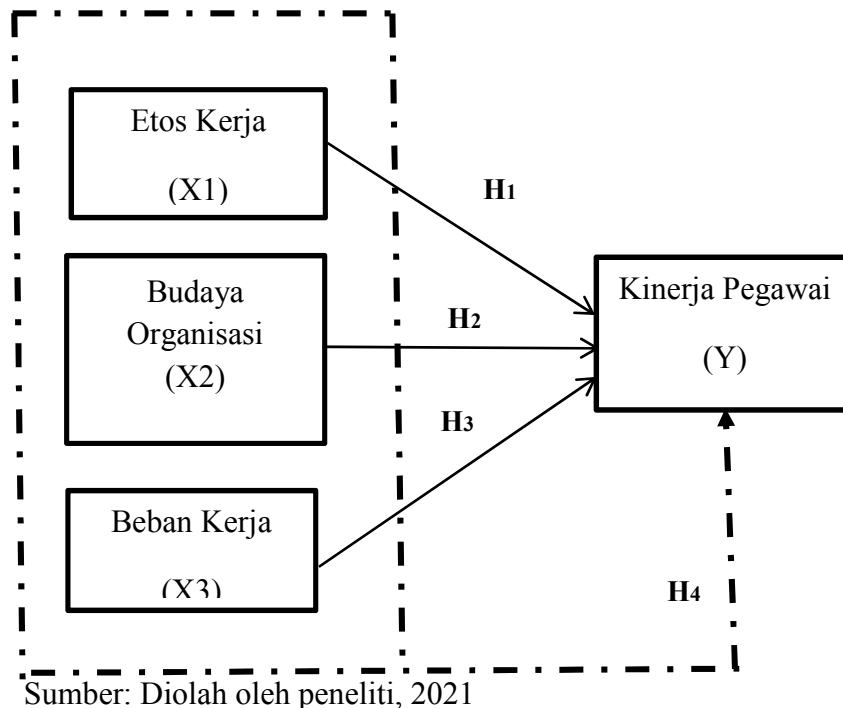
Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan. Semakin besar beban kerja makin menurun kinerja. Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja semakin meningkat kinerja karyawan.



Gambar II - 2 Skema Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya sementara, dan merupakan panduan dalam verifikasi. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berpikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Etos kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba
- H2: Budaya Organisasi diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba
- H3: Beban kerja diduga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba
- H4: Etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja diduga bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggambarkan fenomena atau kondisi tertentu. Sugiyono (2014:6) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Waktu dan Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba, yang beralamat di Jl. Lintas Sumatera Utara. Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2020 sampai dengan sekarang. Objek dari penelitian ini adalah pegawai kantor Camat Lumbanjulu.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Populasi penelitian ini yaitu pegawai Kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba sebanyak 32 pegawai.

3.3.2 Sampel

Sampel penelitian merupakan bagian populasi yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2017:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 sampel. Adapun bentuk teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Menurut Sugiyono (2010:122) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi menjadi sampel. Teknik sampling jenuh dipilih sebab jumlah populasi penelitian dalam penelitian ini cukup sedikit sehingga seluruh populasi layak untuk dijadikan sampel dalam penelitian.

3.3.3 Teknik Sampel

Dalam penelitian ini, Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah sampel jenuh yaitu menentukan sampel yang menggunakan semua anggota populasi menjadi sampel. dimana sampel tersebut adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Camat Lumbanajulu Kabupaten Toba.

3.4 Sumber dan Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber asalnya atau di lapangan yang merupakan data empirik, data empirik yang dimaksud adalah hasil wawancara dengan beberapa pihak atau informasi yang benar-benar berkompeten dan bersedia memberikan data informasi yang benar-benar berkompeten dan bersedia memberikan data dan informasi yang dibutuhkan dan relevan dengan kebutuhan penelitian. Salah satunya kepala bagian atau instansi yang terkait dalam penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari hasil telaah bacaan ataupun kajian pustaka, buku-buku, atau literature yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti, internet, dokumen atau arsip, dan laporan yang bersumber dari lembaga terkait yang relevan dengan kebutuhan data dalam penelitian

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner/angket.

1. Kuisisioner

Sugiyono (2017:225) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk jawabannya. Kuisisioner ini digunakan untuk memperoleh data dan responden mengenai pengaruh etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Studi Pustaka

Data yang dikumpulkan, dipelajari dan di kutip oleh penulis dari buku-buku, jurnal artikel dan skripsi yang memiliki sangkut paut dengan topik pembahasan dimana buku-buku, jurnal, artikel dan skripsi diperoleh dari peepustakaan dan internet.

3.5.1 Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data yang digunakan adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2012:93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.. Untuk ini responden diminta menyatakan setuju atau tidak setuju atas berbagai pernyataan yang berhubungan dengan atribut objek yang diteliti. Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima alternatif :

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, 2016

3.6 Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Identifikasi Variabel

Variabel Penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2016:38).

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas merupakan variabel yang keberadaannya mempengaruhi besar atau kecilnya nilai variabel terikat (*dependet variabel*), baik secara positif maupun negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Etos Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Beban Kerja (X3).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel dependen adalah variabel terikat. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas menjadi akibat dari variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini Kinerja Pegawai (Y)

3.6.2 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional variabel adalah suatu defenisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memeberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Ada pun variabel penelitian beserta definisi operasionalnya dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Nama Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Etos Kerja (X1)	Anoraga dalam Priansa (2016:282), menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat	1. Kerja adalah amanah 2. Kerja adalah rahmat 3. Kerja adalah panggilan	Skala Likert

		terhadap kerja.		
2	Budaya Organisasi (X2)	(Hofstede 2010:21) “ Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang berkerja sama untuk mencapai tujuan untuk mencapai tujuan organisasi”.	1. Norma 2. Nilai Dominan 3. Aturan 4. Iklim Organisasi	Skala likert
3	Beban Kerja (X3)	Meshkati dalam Astianto dan Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.	1. Target harus dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan	Skala Likert
4	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005)	1. mutu 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas Penggunaan	Skala Likert

			Sumber Daya Manusia	
--	--	--	------------------------	--

Sumber : Diolah oleh penulis, 2021

3.7 Uji Validitas dan Reabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. validitas merupakan ukuran yang benar-benar mengukur suatu tingkat ke validitas jawaban dari responden. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validiyas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor yang akan diukur, yaitu dengan menggunakan *coeffincent correlation pearson* dalam SPSS. Jika dinilai dari signifikan (*P Value*) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan sedangkan, apabila nilai signifikan (*P Value*) < 0,05, maka terjadi huubungan yang signifikan.

3.7.2 Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpa*. Koefisien *Cronbach Alpa* yang > 0,6 menunjukkan kehandalan (reabilitas) instrumen. Jika koefisien *Cronbach Alpa* yang <0,6 kurang handalnya instrument. Selain itu *Cronbach Alpa* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya.

3.7.3 Analisis Regresi Berganda

Metode Analisis linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen dan memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Regresi linear berganda ini menggunakan dua atau lebih variabel independen yang dimasukkan dengan

model. Metode analisis linear berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (etos kerja budaya organisasi dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Didalam menganalisis data ini penulis menggunakan bantuan software SPSS *for windows*. Adapun persamaan regresi sampelnya adalah :

$$Y_i = b_0 + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + b_3X_{3i} + e_i;$$

$$I = 1, 2, 3, \dots, n$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai e = Galat (disturbance error)

X₁ = Etos Kerja b₁ = Koefisien Regresi Etos Kerja

X₂ = Budaya Organisasi b₂ = Koefisien Regresi Budaya Organisasi

X₃ = Beban Kerja b₃ = Koefisien Regresi Beban Kerja

X₀: b₀ = 0 = 1, 2, 3

Secara regresi tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas (etos kerja, budaya organisasi, beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai)

X₁ : b₁ ≠ 0 = 1, 2, 3

Secara regresi terdapat pengaruh dari variabel bebas (etos kerja, budaya organisasi, beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan apabila penelitian menggunakan metode regresi berganda. Natawiria dan Riduwan (2013:88) menyatakan definisi regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidak adanya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Data yang akan diperoleh dengan regresi berganda yang dibantu oleh SPSS, harus memenuhi asumsi-asumsi tertentu agar model regresi tidak bias. terdapat empat jenis uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, residual, uji autokorelasi, uji heteroskedstisitas, dan uji multikolinearitas.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Suliyanto (2011:69), Uji Normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah terstandarisai pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai

residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Nilai terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tidak terhingga. Selain itu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi sesungguhnya dengan distribusi normal, Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonalnya . Jika distribusi normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan garis lurus diagonalnya.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari *residual* satu pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dala model regresi yang terbetuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tingi maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antara variabel, dapat dilihat dari *TOL (TOLERANCE)* dan (*Variance Inflantion Factor (VIF)*) Tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas Suliyanto (2011:81).

3.9 Metode Analisis Data

Analisis dapat diartikan sebagai upaya mengelola data menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat-sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian.

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji-t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independet berpengaruh secara sigifikan atau tidak terhadap variabel dependent. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau secara sendiri-sendiri antara

variable Etos Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Pegawai Kantor Camat Lumbanajulu Kabupaten Toba. Keputusannya berdasarkan pada ketentuan dimana jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima, sedangkan jika sig < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Kriteria Pengambilan keputusan :

- a. H_0 ditolak dan H_1 diterima : bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas signifikan (Value) dari $< \alpha = 0,5$.
- b. H_0 diterima dan H_1 ditolak : bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas signifikan (p- value) dari $> \alpha = 0,05$

3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistika F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Hipotesis yang diajukan dalam uji F adalah sebagai berikut :

H_0 : $b_1, b_2 = 0$, artinya etos kerja budaya organisasi dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

H_a : $b_1, b_2 \neq 0$, artinya etos kerja budaya organisasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan Suliyanto (2011:16) adalah sebagai berikut :

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan < 0,05 maka H_a diterima
- b. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan > 0,05 maka H_0 diterima

3.9.3 Determinasi (R^2)

Koefisien Determinan bertujuan untuk menguji besar kecilnya kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan ketentuannya yaitu determinasi (R^2) berada di antara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti variabel bebas kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel tidak bebas terbatas. Nilai koefisien yang mendekati 1 berarti variabel tidak bebas untuk mempermudah pengolahan

data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan menggunakan program pengolahan data *SPSS*.

3.9.4 Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat pengaruh dari Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y) , Pegawai Kantor Camat Lumbanjulu Kabupaten Toba Ketentuannya yaitu : 1. $0 - 0,25$ (Korelasi sangat lemah) 3. $> 0,5 - 0,75$ (korelasi kuat) 2. $> 0,25 - 0,5$ (korelasi cukup) 4. $> 0,75 - 1$ (Korelasi sangat kuat)