

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan dengan tujuan agar peneliti menjadikan seabgai acuan dan media pembandung dengan penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, penelitian terdahulu dilakukan untuk menghindari adanya kesamaan dengan penelitian yang sudah dilakukan. Dengan tinjauan pustaka ini peneliti mencantumkan penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel Data 2.1
Review Penelitian

| No. | Nama dan judul penelitian | Variabel | Kesimpulan |
|------------|--|---|---|
| 1. | Pengaruh Keterampilan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum.Perumas Regional 1Medan (Jesica Radana Silalahi) | Keterampilan (X1), Loyalitas Karyawan (X2),Kinerja Karyawan (Y) | Kesimpulan dari hasil penelitian adalah adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel ketrampilan dan loyalitas terhadap karyawan. |
| 2. | Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) (Hersaptoto Adi Saputro) | Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja karyawan (Y) | Kesimpulan dari hasil penelitian adalah adanya pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan |
| 3. | Pengaruh Disiplin | Disiplin Kerja (X1) | Kesimpulan hasil penelitian |

| | | | |
|----|---|---|--|
| | <p>Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri</p> <p>(Rowen)</p> | <p>Loyalitas Kerja (X2)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> | <p>bahwa disiplin kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. TIRTA AGUNG JAWA MANDIRI.</p> |
| 4. | <p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>(Agus Tunggal Saputra, Wayan Bagia, Ni Nyoman Yulianthini)</p> | <p>Kepuasan kerja (X1)</p> <p>Loyalitas karyawan (X2)</p> <p>Kinerja karyawan (Y)</p> | <p>Kesimpulan hasil dari penelitian ini bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.</p> |
| 5. | <p>Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>(Lisa Aqsariyanti, Herman Sjahruddin, Nurlaely Razak)</p> | <p>Etos kerja (X1), Iklim organisasi (X2), Kinerja karyawan (Y)</p> | <p>Kesimpulan hasil dari penelitian bahwa dari ketiga hipotesis terdapat perbedaan hasil penelitian yaitu satu variabel tidak ada pengaruh positif (etos kerja) dan dua hipotesis terdapat pengaruh positif (iklim organisasi dan kinerja karyawan). Sehingga kedua variabel tersebut iklim organisasi kontribusi lebih besar pada kinerja karyawan.</p> |
| 6. | <p>Analisis Budaya Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dunia Chemical Industries Medan dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening</p> <p>(Eriska Shafira Ramadani)</p> | <p>Budaya kerja, etos kerja, komitmen kerja, kinerja karyawan</p> | <p>Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah ketiga (budaya kerja, etos kerja, komitmen kerja) variabel memiliki pengaruh positif terhadap satu variabel (kinerja karyawan).</p> |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 7. | The Effect of Work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia (Roy Mubarak, Muhammad Adam and Muslim A. Djalil) | Disiplin kerja, etos kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, karyawan karyawan. | Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja melalui motivasi kerja. |
|----|---|--|--|

Sumber : Penelitian Terdahulu data Diolah (2021)

Perbandingan yang dilakukan oleh peneliti, antara penelitian terdahulu dengan rencana penelitian sebagai berikut:

1. Peneliti Kesatu

- Persamaan

Terdapat persamaan variabel bebas dan variabel terikat, yakni Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan

- Perbedaan

Terdapat perbedaan dimana peneliti terdahulu terdapat variabel yang membahas keterampilan dan loyalitas karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu etos kerja dan loyalitas karyawan.

2. Peneliti kedua

- Persamaan

Terdapat persamaan antara variabel bebas dan variabel terikat, yakni Etos kerja dan Kinerja karyawan.

- Perbedaan

Terdapat perbedaan pemilihan tempat penelitian dan responden yang peneliti lakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang. Sedangkan yang akan peneliti lakukan tempat penelitiannya berada di PT. Perkebunan Nusantara X Tjeokir.

3. Peneliti ketiga

- Persamaan

Terdapat persamaan variabel loyalitas karyawan dan kinerja karyawan

- Perbedaan

Terdapat perbedaan analisis yang digunakan peneliti yaitu analisis jalur. Sedangkan analisis yang digunakan peneliti adalah analisis deskriptif.

4. Peneliti keempat

- Persamaan

Terdapat persamaan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu loyalitas karyawan dan kinerja karyawan

- Perbedaan

Terdapat perbedaan teknik pengambilan sampel. Sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sampel jenuh. Sedangkan sampel yang digunakan peneliti adalah sampel random sampling.

5. Peneliti kelima

- Persamaan

Terdapat persamaan variabel etos kerja dan kinerja karyawan

- Perbedaan

Terdapat perbedaan metode analisis yang digunakan oleh peneliti yaitu analisis statistik inferensial. Sedangkan analisis yang dilakukan oleh peneliti adalah analisis deskriptif.

6. Peneliti keenam

- Persamaan

Terdapat persamaan variabel etos kerja dan kinerja karyawan

- Perbedaan

Terdapat perbedaan judul yang mana peneliti terdahulu memiliki tiga variabel berbeda yaitu variabel bebas, variabel terikat dan variabel intervening. Sedangkan judul peneliti tidak ada variabel intervening.

7. Peneliti ketujuh

- Persamaan

Terdapat kesamaan variabel etos kerja dan kinerja karyawan

- Perbedaan

Terdapat perbedaan judul yang mana peneliti terdahulu memiliki 5 variabel berbeda yaitu variabel bebas, variabel terikat dan variabel intervening. Sedangkan judul peneliti tidak ada variabel intervening.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata hasil atau prestasi kerja (performance). Menurut Mangkunegara (2016:43) kinerja adalah hasil yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan sumber daya perusahaan untuk mencapai sasaran perusahaan yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2001: 34) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan karyawan didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hal tersebut serupa dengan definisi kinerja menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans,2005).

Berdasarkan definisi kinerja tersebut, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2.1.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Sutrisno (2013:152) mengemukakan pendapatnya bahwa mengukur perilaku individu sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi maupun institusi yaitu prestasi kerja yang dikaitkan dengan

pencapaian hasil standar kerja yang telah ditetapkan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yang diarahkan pada aspek dalam bidang prestasi di perusahaan yaitu :

1. Hasil Kerja

Hasil kerja dikatakan sebagai tingkat kuantitas atau kualitas kerja yang dihasilkan dengan sejauh mana pengawasan kerja dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan serta penugasan yang terkait dengan tugas pekerjaan.

3. Inisiatif

Inisiatif adalah suatu ide dalam menyelesaikan masalah yang timbul dan menjadikan sebagai kesediaan dalam melaksanakan tugasnya.

4. Disiplin waktu dan absensi

Disiplin waktu dan absensi kehadiran dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5. Kecekatan mental

Kecekatan mental merupakan tingkat kecepatan dan kemampuan dalam menerima instruksi kerja dan metode kerja dalam perusahaan.

6. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan dengan segala kemampuan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil yang terbaik.

7. Penghargaan

Penghargaan merupakan suatu yang diberikan kepada karyawan atas usaha dan kinerja yang telah dilakukan selama menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dalam perusahaan.

8. Pelatihan

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya agar menjadi lebih baik.

9. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan

10. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan suatu rasa yang dimiliki karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang terbaik.

Selain itu, Osborn dan Plastrik (2015) menjelaskan bahwa faktor personal dari karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu

1. Kemampuan

Kemampuan yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

2. Etos kerja

Etos kerja menjadi kepribadian karyawan yang dimana sangat antusias kerja karyawan menjadi hal utama dalam pekerjaan.

3. Budaya kerja

Budaya kerja menjadi sebuah perilaku perasaan dan dimiliki karyawan yang menjadi bagian budaya kepribadian karyawan dalam bekerja.

4. Disiplin kerja

Disiplin menjadi ketaatan karyawan dalam bekerja dan mematuhi aturan yang dibuat oleh perusahaan juga sesuai prosedur.

2.2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur hasil dari kinerja karyawan secara individu ada lima indikator oleh Robbins (2006:260), yaitu:

a. Kualitas

Untuk menentukan kualitasnya yaitu diukur kinerja karyawan dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas yang diberikan karyawan terhadap ketrampilan juga kemampuannya.

b. Kuantitas

Kuantitas dikatakan sebagai jumlah hasil produk dalam bentuk jumlah unit barang atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan oleh karyawan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan suatu aktivitas yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu yang dilihat dari hasil pekerjaan dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lainnya.

d. Efektivitas

Merupakan suatu tingkat penggunaan dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi tugasnya dengan baik.

2.2.1 Etos Kerja

2.2.2.1 Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani yaitu ethos yang berarti karakter, watak kesusilaan, adat istiadat atau kebiasaan. 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, Wirawan (2015:72).

Menurut Sianmo (2011) etos didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi.

Jadi berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap , kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu yang mendorong seseorang untuk meraih hasil yang optimal dan lebih baik.

2.2.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Siagian (2016:76-79), faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain:

a. Motivasi

Motivasi menjadi faktor yang dapat meningkatkan etos kerja karyawan. Motivasi merupakan sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong , menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.

b. Penilaian prestasi

Penilaian kerja karyawan menjadi hal utama bagi karyawan untuk mendapatkan perhatian dari atasannya agar mendorong karyawan meningkatkan gairahnya dalam bekerja Penilaian ini dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutannya. Penilaian prestasi menjadi evaluasi terhadap perilaku kerja serta potensi karyawan dalam mengembangkan kemampuannya dalam bekerja.

c. Peraturan organisasi

Peraturan organisasi menjadi dasar pelaksanaan kerja yang menyangkut keseluruhan dalam melakukan pekerjaan. Adanya peraturan organisasi dapat mengurangi celah karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab sehingga karyawan tetap menjaga etos kerjanya.

d. Pengawasan

Pengawasan merupakan pengamatan serta pelaksanaan yang dilakukan oleh organisasi untuk menjamin agar pekerjaan karyawan dapat berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan. Adanya pengawasan tugas atau kegiatan dapat berjalan lancar.

e. Pembinaan

Pembinaan merupakan kegiatan yang berjalan dan bergerak maju yang bergantung pada upaya perintah dari pemimpinnya. Pembinaan ini harus memiliki tujuan yang jelas, karena akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan dalam merealisasikan tujuan pelayanan.

f. Pengaruh antar sesama rekan kerja

Pengaruh antar rekan kerja dalam sebuah organisasi akan berdampak yang positif bila adanya kecocokan antar sesama pekerja, sehingga menimbulkan kegairahan kerja yang tinggi dan bila terjadi adanya ketidakcocokan maka menimbulkan sikap yang merugikan seperti lesu dan kejenuhan yang berdampak pada prestasi kerja.

2.2.2.3 Aspek – Aspek Etos Kerja

Menurut Petty (2013: 93), etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik sebagai indikator etos kerja yaitu :

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal merupakan aspek yang berhubungan tentang pekerjaan kepada orang lain atau berhubungan dengan pekerja yang

lain di sekitar lingkungna kerja. Beberapa keahlian dimiliki pekerja meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan serta perilaku individu terhadap pekerja lain dan mempengaruhi individu untuk berinteraksi dengan orang lain.

b. Inisiatif

Inisiatif adalah suatu karakteristik didalam seseorang yang terdorong lebih dengan tujuan meningkatkan kinerja serta belum merasa puas bila kinerjanya biasa. Aspek ini tersebut tidak lancar saat berada disituasi tempat kerja. Hal- hal tersebut dapat menunda pekerjaan, hasil kerja menjadi buruk, kehilangan kesempatan dan pekerjaan yang dapat muncul jika individu tidak memiliki adanya inisiatif dalam bekerja.

c. Dapat diandalkan

Karyawan dapat diandalkan dengan memberikan hasil kerja pekerjaan perjanjian implisit pekerja untuk melaksanakan fungsi didalam pekerjaan. hal ini menjadi salah satu keinginan perusahaan terhadap pekerjaannya.

2.2.2.4 Indikator Etos Kerja

Untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah (Alek. S. Nitisemito,2001:75) sebagai berikut:

a. Sikap karyawan

Sikap karyawan atau sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negative untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sikap karyawan ini dibagi menjadi dua yaitu:

1. Fleksibilitas saat bekerja

Kesempatan untuk membuat pilihan sendiri mengenai kapan, di mana, dan bagaimana mereka terlibat dalam proyek atau tugas terkait pekerjaan.

2. Penyesuaian kerja

Proses yang berkesinambungan dan dinamis dari para pekerja untuk berprestasi dan menjaga hubungannya dengan lingkungan kerja.

b. Perasaan seorang karyawan

Perasaan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan dapat dilihat dari individu sebagai berikut:

1. Penguasaan pekerjaan

Suatu kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja dengan perasaan suka terhadap pekerjaan sehingga mampu menguasai pekerjaan dengan baik.

2. Senang bekerja

Suatu perasaan karyawan yang bahagia dalam melaksanakan pekerjaan tanpa adanya paksaan.

c. Kesiapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Kesiapan seorang karyawan melaksanakan pekerjaan dengan keinginan dan kemauan dalam menjalankannya dilihat dari individu yaitu:

1. Kepatuhan bekerja

Perilaku seseorang dalam mematuhi pekerjaan dengan menjalankan sesuai peraturan perusahaan.

2. Kemauan menyelesaikan pekerjaan

Seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan keinginannya.

d. Keseriusan karyawan saat bekerja

Kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2.2.3 Loyalitas Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja atau kesetiaan menjadi salah satu unsur yang digunakan untuk penilaian karyawan dengan mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan serta organisasi (Hasibuan, 2002). Untuk kesetiaan yang dimiliki karyawan, dapat dilihat dengan kesediaannya menjaga dan membela organisasi didalam atau diluar pekerjaan dari berbagai gangguan dari orang tidak bertanggung jawab. Menurut Jusup (2010), bahwa loyalitas karyawan merupakan sikap yang timbul dari akibat keinginan individu untuk setia dan berbaktir baik terhadap pekerjaan, kelompok, atasan, atau tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan merelakan semuanya demi pihak lain atau masyarakat itu sendiri.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah sikap karyawan yang muncul akibat keinginan untuk setia dan berbakti kepada perusahaan dan pekerjaan dengan merelakan semuanya demi pihak lain.

2.2.3.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan menurut Agustini (2011 : 139) :yaitu:

1. Karakteristik diri pada karyawan

Karakteristik pada karyawan yang meliputi pada usia, jenis kelamin,tingkat pendidikan, pengalaman kerja serta kepribadian diri pada karyawan.

2. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan menyangkut pada internal perusahaan yaitu melakukan identifikasi tugas, kecocokan tugas yang diberikan serta tantangan kerja. Penyesuaian diri termasuk dalam interaksi sosial yang mana karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan pekerjaan.

3. Karakteristik kebijakan perusahaan

Karakteristik ini berhubungan dengan internal perusahaan yang dilihat dari tingkat formalitas dan ikut serta dalam pengambilan suatu keputusan.

4. Karakteristik lingkungan perusahaan.

Karakteristik ini bahwa karyawan dituntut untuk mengetahui keseluruhan dalam lingkungan perusahaan.

2.2.3.3 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Saydam (2000) dalam indikator yang dapat mengukur loyalitas karyawan diantaranya:

a. Ketaatan atau kepatuhan

Merupakan kesanggupan karyawan untuk menaati semua peraturan lembaga yang berlaku, dan menaati perintah lembaga yang diberikan atasan yang berwenang, serta mampu tidak melanggar larangan yang ditentukan.

b. Pengabdian

Merupakan sumbangan ide dan tenaga dengan ikhlas kepada perusahaan tanpa adanya imbalan.

c. Kejujuran

Kejujuran menjadi hal pening bagi karyawan karena dalam pekerjaan karyawan melaksanakan tugas dengan ikhlas tanpa paksaan dan melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan dengan jujur. Sehingga kejujuran dapat menguntungkan perusahaan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab menjadi tugas karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan sebaik mungkin tanpa adanya kesalahan dan keteledoran dalam

bekerja serta berani mengambil resiko apapun yang dilakukan akan dipertanggung jawabkan.

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja karyawan

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011:55). Karyawan yang memiliki etos kerja dalam bekerja maka akan terbentuk sikap yang baik dan mampu bekerja sama dengan pekerja lainnya, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan mencapai hasil yang terbaik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja dimana semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan maka semakin bagus hasil yang didapatkan oleh perusahaan sebaliknya semakin menurun etos kerja yang dimiliki karyawan maka semakin buruk hasil yang didapatkan oleh perusahaan,

Berdasarkan hasil penelitian yang didukung oleh penelitian Bawele dan Sepanng (2016) yang menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya etos kerja maka seseorang dapat menunjukkan hasil kinerjanya yang baik sesuai dengan keinginan organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.2 Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Loyalitas kerja atau kesetiaan menjadi salah satu unsur yang digunakan untuk penilaian karyawan dengan mencakup kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan

serta organisasi (Hasibaun, 2002). Tinggi kinerja karyawan tergantung pada loyalitas karyawan dengan memiliki kejujuran, pengabdian dan tanggung jawab dimana semakin tinggi loyalitas yang dimilikinya maka semakin tinggi kinerjakaryawan. Dengan begitu, kejujuran, pengabdian dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan rendah akan berdampak negative pada kinerja hasilnya.

Didukung oleh peneliti sebelumnya Ardana, dkk dalam Agus Tunggal Saputra dkk mengatakan, bahwa jika karyawan mempunyai loyalitas karyawan yang tinggi, maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin dari waktu ke waktu dan loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Loyalitas karyawan adalah kesetiaan, ketaatan atau kepatuhan seorang karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan kinerja karyawan dengan memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

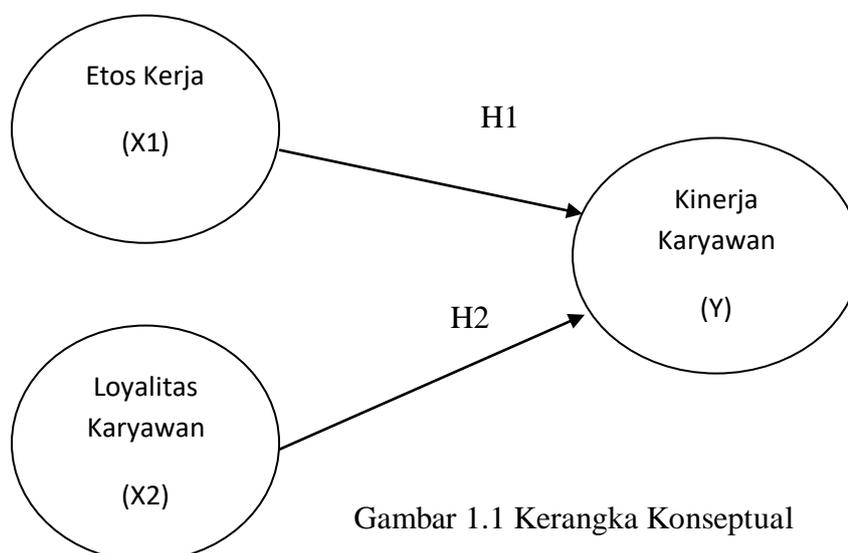
2.3 Kerangka Konseptual

Kinerja karyawan merupakan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang yang dapat bekerja dengan baik maka terdapat etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang baik adalah yang memiliki totalitas kepribadian dirinya sendiri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makin pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Setelah etos kerja, terdapat faktor lain yang menentukan kinerja karyawan adalah loyalitas karyawan yang baik dengan kesadaran yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja serta membangun rasa pengabdianya terhadap pekerjaan.

Kerangka konseptual diatas menjadi gambaran hubungan antar variable etos kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. tabel menunjukkan bahwa etos kerja sebagai Variable (X1) dan Loyalitas karyawan sebagai variable (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka kedua variabel dapat mempengaruhinya. Berdasarkan penelitian sebelumnya dan variabel tersebut, maka gambaran kerangka konseptual sebagai berikut:



2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah awal dugaan dalam hubungan sebab akibat terhadap rumusan masalah penelitian, adapun hipotesis ini yaitu:

H1 : Etos kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Loyalitas karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan