

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM
KOTA MAKASSAR**

NUR ANNISA MUTHMAINNAH

A021171537



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM KOTA MAKASSAR

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

NUR ANNISA MUTHMAINNAH

A021171537



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM KOTA MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh

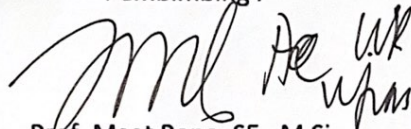
Nur Annisa Muthmainnah

A021171537

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

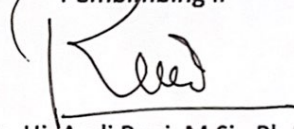
Makassar, Januari 2023

Pembimbing I



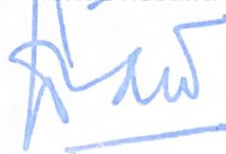
Prof. Maat Pono, SE., M.Si.
NIP.195807221986101001

Pembimbing II



Dra. Hj. Andi Reni, M.Si., Ph.D.
NIP. 196412311990112001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian A.S Parawansa, M.Si., Ph.D.,CWM
NIP.19620405198702

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

NUR ANNISA MUTHMAINNAH
A021171537

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal **08 Februari 2023**
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Maat Pono, S.E.,M.Si	Ketua	1.....
2.	Dra. Hj. Andi Reni, M.Si.,Ph.D.,CSEM.,CWM	Sekretaris	2.....
3.	Prof. Dr. Musran Munizu, S.E., M.Si., CIPM.	Anggota	3.....
4.	Dr. Fauziah Umar, S.E.,MS	Anggota	4.....

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraeni Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM.
NIP. 196204051987022001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini,

Nama : Nur Annisa Muthmainnah

NIM : A021171537

Jurusan/Program Studi :Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Perumda Air Minum Kota Makassar**

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU no. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Februari 2023



Nur Annisa Muthmainnah

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar”.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan menyelesaikan studi program S1 departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin dan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dalam proses penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan baik dalam bentuk moril maupun materil. Untuk itu pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus dan mendalam kepada:

1. Terima kasih kepada Allah SWT yang merupakan sumber dari segala ilmu pengetahuan dan senantiasa memberikan kemudahan kepada setiap umat-Nya atas rahmat dan izin-Nya skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIMP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Ibu Prof. Dra. Dian AS Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM selaku Ketua Departemen Manajemen dan Bapak Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil., DBA selaku Sekretaris Departemen.

5. Bapak Prof. Dr. Maat Pono, S.E.,M.Si selaku pembimbing satu dan Ibu Dra. Hj. Andi Reni, M.Si.,Ph.D.,CSEM.,CWM selaku pembimbing dua yang selalu meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Prof. Dr. Musran Munizu, S.E., M.Si., CIPM. dan Ibu Dr. Fauziah Umar, S.E.,MS selaku penguji yang telah memberikan banyak saran dalam perbaikan skripsi penulis.
7. Bapak Prof. Dr. Maat Pono, S.E.,M.Si selaku pembimbing akademik penulis.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta Mata Kuliah Umum yang telah memberikan penulis ilmu pengetahuan yang sangat berharga.
9. Seluruh staff akademik dan administrative Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang senantiasa membantu penulis selama menjalankan Pendidikan di fakultas. Terkhusus kepada Alm. Pak Asmari, Pak Tamsir, Pak Bus dan Pak Bur.
10. Direktur Utama dan Bagian Umum dan Kepegawaian Perumda Air Minum Kota Makassar yang telah memberikan akses informasi dan data-data kepentingan penelitian penulis.
11. Teristimewa untuk orang tua tercinta, Alm. Bahariawan Batanghari Serang dan Sarkiah Kamaluddin yang selalu memberikan kasih sayang, teladan, doa, motivasi dan dukungan yang tidak ada hentinya. Terima kasih karena sudah

mengajarkan begitu banyak hal yang berharga yang tidak didapatkan dimanapun.

12. Untuk keluargaku tercinta, adikku Qonita dan Aisyah, Tanteku Serlin Serang dan Tanteku Puspawati Serang. Penulis ingin berterima kasih atas semua bantuan dan nasihat yang diberikan.
13. Untuk Wildah, Sasa, Regina dan Vely yang selalu memberikan dukungan dan banyak bantuan selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Thank you for always be there for me guys.
14. Untuk Fardyah, Ayu, Khairunnisa, Gita dan Ippa sebagai teman terdekat penulis. Terima kasih untuk selalu ada saat senang maupun sedih dan memberikan begitu banyak dukungan untuk penulis. Without you guys I couldn't get through all of this.
15. Spesial untuk teman-teman De Serena West yang telah memberikan hiburan disaat penulis tidak bersemangat. Thank you for coming into my life.
16. Untuk Sasa, Firah, Ulis dan Nabila yang selalu memberi penulis dukungan dan penyemangat. See you on top guys.
17. Dan untuk Fira Aulianti, teman sejak SD yang selalu memberikan motivasi dan mendengar semua keluh kesah penulis. Thank you for stay with me until now, let's grow old together.
18. Untuk teman-teman MANAJEMEN 2017, yang telah memberikan banyak bantuan selama perkuliahan.

19. Teruntuk EXO, Seventeen dan Billkin yang membuat penulis bersemangat melalui karyanya. Your existences bring so much happiness for me.

20. Seluruh pihak yang telah banyak membantu hingga terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa proses penulisan dan pengorganisasian skripsi ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis dengan tulus meminta maaf dan dengan ikhlas bersedia menerima segala masukan, kritik dan saran untuk membuat skripsi ini lebih baik lagi. Penulis dengan rendah hati mempersembahkan skripsi ini dengan harapan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan informasi di bidang manajemen.

Makassar, Maret 2022

Nur Annisa Muthmainnah

ABSTRAK

“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM KOTA MAKASSAR”

‘THE EFFECT OF CULTURAL ORGANIZATION AND WORK ETHIC ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON REGIONAL WATER COMPANY OF MAKASSAR’

Nur Annisa Muthmainnah

Maat Pono

Andi Reni

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (data primer). Metode pengambilan sampel menggunakan *sampel jenuh*. Adapun jumlah sampel yang digunakan adalah 78 karyawan bagian umum dan kepegawaian Perumda Air Minum Kota Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan MRA dengan aplikasi SPSS Version 26 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: budaya organisasi, etos kerja, kinerja karyawan

This study aims to analyze the effect of organizational culture and work ethic on employee performance. The data used in this study were obtained from questionnaires (primary data). The sampling method uses a saturated sample. The number of samples used were 78 employees of the general division and staff of Perumda Water Drinking Makassar City. The analytical method used is multiple regression analysis and MRA with the SPSS Version 26 for Windows application. The results of the study show that organizational culture and work ethic have a positive effect on employee performance.

Keywords: *cultural organization, work ethic, employee performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN	Error! Bookmark not defined.
PRAKATA	vi
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Budaya Organisasi	10
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	10
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	11
2.1.3 Macam-macam Budaya Organisasi	13
2.1.4 Indikator Budaya Organisasi	14
2.2 Etos Kerja	15
2.2.1 Pengertian Etos Kerja	15
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	16
2.2.3 Karakteristik Etos Kerja	18
2.2.4 Indikator Etos Kerja	19

2.3	Klnerja Karyawan.....	20
2.3.1	Pengertian Kinerja Kerja	20
2.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.3.3	Indikator Kinerja karyawan	22
2.4	Penelitian Terdahulu	24
BAB III	METODE PENELITIAN	29
3.1	Rancangan Penelitian	29
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	29
3.3	Populasi dan Sampel.....	29
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional.....	30
3.7	Instrumen Penelitian	32
3.8	Uji Validitas dan Reabilitas	33
3.8.1	Uji Validitas.....	33
3.8.2	Uji Reliabilitas	34
3.9	Analisis Data	34
3.9.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	34
3.9.2	Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
3.9.3	Uji Hipotesis	35
BAB IV	PEMABAHASAN	37
4.1	Gambaran Umum PDAM Kota Makassar.....	37
4.2	Analisis Karakteristik Responden.....	41
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	41
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	42
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja	43

4.3	Instrumen Penelitian	43
	4.3.1 Uji Validitas.....	43
	4.3.2 Uji Reliabilitas	44
4.4	Analisis Data	45
	4.4.1 Analisis Deskriptif.....	45
	4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
4.5	Uji Hipotesis	50
	4.5.1 Uji T	50
	4.5.2 Uji F	51
	4.5.3 Koefisien Determinasi	52
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian	53
	4.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	53
	4.6.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
	4.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57
BAB V	PENUTUP.....	58
	5.1 Kesimpulan	58
	5.2 Saran.....	58
	DAFTAR PUSTAKA	60
	LAMPIRAN	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional.....	32
Tabel 4.1	Karakteritik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .	42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasar Usia	42
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel 4.5	Uji Validitas	43
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X1)	46
Tabel 4.8	Jawaban Responden Variabel Etos Kerja (X2)	47
Tabel 4.9	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	48
Tabel 4.10	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	49
Tabel 4.11	Hasil Uji t	51
Tabel 4.12	Hasil Uji F	52
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan sebuah perusahaan tidak lepas dari peningkatan sumber daya manusia dan berkualitas harus selalu dikelola dan dikembangkan oleh perusahaan tersebut untuk dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Pencapaian tujuan manajemen sumber daya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan menjalankan, memperoleh, mengembangkan, membina, mengevaluasi, dan mensejahterahkan karyawan. Peran sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh teknologi ataupun sumber daya manusia sebagai aset yang sangat vital dan dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian karyawan yang ditemukan oleh karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Sedangkan menurut (Moeheriono, 2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan yang mewujudkan sasaran visi, misi, dan tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor penting yang perlu

diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yaitu; budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan itu sendiri dan etos kerja yang dipegang teguh oleh karyawan perusahaan.

Rana Zain (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi. Karena itu pihak manajemen harus mempertimbangkan budaya organisasi dalam merancang sebuah organisasi. Seperti di sector public, manajemen harus menanggapi kebutuhan dan permintaan pelanggan.

Pasaribu (2015) mendefinisikan budaya organisasi sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Budaya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sebuah unit sosial yang mempunyai tujuan, yang dalam interaksi anggotanya akan membentuk nilai-nilai dan norma berperilaku yang dianggap dapat menyelesaikan tantangan-tantangan organisasi untuk mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan adalah elemen yang kuat dan secara sadar dikembangkan dan diteruskan kepada semua individu di dalam perusahaan. Budaya organisasi juga menjadi penghubung yang bisa menyatukan organisasi. Aturan dan tradisi, budaya organisasi yang dikembangkan akan memberikan dampak besar dan signifikan pada

individu dan organisasi. Keyakinan, nilai, moral, dan perilaku terbentuk secara tidak langsung oleh budaya yang berkembang dalam perusahaan. Budaya organisasi cenderung membentuk standar etika yang tinggi diantara anggotanya dalam toleransi resiko. Jika suatu budaya kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku karyawan.

Upaya lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan meningkatkan etos kerja yang dimiliki karyawannya. Bagaimana perusahaan membantu karyawan menyadari betapa pentingnya tanggung jawab mereka dalam pekerjaan, dan dibutuhkan dedikasi yang tinggi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan diharapkan dapat mencerminkan etos kerja yang dimiliki melalui tanggung jawab, kedisiplinan dan dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan harus memiliki sikap dan watak yang baik untuk menggerakkan seluruh potensi yang dimiliki agar dapat mewujudkan stabilitas perusahaan dan meningkatkan produktivitas yang berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang Raynald Karauwan (2015) bahwa Etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja merupakan variable yang penting dalam memahami kinerja karyawan, dimana perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi khususnya dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Etos kerja adalah perilaku yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013). Etos kerja menyangkut perilaku dan nilai

dari individu yang diterapkan dalam pekerjaan dan akan memberikan kedudukan sosial serta keuntungan bagi individu tersebut. Etos kerja yang ditunggu akan muncul karena berbagai tantangan, keinginan, dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. Keadaan tersebut dapat memacu individu bekerja dengan rajin, teliti, disiplin, berdedikasi tinggi, serta memiliki tanggung jawab yang besar. Dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap dan perilaku seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang dikerjakannya.

Objek dalam penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar yang terletak di jalan Dr. Sam Ratulangi No. 03 Makassar. Perumda Air Minum Kota Makassar merupakan salah satu unit usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. PDAM terdapat di setiap provinsi, kabupaten, dan kota madya di seluruh Indonesia. PDAM sebagai perusahaan publik yang mempunyai peranan penting dalam menyediakan air bersih bagi masyarakat, selain itu PDAM juga berperan khusus dalam menyumbang asset daerah bagi pemerintah kota Makassar.

Perumda Air Minum Kota Makassar sebagai perusahaan yang berfungsi melayani masyarakat umum diharapkan memiliki kinerja yang baik agar bisa memberikan kepuasan kepada masyarakat, menjaga kepercayaan masyarakat. Juga untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial ekonomi, kesehatan dan pelayanan umum, yang berarti memiliki banyak karyawan yang terlibat di dalamnya. Dengan memiliki berbagai karakter, emosional dan latar belakang pendidikan yang berbeda dapat menyebabkan penyimpangan antara karyawan dan standar kerja yang diterapkan oleh perusahaan

sehingga menciptakan budaya organisasi dalam perusahaan. Budaya organisasi yang diciptakan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang dianut juga bersama juga haruslah dipatuhi dan dijalankan dengan penuh komitmen sehingga karyawan tidak keluar dari norma-norma yang berlaku di dalam organisasi. Berikut budaya organisasi yang diterapkan dalam Perumda Air Minum Kota Makassar.

- Karyawan diharapkan masuk kerja tepat waktu dan juga pulang tepat waktu, mengikuti apel pagi dan tidak sering izin.
- Karyawan diharapkan memakai pakaian dinas sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- Karyawan diharapkan bekerja terprogram dan terorganisir.
- Karyawan diharapkan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan dan memiliki tata krama dan sopan santun.

Etos kerja juga penting dalam mencapai efektivitas pelayanan publik seperti Perumda Air Minum Kota Makassar. Semakin tinggi etos kerja yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi efektivitas pelayanan publik. Karyawan yang memiliki etos kerja disiplin dan kerja tekun dalam sikap maupun menyelesaikan pekerjaan dalam memberikan pelayanan maka memiliki hasil pelayanan yang tepat waktu dan cermat.

Direktur Utama PDAM menekankan bahwa mereka telah menerapkan sistem meritocracy atau penilaian atas kemampuan karyawan, PDAM akan menilai kinerja karyawan dengan adil dan jujur sesuai kemampuan masing-masing individu (Vera R, 2022). Berdasarkan pengamatan peneliti, penerapan budaya organisasi dan etos kerja di Perumda Air Minum Kota Makassar dirasakan kurang maksimal, dimana masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan

pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap dan perilaku karyawan dalam memberikan pelayanan yang belum memberikan kepuasan kepada pelanggan Perumda Air Minum Kota Makassar, hal yang sering dikeluhkan adalah durasi pelayanan terhadap keluhan pelanggan direspon dalam waktu yang cukup lama. Banyak keluhan pelanggan karena kurangnya air yang mengalir dan juga air keruh yang diterima. Hal ini menyebabkan masih ada keluhan dari pelanggan Perumda Air Minum Kota Makassar yang berarti terdapat nilai-nilai budaya organisasi dan etos kerja yang belum diterapkan oleh karyawan.

Data lain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kehadiran karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar periode April-September 2022 dalam bentuk tabel sebagai berikut ini.

Tabel 1.1 Data kehadiran karyawan pada Perumda Air Minum Kota Makassar Periode April-September 2022

No.	BULAN	PRESENTASE TOTAL
1	April	82%
2	Mei	70%
3	Juni	69%
4	Juli	62%
5	Agustus	66%
6	September	61%

Sumber: Data diolah, 2022

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa kehadiran karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar periode April-September 2022 belum sepenuhnya maksimal karena masih terdapat ketidakhadiran karyawan yang dilatarbelakangi alasan seperti alpa, sakit, cuti, izin, dan lain-lain.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berfokus pada pengaruh budaya kerja, etos kerja, seras hubungannya terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk

mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang sudah dijabarkan di atas, maka rumusan permasalahan yang bisa diambil sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar.
2. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar.
3. Apakah Budaya Organisasi dan Etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui Budaya Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan pengalaman dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait etos kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

2. Bagi Pembaca

Memberikan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya terkait pengaruh etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar.

3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan memberi manfaat sebagai bahan referensi pertimbangan serta sebagai tambahan pengetahuan bagi para peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian.

4. Bagi Perumda Air Minum Kota Makassar

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan yang diteliti dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan ini terdiri atas beberapa bab yang akan dijelaskan secara rinci di bawah ini.

Bab I: Pendahuluan – Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

Bab II: Tinjauan Pustaka – Bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan pokok permasalahan dan variable-variabel yang dipilih yang akan menjadi dasar dalam menjadi dasar dalam penulisan skripsi ini. Selain itu, bab ini juga menjelaskan kerangka piker dan hipotesis penelitian ini.

Bab III: Metode Penelitian – Bab ini menjelaskan tentang rancangan penelitian, lokasi serta waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variable penelitian, definisi oprasional dan terakhir analisis data.

Bab IV: Hasil Penelitian – Bab ini berisi hasil penelitian serta pembahasan secara rinci tentang penelitian dan kaitannya dengan teori pada tinjauan pada pustaka.

Bab V: Penutup – Bab ini berisi kesimpulan umum dari penulisan skripsi secara umum yang menggambarkan hasil dari proses penelitian penulis serta pemberian saran dan masukan bagi perusahaan terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang Panjang. Budaya dalam arti antropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok dan masyarakat yang berbeda mengenai pola pikir anggotanya yang saling berinteraksi dengan orang luar serta bagaimana mereka menyelesaikan apa yang dilakukannya (Rivai, 2003).

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Robbins (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut.

Hostede (2011) menyebut jika budaya nasional dan sosial masyarakat dari suatu negara mempengaruhi budaya organisasi, berdasarkan model Hofstede dan Trompenaar terdapat dimensi dan ukuran dari budaya masyarakat yang mempengaruhi dan membentuk nilai dan norma seorang pendiri, karyawan dan pelanggan dari suatu perusahaan dalam (Hofstede, 2011; Maamari & Saheb,2018).

Perwujudan dari budaya organisasi terlihat dan terdengar; artifak dan seperti alat, gedung, seni, dan teknologi juga bentuk dari perilaku manusia termasuk kemampuan berbicara. Walaupun sebenarnya perwujudan itu terlihat, mereka hanyalah simbol budaya itu sendiri yang sebenarnya tidak terlihat dan dimana bahkan tidak diperdulikan oleh orang-orang. Pada dasarnya, ada tiga macam proses terbentuknya budaya organisasi, yaitu: proses pertama adalah budaya memang menciptakan pendirinya, proses kedua, budaya terbentuk sebagai upaya menjawab tantangan dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal, proses ketiga, adalah budaya diciptakan oleh tim manajemen sebagai cara untuk meningkatkan kinerja organisasi secara sistematis (Meoljono & Sudjatmiko, 2007).

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Pabundu Tika dalam Izrah (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu faktor internal (dalam perusahaan) dan juga faktor eksternal (luar perusahaan). Unsur yang terkandung dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Asumsi dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi atau perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjalankan usaha.

3. Pemimpin atau kelompok pendiri dan pengembangan budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Terdapat dua masalah pokok yang sering muncul yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai

Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan

Perlunya diwariskan kepada anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian

Perlunya penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut,

serta adaptasi organisasi atau perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2.1.3 Macam-macam Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dua macam elemen utama, yaitu elemen yang bersifat idealistic dan elemen yang bersifat behavioral (Sobirin, 2007).

a. Elemen Idealistik

Dikatakan idealistic karena elemen ini menjadi ideologi organisasi yang tidak mudah berubah walaupun disisi lain organisasi secara natural harus selalu berubah dan beradaptasi dengan lingkungannya. Elemen ini bersifat terselubung, tidak tampak ke permukaan, dan hanya orang-orang tertentu saja yang tahu apa yang sesungguhnya ideologi mereka dan mengapa organisasi tersebut didirikan (Sobirin, 2007).

Elemen idealistic melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual para pendiri atau pemilik organisasi biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi dan misi organisasi (Sobirin, 2007)

b. Elemen Behavioral

Elemen behavioral adalah elemen yang kasat mata, muncul ke permukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur organisasi, elemen ini mudah diamati, dipahami, dan

diinterpretasikan meskipun kadang tidak sama dengan interpretasi dengan orang yang terlibat langsung dalam organisasi. Cara paling mudah mengidentifikasi budaya organisasi adalah dengan mengamati bagaimana para anggota organisasi berperilaku dan kebiasaan yang mereka lakukan (Sobirin, 2007).

2.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umar, 2008 ada beberapa indikator yang dapat digunakan sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu:

1. Keleluasaan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang berisiko.
3. Kejelasan tentang saran dan harapan atas presepsi yang ingin dicapai organisasi.
4. Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi
5. Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi.
6. Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi.
7. Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka.
8. Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi

antara atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri.

2.2 Etos Kerja

2.2.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistic. Isitilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealism yang mendasarinya, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur yang menggerakkannya, sikap-sikap mulia yang dilahirkannya, dan standar-standar tinggi yang hendak dicapainya termasuk karakter utama, pikiran pokok, kode etik moral, dan kode perilaku para pemeluknya. Sinamo (2011) menjelaskan, terdapat delapan aspek etos kerja yang sudah terbukti secara universal diterima dan dipercaya. Aspek-aspek tersebut ialah kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan.

Menurut (Dorajat, 2015), mengatakan bahwa etos kerja adalah suatu perilaku positif dan dasar yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Jadi dapat dikatakan bahwa etos kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang menggambarkan karakter pribadi yang dapat memberikan pengaruh kepada dirinya sendiri baik itu pengaruh positif atau pengaruh yang negatif yang dapat

meyakinkan dirinya untuk dapat memberikan kontribusi yang baik bagi dirinya ataupun bagi pihak lainnya.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja menurut Donni Juni Priansa (2016) etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

2.2.2.1 Faktor-faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja karyawan adalah:

1. Agama – Agama membentuk nilai keyakinan dan sikap. Nilai-nilai tersebut mempengaruhi dan menentukan gaya hidup pengikutnya. Pikiran, tindakan dan sikap penganut sebuah agama terbentuk dari ajaran yang dianutnya:
2. Pendidikan – Pendidikan yang baik dapat membuat individu mendalami etos kerja dengan tepat sehingga individu memiliki etos kerja yang tinggi. Karena Pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan:
3. Motivasi – Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja adalah pandangan dan sikap yang dilandasi oleh nilai-nilai yang diyakini dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dalam dirinya.
4. Usia – menurut hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibanding pekerja di atas usia 30 tahun.
5. Jenis Kelamin – Jenis kelamin seringkali dikaitkan dengan etos kerja, beberapa ahli telah mempublikasikan hasil

penelitiannya bahwa perempuan lebih cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dibandingkan dengan laki-laki.

2.2.2.2 Faktor-faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja pegawai adalah;

1. Budaya – Sikap, mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini juga secara operasional disebut etos kerja:
2. Sosial Politik – Tinggi rendahnya etos kerja masyarakat dipengaruhi kebijakan sosial yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati sepenuhnya hasil usahanya:
3. Kondisi Lingkungan – Kondisi geografis dapat menimbulkan etos kerja. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi masyarakat di dalamnya untuk melakukan usaha mengelola dan memanfaatkan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut:
4. Struktur Ekonomi – Negara yang setuju dengan kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian:
5. Tingkat Kesejahteraan – Negara maju dan Makmur biasanya memiliki masyarakat dengan etos kerja yang tinggi yang mendorong negara tersebut untuk mencapai kesuksesan:

6. Perkembangan Bangsa Lain – Dewasa ini, dengan beragam perkembangan teknologi serta arus informasi yang tidak terbatas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru negara lain.

2.2.3 Karakteristik Etos Kerja

Menurut Cherrington Boatwright dan Slate (2000) dalam buku Donny Juni Priansa 2014, Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga Karakteristik utama dari etos kerja yaitu:

1. Keahlian Interpersonal – aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan karyawan saat berada disekitar orang lain serta, mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat sifat yang menggambarkan keahlian interpersonal karyawan, yaitu: Sopan, Bersahabat, Gembira, Perhatian, Menyenangkan, Kerjasama, Menolong, Tekun, Loyal, Rapi, Kerja keras, dan Emosi yang stabil;
2. Inisiatif – karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi;

3. Dapat Diandalkan – aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu perjanjian implisit karyawan untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Sifat yang dapat menggambarkan seorang karyawan mampu diandalkan, yaitu: Mematuhi peraturan, Mengikuti petunjuk, Dapat dipercaya, Dapat diandalkan, Berhati-hati, jujur, dan Tepat waktu.

2.2.4 Indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2014) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kinerja karyawan di suatu perusahaan itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Kerja cerdas
 - Bekerja cerdas penuh kreativitas
 - Bekerja tekun penuh keunggulan
2. Kerja keras
 - Bekerja keras penuh semangat
 - Bekerja keras penuh tanggung jawab
 - Bekerja tuntas penuh integritas
3. Kerja Ikhlas
 - Bekerja tulus penuh rasa syukur
 - Bekerja serius penuh kecintaan
 - Bekerja paripurna kerendahan hati

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Noor (2013) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karyawan menurut standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Sinambela (2012), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja adalah hasil atau pencapaian keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2005) dalam Kaswan (2012).

Menurut Prawirosentono (2014) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel (2012) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan usaha kerja individu serta kemampuan kerja yang diperoleh individu atau pegawai tersebut dalam pekerjaannya. Kinerja berhubungan dengan variabel individual dan variabel situasional. Variabel individual merupakan sikap, karakteristik kepribadian, karakteristik fisik, motivasi, usia, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman dan personal variabel lainnya. Situasi variabel terdiri dari *physical* dan *job* variabel, serta variabel situasional yang meliputi metode kerja, ruang dan susunan kerja, serta lingkungan fisik, karakter organisasi, pelatihan dan supervisi, tipe insentif/kompensasi dan lingkungan social.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan evaluasi kinerja karyawan, dan menurut Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisien, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetap apabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil

yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang di miliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya
3. Disiplin, kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan bekerja.
4. Inisitif yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja.

2.3.3 Indikator Kinerja karyawan

Ada enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2016) yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Kesimpulan
(Herawati, Khairun A, & Wasis Mundi 2020)	Influence of Organizational Culture and Work Ethic on Employees Performance Transportation Department in Merangin Regency	Organization Culture, Work Ethic and Employees Performance	Hasil perhitungan menyimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Etika Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Tenaga Kerja Karyawan.
(Rana Zain, Rabia Qammar, Samia Nadeem, & Hodifah Farhan 2020)	Effect of Organization Culture on Public Organizational Performance	Organizational Culture and Organizational Performance.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi. Karena itu pihak manajemen harus mempertimbangkan budaya organisasi dalam merancang sebuah organisasi. Seperti di sektor publik, manajemen puncak harus segera menanggapi kebutuhan dan permintaan pelanggan
(Adrian Rizky, Hasti Umi, & Dahniar 2021)	The Influence of Organizational Culture and Communication on Employees Performance Studies on Bank Tabungan Negara, Tbk Banjarmasin and BanjarBaru area South Kalimantan	Organizational Culture, Communication and Employees Performance	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan, menunjukkan hubungan yang positif, artinya budaya organisasi menjadi kebiasaan yang diterapkan pada Bank sehingga perilaku pegawai dapat saling menyatu. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, menunjukkan hubungan yang positif, artinya komunikasi sangat baik dan sesuai dengan

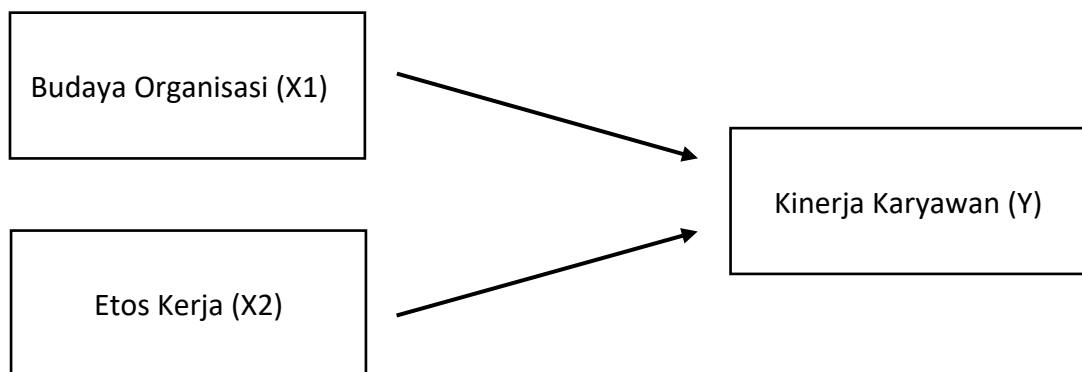
			yang diharapkan oleh perusahaan.
(Anggy Henly, Victor P, & Rudy S 2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Kantor Wilayah Suluttenggo	Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dikarenakan lingkungan yang dianggap masih kurang mendukung dan tidak maksimal dalam hal kelengkapan fasilitas untuk menunjang kinerja karyawan.
(Clarissa Ester, Bernhard Tewel, & Lucky Dotulong, 2018)	Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Etos kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandara Wilayah III Manado	Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan	Hasil menunjukkan bahwa perubahan organisasi berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan arena adanya sikap resistensi terhadap perubahan organisasi yang dianggap merepotkan atau mengganggu zona nyaman yang selama ini tertanam. Budaya organisasi menunjukkan berpengaruh positif dan tidak signifikan, manajemen harus menerapkan budaya organisasi yang kuat disetiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

<p>(Ilham Himawan, Idrus Taba, Andi Reni 2019)</p>	<p>The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at Telkom Indonesia Regional VII Division</p>	<p>Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance, and Job Satisfaction</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan pengaruh positif gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja melalui kinerja karyawan. Analisis hipotesis dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja sebagai mediasi parsial.</p>
<p>(K.E Frinses, Rahkman Laba, Andi Reni 2021)</p>	<p>Effect of Organizational Culture and Organizational Effectiveness with Knowledge Management as an Intervening Variable</p>	<p>Organizational Culture, Organizational Strategy, Organizational Effectiveness and Knowledge Management</p>	<p>Hasil dari penelitian menemukan bahwa pertama, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pengetahuan dan efektivitas organisasi. Kedua, manajemen pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi. Terakhir adalah manajemen pengetahuan secara parsial dapat memediasi antara budaya organisasi dan starategi terhadap efektivitas organisasi di PT. PLN (Persero) UPT Makassar.</p>
<p>(Hersaptono Adi 2020)</p>	<p>Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Pematang</p>	<p>Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karaywan</p>	<p>Hasil penelitian memperlihatkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dalam kinerja kerja.</p>

(Joko Hermawan 2019)	Analisis Pengaruh Etos Kerja, Stres Kerja, dan Hubungan Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan	Etos Kerja, Stres Kerja, Hubungan Interpersonal, dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian memperlihatkan etos kerja berpengaruh positif terhadap karyawan. Dengan etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh negatif. Jika karyawan memiliki stress kerja yang besar dapat menurunkan kinerja. Hubungan interpersonal memiliki pengaruh positif. Hubungan antar individu yang baik di lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
(Andi Farid, Siti Haerani, Nurjanah Hamid, Andi Reni 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas di Makassar	Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
(Muh. Ifan, Muh. Idrus Taba, Andi Reni 2022)	The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance	Organizational Citizenship Behavior, Nurse performance	Hasil dari penelitian menemukan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan panduan dasar bagi sebuah penelitian tentang pokok pembahasan yang ingin diteliti dan yang ingin dicapai dalam penelitian. Variable bebas (X) dari penelitian ini adalah Budaya Organisasi dan Etis kerja. Sedangkan variable terikat (Y) dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Maka akan disusun kerangka pemikiran yang tergambar sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan teoritis untuk memecahkan masalah. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar.

H₂ : Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Makassar.

H₃ : Budaya Organisasi dan Etos Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pemuda Air Minum Kota Makassar.