

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini semakin banyak perubahan – perubahan didalam suatu organisasi. Adanya perubahan ini tentu akan mempengaruhi internal dari organisasi karena adanya tekanan dari luar organisasi. Perubahan di lingkungan organisasi membuat organisasi secara simultan perlu untuk menselaraskan keadaan yang terjadi di dalam dengan keadaan di luar organisasi terlebih jika organisasi itu merupakan instansi pemerintahan. Karena itulah proses menuju organisasi yang selaras dengan perkembangan lingkungan menjadi mutlak diperlukan. Organisasi diharuskan membuat terobosan – terobosan baru di lingkungan internal. Oleh karena itu organisasi harus mampu mempersiapkan segala hal yang diperlukan sehingga siap menghadapi perubahan di depan.

Setiap organisasi pemerintahan tentu mempunyai tujuan yang hendak dicapai dengan efisien dan efektif guna meningkatkan pelayanan. Pencapaian tujuan tersebut, dapat tercapai jika suatu organisasi dengan karyawan dapat bekerja sama untuk tercapainya tujuan yang di inginkan. Salah satunya adalah meningkatkan kinerja dari organisasi. Kinerja organisasi yang baik tercipta karena adanya kinerja dari karyawan yang berperan didalamnya. Menurut Robbins & Coutler (2016) kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai oleh karyawan dari suatu aktivitas

pekerjaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja dari karyawan.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang muncul pada terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja tak terpisahkan dengan kinerja, hal ini bisa dilihat bahwa kinerja karyawan yang baik akan muncul apabila kepuasan dari karyawan itu ada. Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan didalam perusahaan. karyawan yang tidak puas dalam bekerja akan tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu di dalam tatanan organisasi perusahaan harus sangat diperhatikan mengenai kepuasan karyawan. Karyawan merupakan tokoh yang berperan dalam tercapainya tujuan dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan paparan diatas dari hasil penelitian terdahulu milik Nurcahyani & Dewi (2016) pada penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Lusri & Siagian (2017) juga menyatakan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat diartikan bahwa karyawan yang

merasa senang dan gembira saat maupun setelah menjalankan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Respatiningsih (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara perusal (individu) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya mengenai kepuasan kerja dan kinerja masih ada *gap research*. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmudi (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Begitu juga dengan penelitian milik Hestyana (2017) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin kecil pula kinerja karyawan. Jadi penulis menyimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan masih ada kesimpang siuran hasil penelitian sehingga penelitian ini perlu dilakukan.

Selain kepuasan kerja ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu etos kerja. Etos kerja didefinisikan sebagai pandangan dan sikap yang bersifat totalitas terhadap suatu tindakan. Etos kerja terbentuk dan muncul dari diri masing – masing karyawan itu sendiri tanpa adanya paksaan dari organisasi. Etos kerja merupakan bagian dari suatu kualitas pekerjaan. Apabila di dalam organisasi memperhatikan dengan baik mengenai etos kerja maka kinerja dari karyawan akan tinggi, begitu juga sebaliknya. Hal ini bisa artikan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Pendapat ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu dari Praja & Suparman (2015) yang menyatakan dalam penelitiannya secara parsial etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman. Hal ini memberi arti bahwa dengan etos kerja yang baik, akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja pegawai. Dalam penelitian milik Sukardewi (2013) juga menyatakan bahwa terdapat korelasi yang positif Etos Kerja dengan kinerja guru SMA Negeri di Kota Amlapura. Begitu pula dengan Karauwan (2015) yang menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Hasil ini mengindikasikan bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel penting dalam memprediksi kinerja pegawai. Pada pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan, etos kerja merupakan variabel penting dalam memahami kinerja pegawai, dimana organisasi sangat membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi khususnya dalam mencapai tujuan dari organisasi sebagai organisasi publik yang bergerak di sektor konstruksi dan pengembangan infrastruktur di kawasan Minahasa Selatan.

Walaupun banyak penelitian yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun, ada penelitian yang dilakukan oleh Frans (2018) yang menyatakan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas

Bitung. Berbeda lagi dengan penelitian yang dilakukan oleh Timbuleng & Sumarauw (2015) yang menyatakan bahwa Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Karena etos kerja yang ada pada masing-masing karyawan sudah dibentuk tanpa adanya dorongan dari perusahaan, diperusahaan etos kerja sudah menjadi bagian dari pekerjaan dan semua harus melakukan etos kerjanya, walaupun dalam meningkatkan kinerja karyawan dari etos kerja yang ada. Adanya perbedaan hasil penelitian diatas penulis menyatakan bahwa penelitian ini perlu dilakukan masih perlu karena masih adanya kesimpangsiuran hasil penelitian atau *gap research* dari hubungan antar variable etos kerja dan kinerja karyawan.

Selain itu tentunya karyawan dalam melakukan pekerjaan tentunya selalu membutuhkan interaksi. Berinteraksi merupakan suatu kebiasaan individu yang sudah pasti kita lakukan agar dapat memudahkan kita untuk menangani pekerjaan yang kita sedang jalani. Lingkungan serta sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan di mana para karyawan melakukan pekerjaan mereka disebut iklim kerja. Menurut Litwin dan Stringer (1968 dalam Hardjana 2019) Iklim kerja merupakan kualitas lingkungan yang ada di dalam perusahaan dan dialami oleh beberapa karyawan, mempengaruhi perilaku karyawan, dan yang dapat digambarkan sebagai cerminan nilai nilai dari seperangkat ciri-ciri (atau atribut) khas perusahaan tersebut. Iklim kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Aktivitas yang dilakukan tentu berkaitan langsung dengan keadaan atau iklim yang ada

didalam organisasi. Ketika karyawan melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerjanya maka akan muncul kuliatas kerja karyawan. Adanya iklim kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Dimana hasil aktivitas yang dilakukan karyawan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan dengan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu organisasi.

Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti, Yuni (2017) menyatakan dalam penelitiannya bahwa iklim kerja memiliki perngaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 3 Dumai. Suliman & Harethi (2013) juga menyatakan bahwa secara signifikan dan positif iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan penelitian lainnya penelitian yang dilakukan oleh Ketut (2013) yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara iklim kerja dengan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Medoyo Kabupaten Jembrana. Adanya penelitian ini maka dapat dikatakan bahwa iklim kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Begitu pula penelitian

yang dilakukan Samson et.all (2015) yang menyatakan bahwa tempat kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil penelitian hubungan antara iklim kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, penulis menyimpulkan bahwa masih ada *gap research* sehingga penulis menganggap penelitian ini masih perlu dilakukan guna memastika hasil penelitian tersebut.

Selain itu etos kerja dan kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh iklim kerja yang berada di tempat kerja. Menurut Robbins dan Judge (2015) Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik diri dari seorang individu yang memiliki cakupan yang cukup luas. Kepuasan kerja itu muncul ketika karyawan merasa nyaman dan puas terhadap apa yang dia kerjakan. Karyawan yang merasa puas bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah iklim kerja. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri sehingga akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Terciptanya iklim kerja yang baik maka akan memunculkan hubungan baik antar karyawan. Hubungan baik antar karyawan akan menunjukkan derajat perasaan para pekerja bahwa mereka saling mempercayai dan saling membantu di dalam lingkungan kerja . Kerja sama antar rekan kerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok

kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran serta bantuan kepada sesama rekan kerja.

Hubungan variabel iklim kerja dan kepuasan kerja ini, didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti. Dalam penelitiannya Puspita (2014) menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa apabila iklim kerja meningkat maka kepuasan karyawan pegawai akan mengalami peningkatan demikian pula sebaliknya jika iklim kerja mengalami peningkatan maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan. Chaidar (2016) terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial baik secara langsung atau tidak langsung dari variabel Iklim kerja terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Modal Asing (PMA) sektor manufaktur di kota Karawang, Bekasi, Bogor dan Tangerang. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi & Yuniawan (2012) yang menyatakan dalam penelitiannya iklim kerja di PT Pertamina (Persero) Pemasaran Wilayah Jateng dan DIY yang secara positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Semakin kondusif iklim kerja akan mempengaruhi karyawan meningkatkan kepuasannya.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Riansari (2012) lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank BTPN. Artinya, seberapapun tingginya lingkungan kerja, secara langsung tidak akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan PT Bank BTPN. Begitu pula penelitian yang

dilakukan Dhermawan (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Ini menandakan bahwa lingkungan kerja di Kantor Dinas PU Provinsi Bali mempengaruhi kepuasan kerja pegawai namun memiliki pengaruh yang tidak signifikan. Adanya perbedaan hasil hubungan antara iklim kerja dan kepuasan kerja dari penelitian terdahulu maka, penulis menyimpulkan bahwa penelitian ini masih perlu dilakukan karena masih ada *gap research* dari hubungan antara iklim kerja dan kepuasan kerja.

Iklim kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi etos kerja. Menurut Tasmara (2002) Etos kerja merupakan sebuah sikap totalitas dari kepribadian seorang individu dalam melakukan tindakan dan dapat meraih hasil yang optimal. Adanya iklim kerja yang baik maka akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih terampil dan baik. Iklim kerja bisa dikatakan sebagai faktor utama yang mempengaruhi etos kerja. Hal ini karena setiap karyawan mampu dalam menerapkan suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja, di mana mereka menerima untuk bekerja dengan kondisi yang telah disediakan oleh perusahaan seperti peraturan, prosedur, kebijakan dan praktek yang harus mereka laksanakan. Elbadiansyah (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menumbuhkan rasa produktifitas kerja yang baik serta membuat karyawan akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Pada hubungan variabel iklim kerja dan etos kerja ini belum banyak dilakukan, namun ada beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan.

Oktaviani & Ramlawati (2018) dalam penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang makasar. Hal ini menunjukkan kondisi lingkungan fisik dari suatu organisasi atau perusahaan akan mempengaruhi etos kerja dari karyawan. Demikian pula penelitian dari Hasibuan & Hidayat (2017) yang menyatakan bahwa Kondisi kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Satu Atap Provinsi Sumatera Utara. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi & Fathoni (2017) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja. Penulis menyatakan bahwa penelitian ini masih perlu dilakukan karena belum banyak yang melakukan penelitian mengenai hubungan antara iklim kerja dan etos kerja selain itu dari penelitian terdahulu masih ada *gap research*.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang terdahulu yaitu Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia Iv (Persero) Terminal Petikemas Bitung yang di tulis oleh Frans (2018). Peneliti melakukan modifikasi dengan mengganti variable dari hasil mapping yang telah dilakukan. Peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar dampak dari iklim kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui etos kerja dan kepuasan kerja yang terjadi di

lingkungan organisasi yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal.

Penulis tertarik melakukan penelitian dikarenakan penulis pernah melakukan kegiatan magang di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal sendiri merupakan instansi pemerintah yang bertugas mengelola segala bentuk pendidikan kecuali perkuliahan, pemuda dan olahraga. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal sendiri menyajikan pelayanan yang berkaitan langsung dengan pendidikan. Pada saat pandemi *Covid-19* tentunya kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan akan kurang maksimal akibat dari perubahan lingkungan. Maka salah satu upaya untuk meningkatkan pelayanan dari dinas adalah dengan memperhatikan karyawan yang bekerja. Adanya perhatian pada iklim kerja, etos kerja dan kepuasan kerja, tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan dan pastinya akan berpengaruh pada kualitas dari pelayanan.

Dari penjelasan yang sudah disampaikan di atas maka penelitian ini perlu dilakukan mengingat masih adanya *research gap* antar hubungan variable. Penelitian ini dilakukan guna memastikan apakah hasil dari penelitian terdahulu sama dengan penelitian yang akan dilakukan. Dengan perbedaan objek penelitian dan fenomena yang ada maka penulis akan memastikan apakah setiap hubungan variabel memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu.

Penulis yang menekankan pada seberapa penting organisasi dalam mengelola dan perhatian terhadap karyawannya. Variabel yang terdapat dipenelitian ini adalah iklim kerja, etos kerja, kepuasan dan kinerja. Iklim kerja sebagai variabel independent yang memiliki pengaruh terhadap variabel etos kerja,kepuasan kerja dan kinerja. Etos kerja dan kepuasan sendiri merupakan variabel yang memediasi antara iklim kerja sebagai independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent. Pemilihan variabel oleh peneliti sudah bisa dilihat bagaimana peneliti ingin mengetahui seberapa perhatiannya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal terhadap karyawannya.

Maka dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Keadaan lingkungan kerja atau iklim kerja merupakan komponen yang dapat mempengaruhi etos kerja. Jika suatu lingkungan kerja yang bersifat positif atau mendorong maka etos kerja karyawan akan muncul. Adanya dorongan dari rekan kerja karyawan tentu akan

melakukan pekerjaan secara maksimal. Oleh karena itu, rumusan masalah pertama yang digunakan adalah:

Apakah iklim kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja ?

2. Anggota organisasi tentunya mengharapkan terciptanya sebuah lingkungan kerja yang baik guna untuk menunjang kinerja mereka. Dalam sebuah organisasi jika tercipta iklim kerja yang baik maka akan memunculkan rasa puas dari karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari anggota. Oleh karena itu, rumusan masalah kedua yang digunakan adalah:

Apakah iklim kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ?

3. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif serta adanya kerja sama antar rekan kerja maka akan terciptanya kinerja yang baik pula. Suasana yang ada di lingkungan kerja seperti hubungan baik antar karyawan, maka akan tercipta suasana yang nyaman dan kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Oleh karena itu, rumusan masalah ketiga yang digunakan adalah:

Apakah iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?

4. Etos kerja yang dimiliki oleh setiap individu merupakan modal karyawan agar lebih mudah dalam menyelesaikan tugasnya didalam lingkungan kerjanya. Adanya etos kerja yang tinggi pada karyawan

maka segala tugas atau permasalahan yang di hadapi akan lebih mudah dalam menyelesaikannya. Penulis menyadari bahwa dengan adanya etos kerja akan muncul rasa positif pada karyawan yang tentunya akan menumbuhkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, rumusan masalah keempat yang digunakan adalah:

Apakah etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?

5. Rasa puas dalam bekerja muncul karena adanya perhatian dari perusahaan, seperti pemberian kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Munculnya rasa puas terhadap pekerjaannya maka kinerja dari karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, rumusan masalah kelima yang digunakan adalah:

Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ?

6. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan sesuai dengan keinginan karyawan dapat menciptakan semangat kerja serta totalitas dalam bekerja. Tentunya dengan semangat dan totalitas dalam bekerja yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja dari karyawan itu sendiri. Maka dengan adanya kondisi iklim kerja yang sesuai dengan karyawan akan timbulnya etos kerja pada karyawan. Etos kerja yang muncul akan memberi dampak positif yang mengakibatkan kinerja

karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, rumusan masalah keenam yang digunakan adalah:

Apakah etos kerja memediasi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan?

7. Iklim kerja dapat diciptakan sendiri oleh setiap karyawan. Keakraban antar karyawan beserta ikatan dengan atasan yang kuat dapat menciptakan iklim kerja yang baik. Adanya struktur organisasi yang baik, pembagian tugas yang sesuai dengan jabatan, identitas yang dimiliki karyawan, dukungan dan kehangatan antar karyawan beserta atasan, serta standar kinerja dan harapan yang dimiliki perusahaan dapat menciptakan iklim kerja sesuai yang diharapkan oleh setiap karyawan. Iklim kerja yang mendukung membuat tiap karyawan enjoy dan merasa puas. Adanya rasa puas yang muncul dari tiap karyawan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, rumusan masalah ketujuh yang digunakan adalah:

Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian adalah agar apa yang dilakukan dapat mengarah ke sasaran dan mendapat hasil yang diharapkan. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh iklim kerja terhadap etos kerja

2. Untuk menguji pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menguji pengaruh iklim kerja terhadap kinerja
4. Untuk menguji pengaruh etos kerja terhadap kinerja
5. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
6. Untuk menguji peranan etos kerja memediasi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja
7. Untuk menguji peranan kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim kerja terhadap kinerja

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca yang berhubungan dengan iklim kerja, etos kerja, kepausan kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai iklim kerja, etos kerja, kepausan kerja dan kinerja karyawan khususnya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tegal