

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1. Kinerja Guru

###### 2.1.1.1. Pengertian Kinerja Guru

Mangkunegara (2000) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diukur secara kualitas dan kuantitas berdasarkan pencapaian pelaksanaan tugas yang diberikan kepada seseorang. Dan menurut Sadiyono (2022), kinerja merupakan pencapaian seorang anggota organisasi dalam mencapai tujuannya berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki secara sah tanpa melakukan pelanggaran. Baik pelanggaran hukum maupun etika. Dalam Pendidikan kinerja guru dapat diartikan sebagai hal yang dapat dilihat dari guru saat menjalankan peran, fungsi, dan tugasnya saat mengajar di suatu lembaga pendidikan.

Berkaitan dengan hal tersebut, Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 telah menjelaskan secara implisit terkait kinerja guru. Dijelaskannya bahwa kinerja guru adalah bentuk pelaksanaan tugas sebagai seorang guru sesuai dengan pembagian kerja, dan kesesuaian dengan kompetensinya juga bertugas mengembangkan Pendidikan. Juga dijelaskan bahwa pencapaian guru saat melaksanakan peran dan fungsinya sebagai guru sesuai dengan

keterampilan yang dimilikinya, pengalaman mengajarnya, juga jam terbangnya yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas. Kinerja guru di sekolah sangat penting untuk mencapai tujuan sekolah. Maka dari itu guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal agar kinerja guru dapat dirasakan siswa.

Terdapat karakteristik yang mendasari seseorang berkenaan dengan efektifitas kerjanya. Karakteristik tersebut adalah kompetensi yang menjadi karakteristik dasar terjadinya hubungan kasual (sebab-akibat) efektifitas atau kerjanya. Yang dimaksud dengan kompetensi adalah beberapa hal yang harus dikuasai sebagai seorang guru untuk meningkatkan kinerja guru yang maksimal. Hendri Rohman (2020) menyatakan bahwa 4 kompetensi guru yang ada dalam diri guru menjadi penentu kinerja guru. Empat kompetensi guru tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional, yang keempatnya memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Menurut Armstrong (1998), ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu; motivasi kerja, kompetensi, kejelasan dan penerimaan tugas, serta kesempatan untuk bekerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat dibuktikan dengan kepemilikan 4 kompetensi guru sebagai berikut:

#### 1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kompetensi yang paling penting dalam pembelajaran. Menurut Standar Nasional Pendidikan, Pasal 28 ayat 3 butir a menyatakan bahwa dengan kompetensi pedagogik seorang guru dapat

mengelola pembelajaran, memahami peserta didik terhadap suatu hal, merancang dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, menilai dan mengevaluasi hasil belajar siswa, serta mengembangkan bakat minat siswa.

Kompetensi pedagogi dapat dilihat dari kemampuan guru dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar sesuai dengan landasan Pendidikan dan tujuan Pendidikan, dari awal perencanaan hingga akhir pembelajaran. Jadi kompetensi pedagogi dapat diartikan sebagai kecakapan guru dalam mengetahui, mengerti, memahami, dan melaksanakan kegiatan dalam Pendidikan mulai dari perencanaan hingga tahap evaluasi.

Menurut Syaiful Sagala (2009), kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik, meliputi (1) guru memahami landasan dan filsafat pendidikan; (2) guru memahami potensi dan perbedaan siswa, sehingga dapat melakukan pembelajaran sesuai kebutuhan siswa; (3) guru mengembangkan kurikulum/silabus dalam bentuk dokumen maupun kegiatan belajar mengajar; (4) guru menyusun rencana pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar; (5) guru melaksanakan pembelajaran yang dialogis dan interaktif; (6) guru melakukan evaluasi hasil belajar; (7) guru mengembangkan bakat dan minat siswa.

## 2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian berkaitan dengan karakter dan kepribadian seorang guru sebagai seorang individu. Karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap siswa yang dididiknya. Kompetensi kepribadian menjadi hal yang penting dalam Pendidikan karena, yang dilakukan oleh guru

saat mengajar bukan hanya memberikan ilmu, namun juga membentuk karakter siswa. Maka bila menginginkan hasil pembelajaran siswa yang berkarakter baik, terlebih dahulu guru harus memiliki kepribadian dan karakter yang baik pula.

Kompetensi psikologi seorang guru menunjukkan : (1) kepribadian yang mantap dan stabil yaitu memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai norma hukum, norma sosial, dan etika yang berlaku; (2) dewasa yang berarti mempunyai kemandirian untuk bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru; (3) arif dan bijaksana yaitu tampilannya bermanfaat bagi peserta didik; (4) berwibawa yaitu perilaku guru yang disegani sehingga berpengaruh positif terhadap peserta didik; dan (5) memiliki akhlak mulia dan memiliki perilaku yang dapat diteladani oleh siswa, seperti perilaku sesuai ajaran agama, jujur, ikhlas, dan suka menolong.

### 3) Kompetensi Sosial

Pendidikan mengharuskan guru untuk berinteraksi secara langsung dengan teman sejawat guru, siswa, dan wali siswa. Maka guru yang baik harus memiliki kompetensi sosial yang diwujudkan dengan kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dua arah dengan siapa saja. Maka kompetensi sosial diartikan sebagai guru harus mampu berkomunikasi dan berteman dengan seluruh siswa, sesama rekan guru, wali siswa, dan juga masyarakat sekitar secara baik.

Menurut Usman (2006), kompetensi kepribadian ditandai dengan (1) kemampuan mengembangkan kepribadian; (2) kemampuan berinteraksi dan

berkomunikasi; dan (3) kemampuan melaksanakan bimbingan dan penyuluhan.

#### 4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional guru berkaitan dengan kepemilikan guru tentang berbagai ilmu pengetahuan sebagai bahan mengajar mereka secara luas dan mendalam. Biasanya kompetensi profesional berkaitan dengan linieritas riwayat pendidikan guru. Dengan kompetensi profesional seorang guru diharapkan dapat memberikan ilmu kepada siswa dengan luas, mendalam, sistematis, dan terstruktur.

Menurut Slamet (2006), kompetensi profesional berkaitan dengan :

(1) memahami mata pelajaran untuk mengajar; (2) memahami standar kompetensi dan standar isi mata pelajaran; (3) memahami struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar; (4) memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait; dan (5) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

#### **2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

Wirawan (2009) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah hal yang berada dalam organisasi seperti cara organisasi mencapai tujuan, berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, juga sistem manajemen organisasi, dan kompensasi yang diberikan organisasi kepada anggotanya. Dan menurut Mulyasa (2007) ada sepuluh faktor berpengaruh terhadap kinerja guru, beberapa hal tersebut adalah keinginan untuk

melakukan sesuatu, sikap bertanggung jawab terhadap tugasnya, rasa ketertarikan, menghargai perannya, memungkinkan untuk mengembangkan diri, pemimpin yang peduli, hubungan yang erat antar teman sejawat, MGMP dan KKG, adanya kelompok diskusi terarah, juga fasilitas baca yang mendukung.

### **2.1.1.3. Pengukuran Kinerja Guru**

Guru perlu melakukan pengukuran kinerjanya dengan cara membandingkan hasil kinerjanya dengan target yang sudah ditentukan. Muji Hariani dan Noeng Muhanjir (2018) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang menjadi standar kinerja seorang guru. Yang disebut dengan *Stanford teacher of appraisal competence* yaitu:

- 1) Model Rob Norris, meliputi: a) Kualitas-kualitas personal dan profesional, b) Persiapan pengajaran, c) Perumusan tujuan pengajaran, d) Penampilan guru saat mengajar di kelas, e) Evaluasi.
- 2) Model Oregon, meliputi: a) Perencanaan dan persiapan mengajar, b) Kemampuan guru dalam mengajar, c) Kemampuan mengumpulkan dan menggunakan informasi hasil belajar, d) Kemampuan hubungan interpersonal, e) Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab profesional.

### **2.1.1.4. Tujuan Pengukuran Kinerja Guru**

Kinerja guru diukur untuk menjadi bahan pertimbangan suatu organisasi di lembaga pendidikan. Ini berkaitan dengan sistem manajemen suatu sekolah.

Maka ada beberapa tujuan yang biasanya menjadi dasar dilakukannya pengukuran kinerja guru secara berkala, diantaranya adalah: a) untuk mengetahui sejauh mana tercapainya tujuan organisasi, b) untuk mengadaan sarana prasarana yang dibutuhkan, c) memperbarui dan meningkatkan hasil kerja, d) menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan keputusan, e) meningkatkan minat guru, f) membentuk kepercayaan masyarakat.

#### **2.1.1.5. Kriteria dan Indikator Penilaian Kinerja Guru**

Rusman (2012) menyatakan indikator kinerja guru meliputi beberapa hal, diantaranya adalah: 1) Rencana pembelajaran/RPP, 2) Prosedur pembelajaran dan hubungan antar pribadi, 3) Penilaian pembelajaran. Robbins (2017) mengemukakan kriteria penilaian kinerja antara lain: kualitas kerja, kuantitas kerja, kedalaman pengetahuan, kerjasama, loyalitas, kehadiran, kejujuran, dan inisiatif.

#### **2.1.2. Budaya Organisasi**

##### **2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah karakteristik dan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau kelompok usaha tertentu. Perlu dipahami bahwa budaya ini berperan penting untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, budaya organisasi juga berguna sebagai alat untuk menentukan arah organisasi dan mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak. Jufrizen (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi

berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Sagita et al., 2018).

Menurut H. E. Sutrisno (2019), budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah karakter yang sering dilakukan di dalam suatu perusahaan untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal dan biasanya membentuk norma dan nilai yang baik.

#### 2.1.2.2. **Karakteristik Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah persepsi yang dipegang oleh anggota

organisasi dalam memberikan arti dari satu nilai yang ada. Budaya organisasi punya sejumlah karakteristik penting.

#### 2.1.2.3. **Faktor Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki beberapa faktor yang menyebabkan perusahaan bisa mencapai tujuannya, banyaknya perusahaan mendesain tentang budaya organisasi mereka agar menjadi landasan yang kuat agar mencapai tujuan mereka. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut: 1) Budaya organisasi dapat mempunyai dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. 2) Budaya organisasi mungkin akan menjadi suatu faktor yang lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam dasawarsa yang akan datang. 3) Budaya organisasi yang menghambat kinerja keuangan jangka panjang cukup banyak: budaya-budaya tersebut mudah berkembang, bahkan dalam perusahaan-perusahaan yang penuh dengan orang-orang yang pandai dan berakal sehat. 4) Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat agar bersifat lebih meningkatkan kinerja.

#### 2.1.2.4. **Indikator Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah bagaimana organisasi belajar berhubungan dengan lingkungan yang merupakan penggabungan dari asumsi, perilaku, cerita, mitos, ide, metafora, dan ide lain untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi (Rivai Zainal, 2014).

Luthans (2006) Indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

a) Norma

Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan.

b) Filosofi

Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.

c) Aturan

Terdapat standar yang harus dipatuhi berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaftar baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok berkembang.

d) Kerja sama

Hal ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik , cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu di luar.

### **2.1.3. Dukungan Organisasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Dukungan Organisasi**

Menurut Robbins (2009), dukungan organisasi adalah kemampuan organisasi menyesuaikan diri terhadap lingkungan yang

terus berubah. Sedangkan Flippo (2023) mengatakan dukungan organisasi adalah berbagai bentuk dukungan dari organisasi yang diberikan kepada anggotanya demi meningkatkan ketercapaian tujuan. Dukungan tersebut dapat berupa berbagai bentuk teknologi dan sumber daya manusia, atau yang lainnya. Mathis dan Jackson (2001) memberikan penjelasan lebih jelas terkait dukungan organisasi. Baginya dukungan organisasi diwujudkan dengan berbagai bentuk pelayanan, pelatihan, pemenuhan kebutuhan sarana prasarana, pembentukan tim yang mendukung, yang sangat membantu anggotanya dalam bekerja.

#### **2.1.3.2. Faktor-faktor Dukungan Organisasi**

Mathis & Jackson (2001) mengatakan bahwa dukungan organisasi terdiri dari: a) Pelatihan, b) Standar kerja, c) Peralatan dan teknologi, d) Manajemen, e) Rekan kerja.

#### **2.1.3.3. Indikator Dukungan Organisasi**

Terdapat 3 indikator dukungan organisasi, yaitu: keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan kondisi kerja, seperti: pengakuan, gaji, dan promosi, keamanan dalam bekerja, otonomi, *role stressor*, pelatihan, dan ukuran organisasi. Indikator dukungan organisasi juga dikemukakan oleh Eisenberger & Huntington (1986), adalah:

- 1) Penghargaan, merupakan bukti bahwa perusahaan menghargai kinerja dan pencapaian karyawan.
- 2) Pengembangan, organisasi memberikan perhatian terhadap

kapasitas dan kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga diberikannya peluang berkembang melalui promosi.

- 3) Kondisi kerja, berkaitan dengan keadaan sekitar tempat bekerja baik berupa sarana prasarana maupun rekan kerja.
- 4) Kesejahteraan karyawan, merupakan upaya organisasi memberikan kehidupan yang layak terhadap anggotanya.

#### **2.1.4. Etika Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Etika Kerja**

Etika kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan prinsip yang menjadi pedoman seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Robbins dan Judge (2017), etika kerja mencakup komitmen terhadap pekerjaan, tanggung jawab, integritas, dan upaya maksimal untuk mencapai hasil yang berkualitas.

Menurut Robbins dan Judge (2017), ada tiga prinsip dasar etika kerja yang relevan untuk guru :

- 1) Integrity (Integritas): Bertindak jujur dan sesuai dengan nilai moral dalam mengajar.
- 2) Responsibility (Tanggung Jawab): Mengutamakan kebutuhan siswa dalam pembelajaran.
- 3) Accountability (Akuntabilitas): Memastikan bahwa setiap tindakan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan secara profesional.

Dalam konteks keguruan, etika kerja berarti menjalankan profesi dengan dedikasi penuh untuk mendidik dan membimbing siswa, sesuai dengan prinsip profesionalisme dan tanggung jawab moral. Hal ini melibatkan penguasaan ilmu, keterampilan pedagogis, serta penerapan nilai-nilai moral dan etika dalam setiap tindakan.

#### 2.1.4.2. **Fungsi Etika Kerja**

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu disuatu organisasi ataupun perusahaan. Fungsi etika kerja menurut Ernawan (2012) diantaranya sebagai berikut :

- 1) Fungsi etika kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan.
- 2) Fungsi etika kerja sebagai penggairah dalam aktivitas.
- 3) Etika kerja berfungsi sebagai penggerak.

#### 2.1.4.3. **Faktor Etika Kerja**

Faktor etika kerja ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini jika dikaitkan dengan etika kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatarbelakangi setiap pegawai untuk melakukan sesuatu.

#### 2.1.5. **Guru Generasi Y**

Gen Y atau Generasi *Millennials* adalah generasi yang lahir antara tahun 1981 – 1996 (Pew Research Center, 2015). Menurut Prensky (2001), generasi Y disebut juga sebagai "*digital natives*" dimana tumbuh di tengah perkembangan teknologi yang pesat, terutama teknologi digital dan

internet. Generasi Y mulai mendominasi tenaga pengajar di sekolah-sekolah. Mereka membawa pendekatan yang lebih segar dan lebih relevan dengan teknologi serta nilai-nilai baru yang lebih inovatif dalam proses pembelajaran.

Karakteristik Guru Gen Y (*Millennials*) sering kali dikaitkan dengan nilai-nilai dan perilaku yang dipengaruhi oleh teknologi, pendekatan pembelajaran, serta kebutuhan untuk keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Berikut adalah beberapa karakteristik utama guru Gen Y (Twenge, J. M., & Campbell, S. M., 2008) :

- 1) Familiar dengan teknologi
- 2) Mengutamakan keseimbangan antara kerja dan hidup (*work-life Balance*)
- 3) Kolaboratif dan berorientasi tim
- 4) Berfokus pada pembelajaran interaktif dan pengalaman
- 5) Terbuka terhadap inovasi dan perubahan
- 6) Berorientasi pada pengembangan diri dan profesional
- 7) Sensitif terhadap isu sosial dan emosional
- 8) Lebih terbuka
- 9) Motivasi untuk memberikan dampak positif
- 10) Kritis terhadap otoritas dan hirarki yang kaku

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini didasarkan pada penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu menjadi gambaran dalam melakukan penelitian ini, variabel yang digunakan pada penelitian ini berkaitan dengan penelitian terdahulu.

Tabel 2

Jurnal penelitian terdahulu

No	Sumber Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p><b>Judul:</b> How organizational culture and leadership style affect employees' performance of genders</p> <p><b>Penulis:</b> Bassem E. Maamari, Adel Saheb</p> <p><b>Penerbit:</b> International Journal of Organizational Analysis Vol. 26 No. 4, 2018</p> <p><b>Questionnaire tidak disertakan</b></p>	<p><b>Variabel Independen</b></p> <p>a. Budaya Organisasi (Organizational Culture)</p> <p>b. Gaya Kepemimpinan (Leadership Style)</p> <p><b>Variabel Dependen:</b></p> <p>Kinerja Organisasi (Organizational Performance)</p>	<p><b>Pendekatan:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Desain:</b> Survei</p> <p><b>Jumlah Sampel:</b> 400 responden dari 40 perusahaan jasa di wilayah Timur Tengah</p> <p><b>Teknik Pengumpulan Data:</b> Kuesioner</p> <p><b>Teknik Analisis Data:</b></p> <p>a. Uji validitas dan reliabilitas</p> <p>b. Analisis regresi</p>	<p><b>H1:</b> budaya organisasi berkorelasi positif dengan kinerja. (<math>r = 0.736</math>; Sig. = 0.000; <math>p &lt; 0.01</math>)</p> <p><b>H2:</b> Gaya kepemimpinan memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.</p>
2.	<p><b>Judul:</b> Perceived Influence of Organizational Culture on</p>	<p><b>Variabel Independen:</b> Manajemen Pengetahuan</p>	<p><b>Pendekatan:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Desain:</b> Survei</p>	<p><b>H1:</b> Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan</p>

No	Sumber Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Teachers' Job Performance in Public Secondary School in Abia State</p> <p><b>Penulis:</b> Okeze, Wilson Obinna (PhD)</p> <p><b>Penerbit:</b> International Journal of Innovative Education Research 9(1):72-80, Jan.-Mar., 2021</p>	<p><b>Variabel Mediasi:</b></p> <p>a. Inovasi (Innovation)</p> <p>b. Modal Intelektual (Intellectual Capital)</p> <p><b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Organisasi</p>	<p><b>Jumlah Sampel:</b> 217 tenaga akademik dan administrasi dari universitas riset Pakistan</p> <p><b>Teknik Pengumpulan Data:</b> Kuesioner</p> <p><b>Teknik Analisis Data:</b></p> <p>a. Uji validitas dan reliabilitas</p> <p>b. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</p> <p>c. Software Smart PLS 2.0</p> <p><b>Questionnaire tidak disertakan</b></p>	<p>positif terhadap proses Manajemen Pengetahuan [Didukung]</p> <p><b>H2:</b> Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi. [Didukung]</p> <p><b>H7:</b> Inovasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Organisasi. [Didukung]</p>

No	Sumber Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
3	<p><b>Judul:</b> The Relationship Between School Principals' Leadership Styles, School Culture and Organizational Change</p> <p><b>Penulis:</b> Ramazan Atasoy</p> <p><b>Penerbit:</b> International Journal of Progressive Education, Volume 16 Number 5, 2020 © 2020 INASED</p>	<p><b>Variabel Independen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya Kepemimpinan Transformasional (TL)</li> <li>• Gaya Kepemimpinan Transaksional (TSL)</li> </ul> <p><b>Variabel Mediator :</b> Budaya Sekolah</p> <p><b>Variabel Dependen:</b> Budaya Sekolah</p>	<p><b>Pendekatan:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Desain:</b> Survei berbasis kuesioner</p> <p><b>Jumlah Sampel:</b> 382 guru di Cyprus Utara tahun 2019-2020</p> <p><b>Teknik Pengumpulan Data:</b> Kuesioner</p> <p><b>Teknik Analisis Data:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Uji validitas dan reliabilitas</li> <li>b. SPSS 23</li> <li>c. Software Amos 20</li> </ol> <p><b>Questionnaire tidak disertakan</b></p>	<p><b>H1:</b> Budaya Sekolah memediasi hubungan antara gaya Kepala Sekolah [Didukung]</p> <p><b>H2 :</b> Budaya Sekolah memediasi hubungan antara gaya Kepala Sekolah [Didukung]</p> <p><b>H3 :</b> Budaya Sekolah memediasi hubungan antara gaya Kepala Sekolah [Didukung]</p> <p><b>H4 :</b> Budaya Sekolah memediasi hubungan antara gaya Kepala Sekolah [Didukung]</p> <p><b>H6 :</b> Budaya Sekolah memediasi hubungan antara gaya Kepala Sekolah [Didukung]</p>

No	Sumber Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
4	<p><b>Judul :</b> A Study of the Relationship between Corporate Culture and Corporate Sustainable Performance: Evidence from Chinese SMEs</p> <p><b>Penulis :</b> Siyuan Wang and Linglan Huang</p> <p><b>Penerbit :</b> Evidence from Chinese SMEs. Sustainability 2022, 14, 7527</p>	<p><b>Variabel Independen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corporate flexibility</li> <li>• Control culture</li> <li>• Leadership style (transformati onal dan transactional )</li> </ul> <p><b>Variabel Dependen :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sustainable Performance</li> <li>• Innovation Capability</li> </ul>	<p><b>Pendekatan:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Desain:</b> Survei berbasis kuesioner</p> <p><b>Jumlah Sampel:</b></p> <p><b>Teknik Pengumpulan Data:</b> Kuesioner</p> <p><b>Teknik Analisis Data:</b></p> <p>d. Uji validitas dan reliabilit as</p> <p>e. SPSS 25</p> <p><b>Questionnaire disertakan ( 37 item untuk mengukur konstruk model )</b></p>	<p><b>H1 :</b> Budaya fleksibilitas dapat berdampak positif pada kemampuan inovasi..</p> <p><b>H3 :</b> Kemampuan inovasi dapat berdampak positif pada kinerja berkelanjutan.</p> <p><b>H5 :</b> Kepemimpinan transformasional memediasi hubungan antara budaya kontrol dan kemampuan inovasi secara negatif.</p>

No	Sumber Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
5.	<p><b>Judul :</b> Resource Support or Emotional Trust : Effects of Perceived Organizational Support on Entrepreneurial Performance of Global Talents in China</p> <p><b>Penulis :</b> Yongzhou Li dan Shiqiu Liu</p> <p><b>Penerbit :</b> EDP Sciences (2020)</p>	<p><b>Variabel Independen :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Perceived Organizational Supports</li> <li>Instrumentalitas dan Emosionalitas</li> </ol> <p><b>Variabel Dependen :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Kinerja wirausaha</li> <li>Kinerja Inovasi Teknologi</li> <li>Kinerja pertumbuhan</li> </ol>	<p><b>Pendekatan :</b> Kuantitatif</p> <p>Desain Penelitian: Survei</p> <p>Teknik Pengumpulan Data : Kuisioner</p> <p>Jumlah sampel : 316 individu di Global talent di China</p> <p>Teknik Analisis Data :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Uji Validitas dan Reliabilitas</li> <li>Uji korelasi</li> <li>Analisis regresi</li> <li>SPSS versi 24.0</li> </ol>	<p>H1 : Terdapat korelasi positif antara perilaku kerja individu [Didukung]</p> <p>H2 : Terdapat kaitan antara support organisasi terhadap kinerja karyawan [ Didukung]</p>

No	Sumber Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
6	<p><b>Judul:</b> Relationship of Perceived Organizational Support with Secondary School Teacher Performance</p> <p><b>Penulis:</b> Sana Ishfaq, Dr. Sumaira Munawar, Dr. Khadija Sittar.</p> <p><b>Penerbit:</b> Journal of Art and Social Sciences Volume No. 10 ( 2023 )</p>	<p><b>Variabel Independen:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dukungan Organisasi yang dirasakan.</li> <li>• Kesejahteraan Karyawan.</li> <li>• Pengambilan Resiko</li> </ul> <p><b>Variabel Dependen:</b> Kinerja Guru</p>	<p><b>Pendekatan:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Desain:</b> Survei</p> <p><b>Jumlah Sampel:</b> 250 guru dari berbagai sekolah di Distrik Sheikhpura</p> <p><b>Teknik Pengumpulan Data:</b> kuesioner</p> <p><b>Teknik Analisis Data:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Uji validitas dan reliabilitas</li> <li>SPSS</li> </ol> <p><b>Questionnaire tidak disertakan</b></p>	<p><b>H1:</b> Terdapat korelasi positif antara perilaku kerja individu [Didukung]</p> <p><b>H2:</b> Keterkaitan support organisasi terhadap kinerja karyawan [Didukung]</p>
7	<p><b>Judul:</b> Business Ethics and Organisational Performance: The Mediating Role of Working</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Business Ethics</li> <li>Working Condition</li> <li>Manufacturing Companies</li> <li>Organizational</li> </ol>	<p><b>Pendekatan:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Desain:</b> Survei</p> <p><b>Jumlah sampel:</b> 300 responden</p>	<p><b>H1:</b> Etika bisnis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kondisi kerja. [Didukung]</p> <p><b>H2:</b> Kondisi kerja</p>

No	Sumber Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Conditions</p> <p><b>Penulis:</b> Girma Tadesse Gorfie, Mulugeta Chane Wube</p> <p><b>Penerbit:</b> African Journal of Business and Economic Research (AJBER) Vol. 18, 2023</p>	<p>Performance</p> <p>e. Medium and Large Enterprises</p> <p>f. Ambara Region</p> <p>g. Ethiopia</p>	<p>yaitu karyawan dari 4 industri manufaktur di South Wollo dan Oromia Zone, Amhara Region, Ethiopia</p> <p><b>Teknik pengumpulan data:</b> Survei kuesioner</p> <p><b>Teknik analisis data:</b></p> <p>a. Uji validitas dan reliabilitas</p> <p>b. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</p> <p>c. Software Smart PLS</p> <p><b>Questionnaire tidak disertakan</b></p>	<p>memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. <b>[Ditolak]</b></p> <p><b>H3:</b> Etika bisnis memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. <b>[Didukung]</b></p> <p><b>H4:</b> Kondisi kerja memediasi hubungan antara etika bisnis dan kinerja organisasi. <b>[Ditolak]</b></p>

No	Sumber Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
8	<p><b>Judul:</b> How Ethical Leadership Cultivates Innovative Work Behaviors in Employees? Psychological Safety, Work Engagement and Openness to Experience</p> <p><b>Penulis:</b> Xin Liu, Yan Huang, Jaehyoung Kim, and Sanggyun Na</p> <p><b>Penerbit:</b> MDPI, Sustainability, 2023</p>	<p>a. Ethical Leadership</p> <p>b. Innovative Work Behavior</p> <p>c. Moderated Mediation Model</p> <p>d. Psychological Safety</p> <p>e. Work Engagement</p> <p>f. Openness to Experience</p>	<p><b>Pendekatan:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Desain:</b> Survei</p> <p><b>Jumlah Sampel:</b> 394 karyawan di perusahaan sektor jasa dari Cina</p> <p><b>Teknik Pengumpulan Data:</b> Kuesioner</p> <p><b>Teknik Analisis Data:</b></p> <p>a. Uji reliabilitas dan regresi</p> <p>b. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)</p> <p>c. Software SPSS versi 22.0 dan AMOS versi 22.0</p> <p><b>Questionnaire tidak disertakan</b></p>	<p><b>H1:</b> Kepemimpinan etis berhubungan positif dengan perilaku kerja inovatif karyawan. <b>[Didukung]</b></p> <p><b>H2:</b> Keamanan psikologis berperan sebagai mediasi positif antara kepemimpinan etis dan perilaku kerja inovatif karyawan. <b>[Didukung]</b></p> <p><b>H3:</b> Keterikatan kerja berperan sebagai mediasi positif antara kepemimpinan etis dan perilaku kerja inovatif karyawan. <b>[Didukung]</b></p> <p><b>H4:</b> Hubungan positif antara kepemimpinan etis dan perilaku kerja inovatif karyawan dimediasi secara serial melalui keamanan psikologis dan keterikatan kerja. <b>[Didukung]</b></p> <p><b>H5:</b> Keterbukaan pengalaman karyawan memoderasi secara</p>

No	Sumber Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
				<p>positif hubungan antara keterikatan kerja dan perilaku kerja inovatif. Artinya, hubungan tersebut lebih kuat ketika keterbukaan Pengalaman karyawan tinggi dibandingkan ketika rendah.</p> <p><b>[Didukung]</b></p> <p><b>H6:</b> Keterbukaan pengalaman karyawan memoderasi efek mediasi dari keterikatan kerja pada hubungan antara kepemimpinan etis dan perilaku kerja inovatif karyawan.</p> <p><b>[Didukung]</b></p>
9	<p><b>Judul:</b> Innovative Ethics Officers as Drivers of Effective Ethics Programs: An Empirical Study in The Netherlands</p> <p><b>Penulis:</b> Sjoerd Hogenbirk,</p>	<p>a. Openness to Experience</p> <p>b. Conscientiousness</p> <p>c. Innovative Work Behavior</p> <p>d. Ethics Program Effectiveness</p> <p>e. Normative Ethical Behavior</p>	<p><b>Pendekatan:</b> Kuantitatif</p> <p><b>Desain:</b> Survei</p> <p><b>Jumlah Sampel:</b> 110 petugas etika di organisasi-organisasi besar Belanda</p>	<p><b>H1:</b> Efektivitas program etika memiliki hubungan positif dengan perilaku etis normatif karyawan.</p> <p><b>[Dikonfirmasi]</b></p> <p><b>H2:</b> Perilaku kerja inovatif dari petugas etika memiliki hubungan positif</p>

No	Sumber Artikel Jurnal	Variabel Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
	Desiree H. van Dun  <b>Penerbit:</b> Wiley, Business Ethics, The Environment & Responsibilit y, 2020		<b>Teknik Pengumpulan Data:</b> Online kuesioner  <b>Teknik Analisis Data:</b> a. Uji validitas (Average Variances Extracted / AVEs) dan reliabilitas (Composite Reliability / CR) b. Software AMOS  <b>Questionnaire disertakan (38 item untuk mengukur konstruk model)</b>	dengan efektivitas program etika. <b>[Dikonfirmasi]</b>  <b>H3:</b> Keterbukaan terhadap pengalaman dari petugas etika memiliki hubungan positif dengan perilaku kerja inovatif. <b>[Dikonfirmasi]</b>  <b>H4:</b> Kesadaran tugas / kepatuhan petugas etika memiliki hubungan negatif dengan perilaku kerja inovatif. <b>[Didukung]</b>

### 2.3. Pengembangan Hipotesis

#### 2.3.1. Pengaruh budaya perusahaan terhadap kinerja guru generasi Y

Budaya perusahaan (corporate culture) adalah nilai, norma, dan keyakinan yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya perusahaan yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan keterlibatan dan komitmen karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Hal ini berlaku juga dalam konteks pendidikan di mana budaya sekolah dapat memengaruhi kinerja

guru. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya perusahaan yang kuat dan mendukung memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan. Pada penelitian Bassem E. Maamari, Adel Saheb ( 2018 ), menjelaskan bahwa budaya organisasi berkorelasi positif dengan kinerja. Dalam konteks sekolah, guru yang bekerja di lingkungan dengan budaya yang kolaboratif dan mendukung akan memiliki kinerja lebih baik. Berdasarkan ulasan yang sudah diuraikan maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

***H<sub>1</sub> : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru Gen Y.***

### **2.3.2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap kinerja guru generasi Y**

*Perceived Organizational Support (POS)* adalah sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986). Ketika karyawan merasa didukung maka cenderung lebih termotivasi dan lebih puas dengan pekerjaan, dan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Dengan kata lain dukungan organisasi dianggap sebagai kontribusi organisasi terhadap hubungan pertukaran yang positif dengan karyawan, dan akan cenderung membalas sebagai respons terhadap kompensasi yang diterima dan yang diperlakukan positif atau dengan kata lain dapat diartikan sebagai (Li et al., 2019). Karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi dengan tingkat yang lebih tinggi maka akan memiliki keinginan yang mendorong mereka untuk membalas perilaku yang bermanfaat bagi organisasi.

Penelitian oleh Yongzhou Li dan Shiqiu Liu ( 2020 ) menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan memiliki efek prediktif positif

yang signifikan terhadap kinerja kewirausahaan talenta global di Tiongkok. Dalam konteks pendidikan, dukungan yang diberikan kepada guru, seperti pengembangan profesional dan pengakuan, dapat meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan ulasan yang sudah diuraikan, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

***H<sub>2</sub> : Dukungan Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru Gen Y.***

### **2.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap etika kerja guru generasi Y**

Budaya organisasi yang baik dan kondusif menciptakan lingkungan yang mendorong perilaku etis, termasuk membentuk dan memperkuat etika kerja. Organisasi yang memiliki budaya dengan nilai-nilai positif seperti integritas, kejujuran, dan penghargaan terhadap kerja keras akan mendorong individu untuk mengembangkan etika kerja yang baik. Sebaliknya, budaya yang permisif terhadap perilaku negatif dapat menurunkan standar etika kerja di antara karyawan. Teori Social Learning (Bandura, 1977) menyatakan bahwa individu cenderung belajar dari lingkungan mereka, termasuk dari perilaku rekan kerja, pemimpin, dan budaya yang berlaku dalam organisasi. Jika budaya organisasi menekankan pentingnya etika kerja yang tinggi, maka karyawan akan cenderung meniru perilaku tersebut, sehingga memperkuat etika kerja mereka.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mempengaruhi pembentukan etika kerja yang lebih baik. Chatman & Cha (2003) menemukan bahwa budaya organisasi yang menekankan integritas dan penghargaan terhadap pencapaian memengaruhi

bagaimana individu berperilaku dan menjalankan tugas mereka. Selain itu, penelitian oleh Hunt, Wood, dan Chonko (1989) menyebutkan bahwa budaya yang mendukung nilai-nilai etis dan moral dapat memperkuat perilaku etis individu, termasuk etika kerja. Dalam konteks ini, guru generasi Y yang bekerja dalam budaya sekolah yang menghargai dedikasi, kerja keras, dan tanggung jawab, kemungkinan besar akan mengembangkan etika kerja yang kuat.

Dengan demikian, budaya organisasi dapat dilihat sebagai faktor penting yang mempengaruhi etika kerja. Budaya organisasi yang kuat dan mendukung akan mendorong guru Gen Y untuk mengembangkan etika kerja yang lebih baik. Dengan budaya yang mempromosikan integritas, kerja keras, dan kolaborasi, guru akan lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku kerja yang lebih etis dan dedikasi terhadap tugas-tugas mereka. Berdasarkan ulasan yang sudah diuraikan, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

***H<sub>3</sub>: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap etika kerja guru Gen Y.***

#### **2.3.4. Pengaruh dukungan organisasi terhadap etika kerja guru gen.Y**

Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Etika Kerja adalah dukungan organisasi yang kuat, seperti perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, imbalan yang adil, pelatihan, dan kesempatan pengembangan diri, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa organisasi memperhatikan dan mendukung mereka,

cenderung membalas dengan sikap yang lebih positif, termasuk meningkatkan etika kerja mereka. Karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi cenderung menginternalisasi nilai-nilai kerja positif, termasuk perilaku etis yang lebih baik dan kinerja yang lebih tinggi.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja dan sikap etis. Rhoades dan Eisenberger (2002) menemukan bahwa karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka dan mengurangi perilaku negatif. Dalam konteks etika kerja, penelitian lain juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kesadaran moral karyawan, yang selanjutnya memengaruhi etika kerja mereka secara positif (Jawahar & Hemmasi, 2006).

Guru yang merasa bahwa organisasi (sekolah atau lembaga pendidikan) mendukung mereka dalam bentuk pengembangan profesional, kesejahteraan, dan pengakuan atas kinerja mereka, kemungkinan besar akan menunjukkan etika kerja yang lebih baik. Dukungan ini membuat guru merasa dihargai dan berkomitmen untuk bekerja dengan lebih etis dan produktif.

Berdasarkan ulasan yang sudah diuraikan, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

***H<sub>4</sub> : Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap etika kerja guru gen.Y***

### **2.3.5. Pengaruh Etika Kerja terhadap kinerja guru gen.Y**

Etika kerja mencakup nilai-nilai seperti ketekunan, tanggung jawab, integritas, dan dedikasi terhadap pekerjaan, yang sering kali berkaitan erat dengan kinerja. Guru yang memiliki etika kerja yang kuat cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan melakukan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Mereka juga lebih disiplin dan memiliki komitmen tinggi terhadap tugas mereka. Hal ini dapat berdampak langsung pada kinerja mereka, karena guru dengan etika kerja yang tinggi cenderung lebih efisien dalam mengelola waktu, lebih berdedikasi dalam pengajaran, dan lebih proaktif dalam mencari cara untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru dengan etika kerja yang kuat percaya bahwa usaha mereka (kerja keras, tanggung jawab) akan menghasilkan hasil yang positif, yaitu peningkatan kinerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa etika kerja yang baik berhubungan positif dengan kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Miller et al. (2002) menemukan bahwa karyawan dengan etika kerja yang kuat menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi. Dalam konteks pendidikan, guru dengan etika kerja yang tinggi lebih mungkin mencurahkan waktu dan tenaga ekstra untuk memastikan pembelajaran yang efektif dan mencapai tujuan pendidikan.

Guru generasi Y (Millennials), yang dikenal menghargai pengembangan diri dan pencapaian pribadi, cenderung memiliki etika kerja

yang tinggi jika mereka berada dalam lingkungan yang mendukung. Etika kerja yang kuat ini akan tercermin dalam peningkatan kinerja, seperti efektivitas dalam mengajar, kualitas interaksi dengan siswa, dan hasil pembelajaran siswa. Berdasarkan ulasan yang sudah diuraikan, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

***H<sub>5</sub> : Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru generasi Y***

### **2.3.6. Etika kerja memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru generasi Y**

Etika kerja (work ethics) adalah seperangkat nilai dan keyakinan tentang pentingnya kerja keras, tanggung jawab, integritas, dan dedikasi dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan dengan etika kerja yang kuat cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Dalam konteks mediasi, etika kerja dapat memperkuat hubungan antara budaya perusahaan dan kinerja.

Penelitian oleh Miller et al. (2002) menunjukkan bahwa etika kerja yang kuat membantu individu memanfaatkan budaya organisasi secara lebih efektif. Guru dengan etika kerja yang tinggi mungkin lebih mampu menyesuaikan diri dan memaksimalkan potensi dari budaya perusahaan yang positif, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan ulasan yang sudah diuraikan, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

***H<sub>6</sub> : Etika kerja memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru generasi Y***

### **2.3.7. Etika kerja memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja guru generasi Y**

Etika kerja yang kuat membantu karyawan memanfaatkan dukungan organisasi secara lebih efektif untuk meningkatkan kinerja. Guru dengan etika kerja tinggi lebih mungkin memanfaatkan dukungan organisasi, seperti pengembangan profesional dan sumber daya tambahan, untuk meningkatkan hasil kinerja mereka.

Penelitian oleh Van Emmerik et al. (2004) menunjukkan bahwa individu dengan etika kerja yang kuat cenderung lebih mampu mengambil manfaat dari dukungan yang diberikan oleh organisasi, sehingga berdampak positif pada kinerja. Dalam konteks pendidikan, guru dengan etika kerja tinggi akan menggunakan dukungan organisasi untuk meningkatkan kinerja pengajaran mereka. Berdasarkan ulasan yang sudah diuraikan, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

***H<sub>7</sub> : Etika kerja memediasi hubungan dukungan organisasi terhadap kinerja guru generasi Y***

## **2.4. Kerangka Penelitian**

Setelah melihat pemaparan dari landasan teori dan telaah hasil penelitian terdahulu, sehingga disusunlah kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

1. Apabila organisasi memberikan dukungan positif terhadap guru, guru akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap peran dan tugasnya sebagai guru, maka

kinerja guru akan meningkat.

2. Jika organisasi kurang peduli terhadap guru, tanggung jawab guru kurang, maka kinerja guru akan menurun.

Untuk lebih jelasnya kerangka penelitian dimodelkan sebagai berikut :

