

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang secara khusus mengkaji hubungan dan peran manusia dalam organisasi bisnis. Manajemen sumber daya manusia adalah mata pelajaran yang menyangkut pengembangan, pemanfaatan dan perlindungan sumber daya manusia, baik dalam hubungan kerja maupun sebagai wirausaha. Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengelola hubungan antar manusia dan peran tenaga kerja agar efisien dan efektif dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Gauzal, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencapai pengetahuan. Menurut Edwin B. Flippo, manajemen sumber daya manusia adalah merencanakan, mengatur, mengarahkan dan mengendalikan akuisisi, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi dan pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang tujuannya adalah untuk mewujudkan tujuan individu perusahaan, instansi, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah hal yang berkaitan dengan pemanfaatan seseorang untuk mencapai tingkat maksimal dalam pekerjaan atau untuk secara efektif dan efisien melaksanakan tujuan yang dapat dicapai dan di perusahaan, instansi, dan masyarakat.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai et al (2018) mengatakan bahwa peran manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengelola orang seefektif mungkin untuk mencapai unit Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen umum yang berfokus pada sumber daya manusia. Dalam hal tugas sumber daya manusia serta fungsi administrasi umum, yaitu fungsi manjerial dan fungsi operasional.

Hasibuan (2016), menjelaskan fungsi Sumber Daya Manusia yang meliputi sebagai berikut :

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan

Perencanaan adalah perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, berkontribusi pada pencapaian tujuan. Perencanaan dilakukan dengan membuat program kepegawaian.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisasikan seluruh pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, keterpaduan dan koordinasi dalam bagan organisasi (organizational chart).

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan pada keinginan untuk bekerjasama secara efektif dan efisien untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan seluruh karyawan agar mengikuti peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika penyimpangan atau kesalahan ditemukan, rencana diperbaiki dan disempurnakan.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan adalah proses menarik, memilih, menempatkan, menempatkan, dan melatih karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Pembelian yang baik membantu mencapai tujuan.

2) Pengembangan

Pengembangan adalah proses pengembangan keterampilan teknis, teoritis, kontekstual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan baik langsung maupun tidak langsung berupa uang atau barang sebagai imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan atau sebagai gaji.

4) Integrasi

Integrasi adalah kegiatan yang menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kerjasama yang saling menguntungkan.

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan yang ditujukan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap bekerja sampai pensiun. Good care dilaksanakan melalui program kesehatan yang didasarkan pada kebutuhan sebagian besar karyawan dan berpedoman pada konsistensi internal dan eksternal.

6) Disiplin

Disiplin merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling utama dan kunci untuk mencapai tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal.

7) Pemberhentian

Pemberhentian adalah berakhirnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan. Pemutusan hubungan kerja biasanya karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, pemutusan hubungan kerja, pensiun dan alasan lainnya.

3. Unsur – Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan tersebut tidak pasti tergantung pada keuntungan perusahaan.

b. Karyawan

Karyawan adalah sumber daya terpenting perusahaan, karena tanpa partisipasi mereka aktivitas perusahaan tidak berlangsung. Karyawan secara aktif terlibat dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan

tujuan yang dapat dicapai. Oleh karena itu, karyawan didefinisikan sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan dibayar sesuai kontrak.

c. Pemimpin

Seorang pemimpin adalah orang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaannya untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sedarmayanti mengemukakan berkaitan tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia (MSDM) berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan, ke dalam beberapa bagian di antaranya yaitu :

a. *Pre Service Training (Pelatihan Pra Tugas)*

Pelatihan karyawan baru yang akan memulai untuk bekerja, atau karyawan baru yang bersifat pembekalan, memungkinkan mereka melakukan tugas yang diberikan.

b. *In Service Training (Pelatihan dalam Tugas)*

Bagi karyawan yang bekerja dalam organisasi, dilakukan pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kerja mereka.

c. *Post Service Training (Pelatihan Purna/Pasca Tugas)*

Pelatihan yang dilakukan oleh organisasi dapat membantu dan mempersiapkan karyawan dalam masa pensiun.

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas kegiatan yang dicapai seorang pegawai selama bekerja sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya (Kawiana, 2018). Kemudian Vipraprastha dkk. (2018) menjelaskan aktivitas pegawai sebagai partisipasi pada hasil akhir lembaga dalam kaitannya dengan sumber daya yang digunakan dan harus disesuaikan dengan perencanaan mutunya oleh karena itu, pengembangan instrumen bertujuan untuk mempertimbangkan asumsi – asumsi profesi tentangnya.

kemampuan sendiri, yang mengacu pada beberapa produksi. Unsur - unsur seperti hasil, tujuan penghasilan, disiplin batas waktu, jam kerja dan cuti sakit.

Kinerja adalah sikap nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai akibat perbuatan pegawai sesuai dengan kedudukannya dalam lembaga/instansi (Gaol, 2014:273). Efisiensi adalah hasil tindakan yang dicapai secara individu atau kelembagaan, artinya kemampuan adalah hasil akhir yang dicapai secara individu atau kelompok (Sinambela, 2019:481).

2. Indikator – Indikator Kinerja Pegawai

Dalam mengukur kinerja pegawai digunakan beberapa indikator – indikator yang dikemukakan oleh Afandi, 2018:89 indikator - indikator kinerja pegawai yaitu :

- a. Kuantitas hasil kerja
Dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
- b. Kualitas hasil kerja
Dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
- c. Efisiensi
Dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
- d. Inisiatif
Kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibannya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
- e. Ketelitian
Dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan tercipta dari sinergi dari beberapa faktor - faktor tersebut yaitu :

a. Faktor internal pegawai

Yaitu faktor khusus untuk karyawan dan masih ada dalam perkembangannya.

b. Faktor lingkungan internal organisasi

Dalam menjalankan tugasnya, pegawai membutuhkan dukungan dari organisasi tempat bekerja.

c. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi berarti situasi, peristiwa atau situasi yang terjadi di lingkungan organisasi dan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Sedermayanti (2017:64) menyatakan bahwa tujuan kinerja pegawai dibagi menjadi tujuh bagian yaitu :

a. Meningkatkan kinerja.

Dengan bantuan evaluasi pekerjaan, baik manajer maupun karyawan mendapatkan umpan balik dan dapat meningkatkan pekerjaan/hasil mereka.

b. Menyediakan kesempatan kerja yang adil dan jujur.

Evaluasi yang akurat dapat memastikan bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Melalui evaluasi kinerja, karyawan yang keterampilannya teridentifikasi rendah yang memungkinkan program pelatihan ditingkatkan.

d. Penyesuaian Hadiah

Dengan melakukan tinjauan manajer dapat mengambil keputusan untuk menentukan hadiah maupun lainnya.

- e. Keputusan tentang iklan dan presentasi.
Hasil survei kinerja dapat digunakan untuk pengambilan keputusan tentang promosi atau demosi karyawan.
- f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
Kinerja yang buruk dapat menunjukkan kesalahan desain pekerjaan. Evaluasi kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan.
- g. Evaluasi Proses Rekrutmen dan Seleksi
Kinerja pegawai baru yang buruk dapat mencerminkan pelanggaran dalam proses rekrutmen dan seleksi.

C. Motivasi Intrinsik

1. Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi adalah motivasi dari dalam dan luar, yang dapat mempengaruhi perilaku dan pekerjaan. Motivasi yang ada dalam diri seseorang tanpa faktor luar yang mempengaruhinya disebut motivasi intrinsik. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter (Suwatno dan Priansa 2016:171), motivasi kerja adalah kemauan karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi yang disesuaikan dengan kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Motivasi intrinsik merupakan motif yang tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena setiap orang mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu. (Suwatno dan Priansa, 2016: 175). Motivasi intrinsik pada dasarnya merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang, dimana seseorang memiliki keinginan untuk mencapai suatu tujuan (Wijaya et al., 2016).

Muhammad dkk. (2019:732) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah motif yang mengaktifkan atau bertindak tanpa harus dirangsang dari luar, karena setiap individu mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri individu tanpa ada paksaan oleh orang lain, melainkan menurut kehendaknya sendiri dan motivasi intrinsik muncul dari dalam diri seseorang tanpa adanya rangsangan dari luar.

2. Faktor – Faktor Motivasi Intrinsik

Teori Herzberg (Alshmemri et al., 2017) menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja karena beberapa faktor, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri
Beratnya tantangan yang dihadapi tenaga kerja dari tugas pekerjaan.
- b. Kemajuan
Besarnya kecilnya kemungkinan karyawan akan mengalami kemajuan pekerjaan, seperti promosi.
- c. Tanggung jawab
Ukuran yang dirasakan terhadap tanggung jawab yang dirasakan dikaitkan dengan karyawan.
- d. Pengakuan
Besarnya kecilnya pengakuan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan.
- e. Pencapaian (achievement)
Besarnya kecilnya kemungkinan pegawai cenderung mencapai kinerja yang tinggi.

3. Indikator – Indikator Motivasi Intrinsik

Indikator - indikator dari motivasi instrinsik menurut Herzberg dalam Ardana dkk., (2012:196) antara lain: .

- a. Prestasi mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- b. Pekerjaan itu sendiri memiliki perasaan senang dalam bekerja
- c. Penghargaan merupakan adanya umpan balik atas hasil pekerjaannya
- d. Kesempatan berkembang memiliki tujuan yang jelas dan menantang serta melaksanakan tugas dengan target yang jelas.

4. Tujuan Motivasi Intrinsik

Secara umum tujuan motivasi intrinsik adalah menggerakkan pikiran atau seseorang sehingga timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu guna mencapai hasil dan tujuan. Kegiatan motivasi setiap orang memiliki tujuan yang ingin dicapai. Semakin jelas tujuan yang

diharapkan atau dapat dicapai, semakin jelas juga tindakan motivasi yang dilakukan. Motivasi lebih berhasil ketika tujuannya jelas dan dibebankan oleh orang yang termotivasi. Oleh karena itu, siapapun yang memotivasi seseorang harus mengetahui dan memahami latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian yang sebenarnya dari orang yang termotivasi tersebut.

D. Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2015:103), lingkungan adalah lembaga atau kekuatan eksternal yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua bagian, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini dalam bentuk kondisi sosial dan teknis. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang berhubungan langsung dengan tujuan organisasi. Danang Sunyoto (2015:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas-tugas sulit seperti kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2017:23), lingkungan kerja adalah tempat dimana terdapat beberapa kelompok dengan beberapa ruang pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dari beberapa pengertian di atas, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai atau karyawan, yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja para pegawai dalam pekerjaannya sedemikian rupa sehingga tercapai hasil yang maksimal dalam bekerja. Lingkungan juga memiliki ruang kerja yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan hasil kerja karyawan perusahaan.

2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan kerja fisik

Semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pekerja. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan, misalnya: pusat kerja, kursi, meja, dll.
- 2) Lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan manusia disebut juga lingkungan sedang atau lingkungan umum misalnya: suhu, kelembapan, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanis, bau, warna, dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang ada dalam hubungan dengan rekan kerja atau bawahan.

3. Indikator – Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja yang setingkat

Indikator hubungan antar rekan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tidak harmonis. intrik timbal balik dari kolaborator. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan dalam organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan antara atasan dengan karyawan

Hubungan antara Atasan dengan Bawahan atau Pegawai harus dijaga dengan baik dan harus ada rasa saling menghargai antara atasan dan bawahan, dengan saling menghargai maka terciptalah rasa hormat antar individu.

c. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antar pegawai harus dipelihara dengan baik karena mempengaruhi pekerjaannya. Jika kerjasama antar karyawan

berjalan dengan baik, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

4. Faktor – Faktor Yang Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017:27), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah:

- a. Perhatian dan dukungan dari manajer yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa manajer sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghormati mereka.
- b. Kerja sama antarkelompok yaitu sejauh mana karyawan merasa bahwa mereka bekerja di antara kelompok yang ada.

E. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Ethos berasal dari kata Yunani etos, yaitu. karakter, gaya hidup, kebiasaan, motivasi atau tujuan moral, dan pandangan dunia, yaitu. gambar, aktivitas, atau gagasan urutan yang paling komprehensif. Dengan kata lain, etos merupakan aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri sendiri dan dunia, yang tercermin dalam kehidupan seseorang. (Khasanah, 2016: 8) mendefinisikan bahwa etos kerja sebagai sikap hidup yang spesifik untuk kelompok sosial. Etos kerja adalah sikap positif terhadap seseorang yang sadar dan berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya.

Sinamo (2015: 151) mengatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif berdasarkan keyakinan inti dan melibatkan komitmen total terhadap paradigma kerja yang tetap, sedangkan menurut Priansa (2014:282) etos kerja adalah tatanan pengertian dan pengertian. Keyakinan pada nilai-nilai yang secara fundamental mempengaruhi kehidupan menjadi prinsip dan ekspresi dari sebuah gerakan yang unik bagi sekelompok orang yang memiliki budaya dan kepercayaan yang sama. Oleh karena itu, setiap individu atau kelompok dalam suatu organisasi pasti memiliki etos kerja, artinya karyawan yang memiliki etos kerja berusaha untuk menunjukkan sikap yang positif. baik melakukan pekerjaan maupun bekerja secara optimal. Meningkatkan semangat kerja

merupakan salah satu bentuk pertanggung jawaban pegawai kepada instansi.

2. Indikator – Indikator Etos Kerja

Indikator – Indikator yang dikemukakan oleh (Salamun dkk., 2017) menyebutkan bahwa indikator Etos Kerja yaitu :

a. Kerja Keras

Kerja keras adalah pengeluaran tenaga untuk mencapai tujuan yang dapat dicapai dengan menggunakan waktu secara optimal sehingga terkadang waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi tidak diketahui.

b. Jujur

Jujur adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi kewajibannya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab yaitu. memberikan pendapat bahwa pekerjaan yang akan dilakukan harus dikerjakan dengan tekun dan ikhlas.

d. Rajin

Bekerja teratur, tekun, dengan hati yang keras dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja Menurut Donni Juni Priansa (2014: 285) etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal antara lain yaitu :

a. Faktor- faktor internal yang mempengaruhi etos kerja pegawai, adalah:

1) Agama

Agama membentuk nilai, keyakinan dan perilaku. Suatu sistem nilai mempengaruhi atau menentukan gaya hidup penganutnya. Cara berpikir, berorganisasi, dan bertindak kaum buruh harus diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

2) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menanamkan etos kerja dengan baik sehingga masyarakat memiliki etos kerja yang tinggi. Karena pelatihan adalah proses yang berkesinambungan

3) Motivasi

Orang dengan etos kerja yang tinggi memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja adalah pandangan dan sikap berdasarkan nilai-nilai yang masuk akal secara alami yang juga dipengaruhi oleh motivasi intrinsik.

4) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang berusia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada mereka yang berusia di atas 30 tahun.

5) Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering diidentikkan dengan etos kerja, beberapa ahli telah mempublikasikan temuan penelitiannya bahwa perempuan pada umumnya memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

b. Faktor Eksternal yang mempengaruhi etos kerja pegawai adalah:

1) Budaya

Sikap mental, keteguhan hati, disiplin, dan moralitas manusia disebut juga etika budaya. Kemudian secara fungsional suasana budaya ini disebut juga dengan etos kerja.

2) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat juga dipengaruhi oleh ada tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja dan menikmati hasil atas kerja kerasnya sepenuhnya.

3) Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat diturunkan dari kondisi geografis, lingkungan alam yang menguntungkan mempengaruhi hal-hal yang turut serta didalamnya, sehingga mereka dapat menguasai dan

memanfaatkannya bahkan mengundang pendatang baru untuk menjelajahi lingkungan hidup tersebut.

4) Struktur Ekonomi

Negara yang mendukung swasembada nasional dan mendukung pertumbuhan dan perkembangan produk dalam negeri berusaha mendorong masyarakat untuk berkembang secara mandiri.

5) Tingkat Kesejahteraan

Di negara maju dan kaya, biasanya orang dengan etos kerja tinggi yang memimpin negara menuju kesuksesan.

4. Ciri – Ciri Etos Kerja

Seseorang memiliki etos kerja yang tinggi atau tidak, Anda dapat melihat cara kerjanya. Menurut Bachtiar Hasan de Alinda, etos kerja memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Memiliki tingkat kompetensi profesional yang diakui oleh kelompok atau organisasi profesi itu sendiri.
- b. Sangat disiplin mengikuti aturan kerja dan standar profesi.
- c. Selalu berusaha meningkatkan kualitas diri melalui pengalaman kerja dan sarana pembelajaran lainnya.

Sementara itu, bahwa etos kerja seseorang yang tinggi dapat dikenali dari gaya kerjanya yang memiliki tiga ciri utama. Ketiga ciri utama tersebut adalah: menjaga kualitas kerja, menjaga harga diri saat bekerja, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pengusaha dengan etos kerja yang tinggi meningkatkan kualitas, pandangan, harapan dan kebiasaan kelompok kerja mereka menentukan bagaimana seseorang hidup dan apa yang dilakukannya. Oleh karena itu, etos kerja suatu tim dapat mempengaruhi etos kerja seorang individu.

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata lain disiplin yang berarti mendidik atau memajukan moralitas dan spiritualitas serta mengembangkan budi pekerti. Itu menghambat rasa hormat, penghormatan, kepatuhan -

kepatuhan terhadap aturan yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan kemampuan untuk mengikutinya dan tidak takut akan sanksi (Sastrohadiwiryono, 2013; 291). Disiplin kerja yaitu kesediaan individu untuk mengikuti semua aturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku dan menerima sanksi jika terjadi pelanggaran. Disiplin kerja langsung adalah kehati-hatian dalam bekerja, karyawan harus teliti dalam pekerjaannya. Melatih karyawan untuk mengikuti dan menikmati kebijakan, prosedur, dan praktik yang diterapkan untuk mencapai kinerja yang terukur melalui kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, dan indikator kinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan elemen penting yang berperan sangat besar dalam mencapai kesuksesan. Seiring waktu, keterampilan pelatihan dan pengetahuan karyawan berkembang. Selain itu, disiplin pegawai harus ditingkatkan. Menurut Mulyad (2015:8), disiplin adalah sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan dilaksanakan di perusahaan. Sikap disiplin harus ditanamkan kepada karyawan dengan sebaik-baiknya. Jika karyawan mengabaikan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka akan berdampak buruk baik bagi karyawan maupun perusahaan. Karyawan menerima peringatan atau hukuman untuk ketidakpatuhan dan ketidakpatuhan. Singodimenjo (Edy Sutrisno, 2016) mendefinisikan disiplin sebagai sikap dan kemauan seseorang untuk menaati dan mengikuti norma dan aturan yang ada di sekitarnya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketersediaan pegawai untuk mengikuti aturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Saat menyusun aturan perusahaan, jumlah karyawan yang bekerja di berbagai posisi harus diperhitungkan. Dengan adanya peraturan ini diharapkan karyawan dapat patuh dan disiplin dalam bekerja serta dapat memantau kemajuan perusahaan.

2. Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Indikator pengukuran disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Melayu S.P Hasibuan (2016:194) diantaranya yaitu :

a. Kehadiran di tempat kerja

Dengan kehadiran karyawan di tempat kerja, karyawan bertanggung jawab atas waktu mereka, jika memungkinkan akan memberikan informasi tentang keterlambatan atau kehadiran ke perusahaan, karyawan wajib untuk hadir sesuai waktu yang diatur oleh perusahaan.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Aturan yang harus dan tidak boleh dilakukan untuk karyawan selama dalam perusahaan untuk catatan sikap yang terdiri dari : karyawan setuju untuk berpakaian sesuai dengan aturan perusahaan, karyawan bertanggung jawab atas semua peralatan yang sudah digunakan dalam bekerja.

c. Ketaatan pada standar kerja

Ini adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan peraturan di perusahaan. Bekerja sesuai peraturan, selesai pada waktu yang ditentukan oleh karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya pada waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain

Etos kerja ditandai oleh kemampuan untuk membuat perubahan di lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan ataupun bawahan tanpa menyebabkan permasalahan individu atau masalah lingkungan.

3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan Sinambela (2016 :356) Faktor – Faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja anggota dalam suatu organisasi diantaranya :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan atau anggota. Tujuan yang dapat dicapai harus jelas dan

didefinisikan secara ideal dan cukup menantang bagi kemampuan seseorang. Artinya bahwa tujuan (pekerjaan) yang ditetapkan bagi anggota harus sesuai dengan kemampuan anggota yang bersangkutan sehingga bekerja dengan sungguh - sungguh dan disiplin

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, disiplin, adil, dan mencocokkan kata dengan tindakan. Dengan teladan yang baik maka, kedisiplinan bawahan pun juga baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), maka bawahan juga akan kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan meningkat, disiplinnya juga meningkat.

d. Keadilan

Keadilan mengedepankan pelaksanaan disiplin kerja karyawan, karena ego dan sifat manusia tampak penting dan memerlukan perlakuan yang sama dengan orang lain.

e. Waskat

Waskat (pengadilan melekat) adalah cara yang benar dan paling efektif untuk menerapkan disiplin karyawan di perusahaan. Waskat artinya atasan harus aktif dan langsung mengamati perilaku, moral, sikap, semangat kerja dan kinerja bawahannya. Artinya atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja untuk memberikan bimbingan dan arahan. Jika ada bawahannya yang merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman penting dalam menjaga disiplin karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan menjadi lebih takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku disiplin karyawan akan menurun.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam tindakannya mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara rekan kerja berkontribusi munculnya disiplin yang baik di perusahaan. Hubungan vertikal dan horizontal yang terdiri dari hubungan individu langsung dan hubungan kelompok langsung harus harmonis.

4. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto Sinambela (2016:30) tujuan disiplin kerja menjaga agar perusahaan tetap sejalan dengan tujuan organisasinya.

Tujuan disiplin kerja meliputi :

- a. Karyawan harus mengikuti semua aturan dan praktik kerja yang berlaku dan kebijakan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan harus mematuhi perintah administratif.
- b. Mengetahui cara melaksanakan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengetahui cara terbaik melayani setiap pihak yang berkepentingan dalam perusahaan sesuai bidang kerja yang ditugaskan kepadanya.
- c. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai standar yang berlaku di perusahaan.

- e. Tenaga kerja dapat mencapai produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

B. Keterkaitan Antar Variabel

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,783 < 1,674$) dan signifikan ($0,000 > 0,05$). Artinya motivasi intrinsik pegawai Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang perlu di perbaharui kembali terutama item-item pada indikator angket pada penelitian ini misalnya pegawai yang tiba-tiba meningkatkan kinerja, pengakuan terhadap hasil kerja pegawai, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dan peluang promosi karyawan terbuka lebar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada Kantor Dinas Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pinrang dalam hal ini Top Management - Kepala Dinas - selalu memotivasi para pegawainya untuk selalu semangat dalam bekerja sehingga kinerja organisasi dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan.

Begitu pula dengan semangat para karyawan kami yang terus berupaya untuk meningkatkan pengembangan diri guna mencapai puncak karir. Motivasi intrinsik sangat penting karena motivasi ini berasal dari dalam diri karyawan dan keinginan untuk bekerja timbul ketika seseorang mempunyai keinginan atau minat dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan harus bekerja untuk organisasi dan tidak khawatir tentang apa yang mereka dapatkan. Mungkin seseorang memiliki motif kerja yang buruk jika dia menetapkan hak untuk bekerja.

Oleh karena itu tidak mengherankan jika seseorang dengan gaji tinggi tetap ingin pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja dengan baik bahkan tanpa pengawasan dari atasannya, dan ia bekerja bukan karena rasa takut, tetapi karena keinginan yang lebih besar untuk bekerja, menganggap pekerjaan sebagai kesenangan, bukan ketidakbahagiaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Syahrin (2017)

di PT. Ayu Indah Tour and Travel Lamongan, dimana motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik antar atasan maupun antar rekan kerja atau bawahan. Untuk meminimalkan dampak lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan, langkah pertama yang harus dilakukan adalah mempelajari orang baik secara fisik maupun perilaku. Menurut Sondang P. Siagian (2017:131) menjelaskan bahwa kondisi kerja tidak hanya kondisi kerja di setiap tempat kerja, seperti tempat kerja yang nyaman, ventilasi yang cukup, penerangan yang cukup, kebersihan tempat kerja, keamanan, tetapi juga lokasi tempat kerja terkait dengan tempat tinggal karyawan. Kondisi kerja yang mendukung sangat penting dan konsisten dengan penekanan bahwa efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja pada akhirnya bergantung pada unsur manusia dalam organisasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan etos kerja yang baik dan disiplin yang tinggi, mereka mampu mengarahkan bakat dan keterampilannya dalam pelaksanaan tugas sedemikian rupa sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Upaya untuk lebih meningkatkan kinerja memerlukan etos kerja yang baik dan dapat mendukung sumber daya manusia yang berdisiplin tinggi. Dengan disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Otariani (2013:70) bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya (Farisi dan Fani, 2019) yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hubungan antara disiplin dan efisiensi sebenarnya dibuat agar kualitas personel perusahaan meningkat dan setiap produksi dilihat dari sudut dan perspektif yang berbeda (Fahmi, 2016). Disiplin dapat digunakan untuk mencegah keterlambatan dalam memulai pekerjaan atau menyelesaikannya terlalu dini, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka semakin baik kualitas pekerjaannya. Pendapat di atas berkaitan dengan penelitian sebelumnya (Jufrizen, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan (Arda, 2017) juga menunjukkan hasil yang relevan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

C. Hasil Penelitian Yang Sesuai Sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Peneliti | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|------------------------|--|--|--|
| 1 | Najmyah & Azis, (2018) | Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mars. | (X ₁) Kompetensi (X ₂) Motivasi dan Disiplin Kerja (Y) Kinerja Pegawai | Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 2 | Sukardewi (2013;3) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja | (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) | Etos Kerja islam menunjukkan adanya pengaruh |

Lanjutan tabel 2.1

| No | Nama Peneliti | Judul Peneliti | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------|--|---|---|
| | | Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemkab Bandowoso. | Etos Kerja (X ₃) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Pegawai | positif antara etos kerja dengan kinerja pegawai Pada Pemkab Bandowoso. |
| 3 | Sedarmayanti (2013:260) | Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi Interpersonal, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. | (X ₁) Motivasi Intrinsik (X ₂) Komunikasi Interpersonal (X ₃) Keepemimpinan Transformasional (Y ₁) Kepuasan Kerja (Y ₂) Kinerja Pegawai | Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja dan signifikan pada kinerja pegawai, komunikasi interpersonal harus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja |

Lanjutan tabel 2.1

| No | Nama Peneliti | Judul Peneliti | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|---|
| | | | | pegawai. |
| 4 | Arista Hekmah Citra Dewi (2017) | Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia Witel Solo, tbk. | (X ₁) Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂) Kompensasi (Y) Kinerja Pegawai | Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 5 | Fadlan Ahmad Fuad dan Akhmadi (2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Intrinsik sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada PT. Paramitra Gunakarya Cemerlang, Asia Pulp and Paper – Sinarmas Group). | (X ₁) Lingkungan Kerja Non Fisik (X ₂) Komitmen Organisasi (Y ₁) Kinerja Pegawai (Y ₂) Kepuasan Kerja. | Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. |
| 6 | Rian Oztary Hardiansyah | Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja | (X ₁) Etos Kerja | Hasil penelitian menunjukan |

Lanjutan tabel 2.1

| No | Nama Peneliti | Judul Peneliti | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|--|
| | (2017) | Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang | (X ₂) Disiplin Kerja (Y) Kinerja Pegawai | bahwa Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang |
| 7 | Salmon Y.Sanggenafa Feerdianandus Christian (2019) | Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. | (X ₁) Motivasi (X ₂) Disiplin (X ₃) Etos Kerja (Y) Kinerja Pegawai | Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos Kerja |

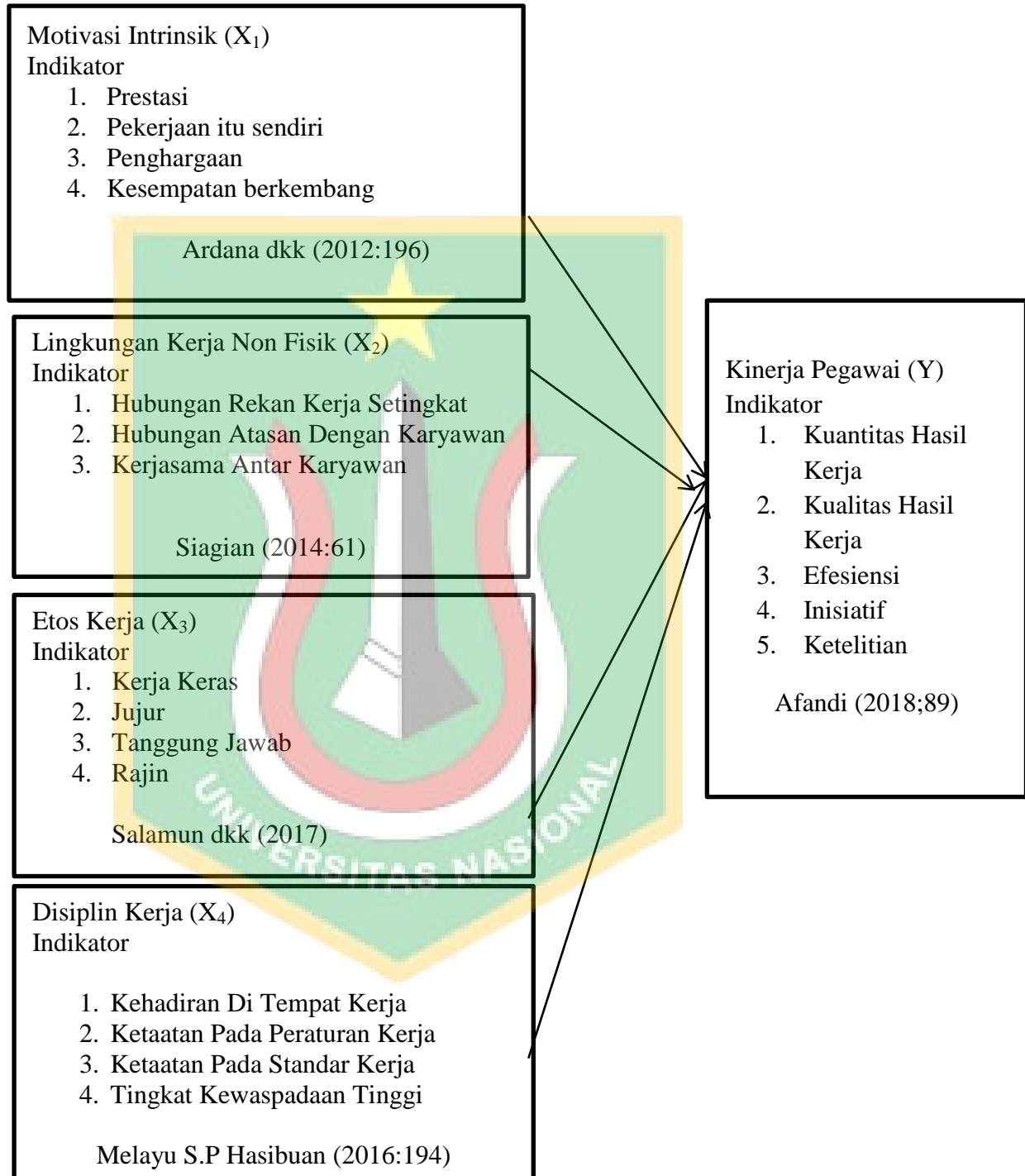
Lanjutan tabel 2.1

| No | Nama Peneliti | Judul Peneliti | Variabel | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------------|--|---|--|
| | | | | berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 8 | Sri Hadianti Sinto, Nur Ainun (2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. | (X_1) Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Lingkungan Kerja Non Fisik (X) Kinerja Pegawai | Secara signifikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Pusat Medan. |

Sumber: Jurnal Penelitian Ilmiah

D. Kerangka Analisis

Merujuk kepada perumusan masalah, maka kerangka analisis dalam penelitian ini bisa digambarkan dan dijelaskan sebagai berikut :



Sumber: Diteliti Oleh Peneliti 2022

Gambar 2.1 Kerangka Analisis

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah, karena sifatnya masih sementara, oleh karena itu diperlukan bukti kebenarannya melalui data empirik yang telah terkumpul. Maka hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₂ : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃ : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₄ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

