

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A Manajemen Sumber Daya Manusia

(1) Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keterampilan serta berdaya saing tinggi pada persaingan global yang selama ini seringkali diabaikan. Tanpa sumber daya manusia, kegiatan pada organisasi tidak mampu beroperasi dengan lancar. Kesadaran akan pentingnya peran manusia pada perkembangan perusahaan menjadi nyata ketika produktivitas karyawan dapat mempengaruhi daya saing perusahaan.

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses tersebut melibatkan organisasi, arahan, koordinasi serta evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan Simamora (2001).

Menurut Armstrong (2007), Manajemen sumber Daya manusia merupakan suatu pendekatan terhadap manajemen manusia. Berdasarkan empat prinsip dasar. yaitu Pertama, sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. kedua, keberhasilan organisasi ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan serta prosedur yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan tersebut saling bekerjasama, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan memiliki perencanaan yang strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan. suasana organisasi serta perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan dampak yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Keempat, adalah sumber daya manusia bekerjasama menggunakan integrasi yakni seluruh anggota organisasi. anggota tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Manajemen sumber Daya manusia (MSDM) merupakan pendayagunaan, Pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen juga meliputi desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi serta penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, penilaian kinerja, pengembangan tim kerja, hingga masa pensiun.

Bedasarkan pemahaman manajemen sumber daya manusia yang di kemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia menjadi sumber atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen sumber Daya manusia terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan serta pemutusan hubungan kerja.

a. Perencanaan (*planning*).

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien supaya sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*).

Menyusun suatu organisasi menggunakan mendesain struktur dan hubungan antara tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang sudah dipersiapkan.

c. Pengarahan (*Directing*).

kegiatan mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerjasama serta bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*Controlling*).

kegiatan mengendalikan seluruh karyawan agar mentaati peraturan perusahaan serta bekerja sesuai dengan rencana yang sudah di tetapkan.

- e. Pengadaan tenaga Kerja (*Procurement*).
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (*Development*).
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*Compensation*).
pemberian balas jasa langsung (*direct*), serta tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (*Integration*).
kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan serta kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*).
kegiatan untuk memelihara atau menaikkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan menggunakan program kesejahteraan yang sesuai dengan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
- j. Kedisiplinan (*Discipline*).
keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan serta norma-norma sosial.
- k. Pemutusan hubungan tenaga Kerja (*Separation*).
Putusnya hubungan kerja seorang dari suatu perusahaan. Pemutusan korelasi kerja ini bisa disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun serta sebab lainnya.

3) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama diadakannya MSDM adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, meyakinkan organisasi yang sudah memenuhi aspek-aspek sah Schuler (1996). Tujuan umum adanya MSDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui kinerja manusia. Sistem ini bisa sebagai sumber kapabilitas

organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan memakai kesempatan untuk peluang baru.

Selain itu, terdapat tujuan MSDM yang khusus, yaitu :

- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan karyawan yang cakap, dapat dipercaya serta memiliki motivasi tinggi.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia. kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka.
- c. Mengembangkan sistem kerja menggunakan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen dan kegiatan pelatihan yang terkait kebutuhan bisnis.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja seseorang Pegawai adalah hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Manajemen dapat mengukur karyawannya berdasarkan kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai taraf pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, misi, visi serta organisasi.

Pengelolaan kinerja tidak sebatas alat untuk mengevaluasi kinerja pegawai tetapi sebagai strategi untuk menilai serta memotivasi peningkatan produktivitas kerja. Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan pada situasi tertentu. berdasarkan pandangan Rivai (2004), bahwa kinerja ialah akibat keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi menjadi suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan. oleh sebab itu dibutuhkan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. pada sisi lain Siagian Sondang P., (2002), mengatakan bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang antara lain yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, serta motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan faktor lainnya.

2. Tujuan Kinerja

Robbins (2018), menyatakan kinerja memiliki beberapa tujuan dalam organisasi yaitu:

- a. penilaian untuk keputusan sumber daya manusia secara umum , memberikan masukan untuk kenaikan pangkat , transfer serta pemutusan hubungan kerja.
- b. menjadi Kriteria untuk program seleksi serta pengembangan.
- c. memberikan umpan balik pada karyawan terhadap kinerjanya.
- d. menjadi dasar alokasi imbalan memperoleh kenaikan gaji serta imbalan lainnya berdasarkan hasil penilaian kinerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora (2018), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor Individu yang terdiri dari kapabilitas serta keterampilan, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor psikologi yang terdiri dari persepsi sikap, individual, pendidikan serta motivasi.
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengakuan, struktur dan model pekerjaan.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk menilai suatu pencapaian tujuan serta sasaran yang sudah ditetapkan sebelumnya. evaluasi kinerja ini dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi atau individu. penilaian kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses mengevaluasi kinerja pekerja, membagi berita kepada mereka serta mencari cara memperbaiki kinerjanya. dengan demikian, kinerja merupakan suatu aktivitas untuk mengevaluasi sifat, perilaku, hasil kerja individu serta kelompok. untuk melakukan evaluasi kinerja dibutuhkan beberapa pendekatan. Kreitner (2018), melihat target penilaiannya

dari segi pendekatan sifat, perilaku, hasil serta kontingensi. Sedangkan dari Robbins (2018), melihat penilaian kinerja pada ukuran dari hasil pekerjaan individu, sikap dan perilaku.

a. Pendekatan sikap

Pendekatan sikap ini menyangkut penilaian terhadap karakteristik individu. Pendekatan ini umumnya diukur pada bentuk inisiatif, kecepatan keputusan dan ketergantungan.

b. Pendekatan perilaku

Pendekatan perilaku ini dilihat dari bagaimana orang berperilaku. Perilaku karyawan umumnya dilihat dari rata-rata jumlah kontak telepon per hari atau jumlah hari sakit yang digunakan pada setahun.

c. Pendekatan hasil

Pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seorang atau yang diselesaikan individu.

d. Pendekatan Kontingensi

Pendekatan ini dilihat dari situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap dilakukan ketika harus mengambil keputusan. Sedangkan hasil dibatasi oleh kegagalannya dalam menjelaskan mengapa tujuan evaluasi tidak tercapai.

5. Indikator Kinerja

Menurut Ma'ruf menyatakan bahwa indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

a. Efektif

Indikator ini menghitung derajat kesamaan pada memantapkan sesuatu yang diinginkan. Indikator ini menjawab pernyataan perihal apakah kita melaksanakan sesuatu yang sudah benar.

b. Efisien

Indikator ini menghitung derajat kesamaan proses memantapkan hasil menggunakan biaya minimal mungkin.

c. Kualitas

Indikator ini menghitung derajat kesamaan antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan keperluan dan keinginan konsumen.

d. Ketepatan waktu

Indikator ini menghitung apakah pekerjaan sudah diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

e. Produktivitas

Indikator ini menghitung efektifitas suatu perusahaan.

Mangkunegara (2019), mengatakan bahwa indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1) Kerja Kualitas

Kualitas Kerja yaitu suatu ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan karyawan dalam melakukan serta menyelesaikan pekerjaan.

2) Kerja Kuantitas

Kuantitas kerja yaitu hasil dan seberapa cepat karyawan mampu menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

3) Dapat Diandalkan

Seberapa besar karyawan mampu mengikuti intruksi, inisiatif, kefokuskan serta kerajinan karyawan dalam bekerja.

4) Sikap (Perilaku)

sikap atau perilaku perusahaan serta karyawan pada saat melakukan pekerjaan serta kerjasama dalam menyelesaikan tugas masing-masing yang diberikan.

Indikator yang dikembangkan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini diadopsi teori Mangkunegara (2013), yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, bisa tidaknya diandalkan, dan perilaku. Indikator tersebut digunakan karena lebih sesuai dengan ciri yang diterapkan ditempat penelitian.

C. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap sukarela dan sadar berdasarkan sistem nilai atau etika budaya berorientasi kerja yang menggambarkan sikap, kepribadian, watak, tabiat dan keyakinan terhadap sesuatu. adalah kata deskriptif, jadi etos menjelaskan perilaku mental yang ada. (Seno, 2018).

Etos kerja erat kaitannya dengan memotivasi karyawan untuk bekerja dalam organisasi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan dan disepakati. Pendapatan dari hasil organisasi terkait erat dengan Etos kerja karyawan dilandasi oleh kemauan dan kemauan untuk bekerja keras dengan penuh tanggung jawab, tanpa mengenal lelah dan tanpa mempedulikan kerugian pribadi (Jansen, 2018).

Etos kerja adalah serangkaian sikap positif terhadap pekerjaan yang berakar pada kesadaran kuat dan keyakinan inti, disertai dengan komitmen tanpa pamrih terhadap kerangka berpikir integral. Ambil tindakan dengan etos kerja Tinggi, berdasarkan pandangan Siagian bahwa setiap orang yang bekerja dalam suatu organisasi selalu terikat dengan komitmen yang telah ditetapkan dan disepakati bersama Siagian (2018). Kaitannya antara lain adalah menggunakan :

- a. Produktivitas
- b. Model kerja yang efektif dan efisien
- c. Disiplin Kerja

Etos kerja diperhatikan dalam bentuk Bertanggung jawab dan dengan komitmen tinggi terhadap hasil dan kualitas pekerjaan. Efisiensi tinggi dalam organisasi sangat mempengaruhi skema dan mekanisme kerja. Oleh karena itu, pelaksanaan tugas yang efektif dan efisien dalam organisasi membuat potensi semakin memiliki performa tinggi.

2. Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja menurut Anoragi (2020) adalah:

- a. Faktor Keagamaan

Keyakinan memegang peranan yang sangat penting dalam kerjasama kelompok dan menentukan perilaku terhadap karyawan. Agama adalah sistem nilai yang mempengaruhi atau menentukan cara hidup. Cara seseorang berpikir, berperilaku dan bertindak tentu dipengaruhi oleh ajaran agamanya. Banyak penelitian telah dilakukan tentang etika kerja berbasis agama, dan hasilnya secara umum mendukung korelasi positif antara agama, kinerja, dan produktivitas karyawan.

b. Faktor Budaya

Budaya terdiri dari peristiwa, monumen dan pengalaman yang berkaitan dengan masa lalu. Juga menjaga mental keteguhan disiplin dan moral karyawan dianggap sebagai sikap hidup budaya. Oleh karena itu, pendekatan operasional terhadap kehidupan budaya juga dikenal sebagai etos kerja. Kualitas moral dipengaruhi oleh sistem nilai budaya masyarakat tertentu. Karyawan dengan sistem budaya maju sangat mementingkan pekerjaan dan kehidupan.

c. Kebijakan sosial

Etos kerja orang dengan skor tinggi atau rendah bergantung pada apakah ada struktur politik yang mendorong orang untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja kerasnya secara maksimal.

d. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasi etos kerja secara sempurna, sehingga individu memiliki etos kerja yang tinggi, pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja jangka panjang. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan akan mengembangkan etos kerja yang kuat.

e. Motivasi

Orang memiliki etos kerja yang tinggi, yaitu orang yang bermotivasi tinggi. Etos kerja adalah visi dan sikap yang jelas berdasarkan nilai-nilai yang dipengaruhi oleh motivasi yang ada yang berasal dari dalam.

Menurut Osborn (2019), pendelegasian wewenang dapat menimbulkan masalah bagi beberapa atasan di masa depan, tetapi ketakutan ini dapat diminimalkan selama atasan memberikan instruksi tentang cara melakukan tugas, yang memiliki konsekuensi untuk pendelegasian wewenang kepada bawahan (penunjukan oleh atasan atau kepala divisi atau kepala divisi Individu bertanggung jawab atas kemampuan memperdayakan bawahan).

Mendidik etos kerja yang tinggi menurut Siagian (2018), di Pengorganisasian bukanlah tugas yang mudah dan pemimpin harus mampu melihat diri mereka sendiri sebagai pembuat perubahan sebagai orang yang perilakunya paling besar pengaruhnya terhadap sikap dan kinerja bawahannya. Artinya, kepala satuan

kerja pemerintahan tidak hanya memiliki kemampuan memotivasi orang untuk fokus pada pencapaian tujuan organisasi.

3. Upaya Peningkatan Etos Kerja

Menurut Sulis (2018), upaya sungguh-sungguh untuk mengembangkan semangat kerja karyawan dapat dilakukan melalui beberapa tahapan, antara lain:

- a. Pendidikan produktivitas melalui semangat kerja dapat dilakukan melalui pelatihan yang tepat dipimpin. Pendidikan harus mengarah pada pembentukan sikap mental seseorang yang berinisiatif, kreatif dan berani mengambil keputusan.
- b. Sistem pendidikan harus menjawab kebutuhan pembangunan yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan, sekaligus mampu meningkatkan kreativitas, kuantitas dan efisiensi kerja. Dalam perkembangan yang berkesinambungan dan terus berkembang, nilai-nilai budaya Indonesia akan lebih dikembangkan dan dibudayakan untuk meningkatkan harga diri dan kebangsaan, serta memperkokoh persatuan.
- c. Mendorong Keterlibatan komunitas, pemberdayaan, dan dorongan untuk perubahan sosial dalam perilaku, sikap dan psikologi komunitas.
- d. Meningkatkan motivasi kerja dari sudut pandang pekerja, pekerjaan melibatkan pengorbanan yang baik Mengorbankan waktu luang dan kesenangan lain dalam hidup.

4. Indikator Etos Kerja

Etos kerja sangat erat kaitannya dengan kepribadian setiap individu antar pegawai. Setiap orang memiliki sikap dan kepribadian yang menunjukkan siapa diri mereka dan bagaimana mereka bersikap. Jadi sikap menentukan reaksi atau cara menanggapi suatu hal baik itu internal maupun eksternal yang terkait dengan pekerjaan. Reaksi sikap seseorang terhadap tuntutan dunia kerja menentukan etos kerja (Darmawana, 2020).

Manurut Muhammad Syafii, Mohammad Ulinuha (2019), Etos kerja yang harus dimiliki seorang karyawan, adalah seluruh kepribadian mereka dan cara mereka mengekspresikan, memahami, percaya dan memberi makna pada sesuatu yang mendorong mereka untuk bertindak dan mencapai tujuan optimal. Etos kerja juga berkaitan dengan kepribadian, antara lain:

- a. Berorientasi ke depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik baik dari segi waktu dan kondisi, sehingga masa depan lebih baik dari hari kemarin.
- b. Rasa hormat dan disiplin waktu sangat penting untuk efisiensi dan efektivitas kerja.
- c. Tanggung jawab, atau menyampaikan anggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan dengan teliti dan dapat dipercaya.
- d. Hemat dan sederhana, itu bedanya dengan hidup boros, yaitu dihabiskan untuk masa depan.
- e. Persaingan yang sehat atau upaya untuk tidak patah semangat dalam berkarya dan meningkatkan kreativitas.

Salamun dalam Priharwantiningsih, (2019) memaparkan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Etos kerja, antara lain:

- 1) Kerja Keras, yaitu dimana pegawai memiliki keinginan untuk bekerja keras dalam bekerja, mampu mencapai sesuatu sasaran yang ingin dicapai bisa menyita sebagian besar waktu, sehingga terkadang tidak mengetahui waktu, gangguan dan kesulitan yang hadapi.
- 2) Disiplin adalah suatu sikap saling menghormati, menghargai atas peraturan yang berlaku, dan bertanggung jawab atas hukuman yang didapatkannya apabila terjadi pelanggaran mengenai tugas dan wewenang yang diberikan.
- 3) Kejujuran, kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.
- 4) Tanggung jawab berarti bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan ketekunan dan kesungguhan.

D. Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja karyawan secara sederhana dipahami sebagai perilaku karyawan yang didasari prinsip moral serta nilai-nilai yang diyakininya, serta memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik dan memuaskan bagi semua pihak. Budaya kerja yang kondusif tidak hanya penting untuk perkembangan organisasi namun juga berperan memberikan kepuasan personelnnya (Priharwantiningsih, 2019).

kesadaran tentang keberhasilan kinerja berakar pada nilai-nilai yang bermula dari norma norma, kebiasaan, kepercayaan dan kaidah lainnya yang menjadi suatu keyakinan selanjutnya sebagai kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaan. perilaku serta individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat dan norma dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari itulah yang kemudian dinamakan budaya kerja (Putranti et al., 2018).

Kesuksesan dalam melaksanakan kegiatan budaya kerja antara lain bisa diketahui dari meningkatnya tanggung jawab, meningkatkan disiplin kerja dan taatnya terhadap suatu aturan, terciptanya hubungan komunikasi serta hubungan yang lebih harmonis terhadap setiap orang di seluruh tingkatan. Suwanto, (2020).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan komponen kualitas manusia, seperti serangkaian cara kerja/kebiasaan-kebiasaan kerja, cara pandang kerja, nilai-nilai, perilaku dan tata cara yang dimiliki secara bersamaan serta berdasarkan suatu sistem.

Unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja menurut Muhammad Syafii, Mohammad Ulinuha (2019), dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan aktivitas lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri.
- b. sikap pada saat melakukan pekerjaan juga sebagai tolak ukur dalam bagaimana seseorang dalam mengerjakan tanggung jawab atas apa yang sudah diberikan.

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, sebab landasan dan sikap perilaku yang dimiliki oleh setiap orang pada organisasi tidak sama. Budaya kerja terbentuk pada satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan bagaimana cara suatu organisasi dalam menghadapi masalah. (Suwanto, 2020)

2. Tujuan Budaya Kerja

Menurut Putranti et al (2019) tujuan budaya kerja adalah:

- a. untuk meningkatkan kualitas kerja.
- b. Meningkatkan kualitas layanan.
- c. Ciptakan budaya kualitas.

- ii. d. Tingkatkan profesionalisme
- a. mengurangi Kelemahan Birokrasi

Sementara menurut , tujuan budaya kerja adalah mengubah sikap dan perilaku SDM yang ada guna meningkatkan efisiensi kerja guna menjawab berbagai tantangan masa depan.

3. Manfaat Budaya Kerja

Menurut Sobirin (2018), adapun manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik :

- a. Setiap pegawai mampu meningkatkan jiwa saling membantu.
- b. Dengan meningkatkan kebersamaan sesama pegawai dapat membuat terjalinnya hubungan yang baik antara sesama pegawai.
- c. Setiap anggota organisasi sebaiknya saling terbuka dan memberikan masukan satu sama lain agar terjalinnya kerjasama tim yang baik.
- d. Sesama pegawai harus meningkatkan jiwa kekeluargaan agar semakin mudah dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah di tentukan bersama.
- e. Dengan Meningkatkan rasa kekeluargaan, seorang pegawai akan merasa lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.
- f. Dengan menjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai maka akan terjalin komunikasi yang baik.
- g. setiap pegawai wajib meningkatkan performa dan produktivitas kerja.

4. Faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja

Faktor utama untuk menentukan budaya kerja yaitu:

- a. Kebersamaan Kebersamaan adalah anggota organisasi mempunyai nilai- nilai inti yang dianut secara bersama. kebersamaan dapat dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan.
- b. Intensitas Intensitas adalah komitmen dari anggota perusahaan kepada nilai budaya kerja. Intensitas merupakan suatu hasil dari struktur imbalan.

5) Indikator Budaya Kerja

Nilai-nilai budaya kerja diartikan sebagai suatu kekuatan atau energi yang melekat dalam setian individu dalam berinteraksi dengan individu lainnya dalam lingkungan kerja. Menurut Purnamasari (2019), Nilai budaya kerja meliputi

aktualisasi diri, bakat, norma-norma, prinsip-prinsip yang digunakan dalam menjalankan aktivitas kerja. Indikator budaya kerja yaitu:

a. Kedisiplinan

Perilaku yang berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku didalam maupun diluar perusahaan. Disiplin juga merupakan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra.

b. Tangung Jawab

Tanggung jawab tersebut membuat seseorang mudah mendapat kepercayaan yang lebih dari orang sekitar.

c. Menampilkan sesuatu yang baru (Inovasi) dan cara mengatasi risiko

Inovasi dan mengambil resiko yaitu Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas, penghargaan terhadap aspirasi karyawan perusahaan, pertimbangan karyawan perusahaan dalam mengambil resiko dan tanggung jawab karyawan perusahaan.

d. Perhatian dan rincian

Perhatian dan rician yaitu Ketelitian dalam melakukan pekerjaan dan evaluasi pekerjaan.

E. Motivasi Intrinsik

1. Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut M. Arifin (2019), mengatakan bawah motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu dorongan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang aktivitasnya tidak perlu dirangsang dari luar, karena sudah memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu didalam diri setiap individu. Menurut Nopitasari & Krisnandy (2019), motivasi intrinstik diukur dengan pretasi, penghargaan, tanggung jawab dan pengembangan diri. Teori-teori motivasi intriksik yang hendak dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, sebab teori motivasi intrinsik ini bisa mempermudah untuk perusahaan agar dapat menggerakkan, mendesak dalam

melakukan tugas yang dibebankan kepada karyawan robbin (2012). Terdapat beberapa teori terkait motivasi secara umum digunakan saat ini, antara lain McClelland (1961) dan Maslow.H (1943).

Menurut McClelland (1961), terdapat tiga hal yang melatar belakangi motivasi seseorang, kebutuhan untuk berprestasi, membutuhkan kekuatan dan afiliasi. Memiliki indikator sebagai berikut: setiap orang memiliki rasa pencapaian, yang merupakan pekerjaan yang menantang dan kompetitif. Teori lainnya adalah Teori Maslow.H, (1943) yang dinamakan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (*A Theory of Human Motivation*). Maslow dalam Suwanto (2011) menyatakan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang memiliki arti yang berjenjang ketika kebutuhan pertama terpuaskan, kebutuhan kedua terpuaskan, kebutuhan ketiga muncul, dan seterusnya hingga kebutuhan kelima tingkat yang Anda butuhkan. Maslow dalam Samuel dkk (2020) seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan-kebutuhan inilah yang perlu dipenuhi untuk memenuhi kebutuhan hidup. Diantaranya yaitu makan, minum, tempat tinggal, pakaian dan sebagainya. Menurut Samuel dkk (2020) motivasi intrinsik merupakan motivasi yang timbul akibat pengaruh dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan sesuatu.

2. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Menurut teori Herzberg, (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk mencari kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Kedua faktor tersebut adalah:

- a. Faktor kebersihan memotivasi seseorang dari ketidakpuasan, termasuk hubungan interpersonal, penghargaan, kondisi lingkungan, dll. (faktor eksternal).
- b. Faktor Motivator, yaitu memotivasi seseorang untuk mencari kepuasan, yang meliputi keberhasilan yang dicapai, pengakuan atau penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan peluang pengembangan (faktor Intrinsik).

Kualitas masing-masing individu berbeda dengan kepentingan serta keinginannya, beberapa kepentingan dan keinginan tertentu berada dalam keadaan yang sama karena untuk membantu organisasi yang umum dan mencapai kepuasan hati. Para manajer dapat berusaha mendorong para karyawannya agar bekerja untuk

menguntungkan perusahaan meskipun terdapat perbedaan kepribadian pada karyawan dengan berbagai kepentingan.

3. Teori Motivasi

a. Teori Motivasi dari Herzberg (1923-2000)

Frederick Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan pekerjaan itu selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*Job content*), dan ketidakpuasan bekerja selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek disekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*Job context*). Kepuasan dalam bekerja oleh Herzberg diberi nama motivator (Faktor Intrinsik), sementara ketidakpuasan disebutnya Faktor *Hygiene* (Faktor Ekstrisik).

Menurut teori Herzberg, untuk memotivasi karyawan, Anda memerlukan pekerjaan yang kontennya selalu mengarah pada keberhasilan. Herzberg menawarkan solusi untuk masalah bahwa faktor higienis seperti Gaji, Pajak, kondisi kerja, pengawasan teknologi antara bawahan dan atasan, dan kebijakan organisasi administratif tidak dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Bahkan jika hanya berfokus pada mengatasi masalah moral karyawan yang terkait dengan faktor-faktor ini, itu tidak dapat membantu manajemen. Seperti disebutkan di atas, apa yang menginspirasi moral adalah faktor pendorong, menurut Herzberg. Faktor ini meliputi Faktor Kesuksesan, Faktor Kesehatan, Faktor Kejujuran, Rasa Tanggung Jawab dan Faktor Peningkatan.

b. Teori Motivasi Menurut Alderfer (*Alderfer's ERG Theory*)

Alderfer merumuskan model klasifikasi kebutuhan sesuai dengan bukti empiris yang ada. Ini memperkenalkan tiga kelompok kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan untuk ada, kebutuhan akan kekerabatan (*kinship need*) dan kebutuhan untuk tumbuh (*need to grow*). Teori ERG singkatan *Existence*, *Connectedness*, dan *Growth*. Kebutuhan untuk eksis adalah kebutuhan untuk hidup. Kebutuhan yang terkait dengan keinginan batin seseorang untuk pemenuhan. Misalnya, menurut teori ERG, leluhur atau latar belakang budaya seseorang dapat menciptakan kebutuhan terkait tanpa harus memenuhi kebutuhan eksistensial.

Demikian pula, kebutuhan perkembangan dapat terus meningkat meskipun orang tersebut sudah terpuaskan. Secara umum, teori ERG Alderder tampaknya mendapat tempat yang kuat di awal, tetapi teori tersebut memiliki beberapa

keterbatasan, sehingga pada kenyataannya teori masih menunjukkan posisi umumnya dan belum siap untuk diimplementasikan dalam praktik SDM di manajemen.

c. Teori Motivasi Prestasi McClelland

Menurut McClelland, seseorang dianggap termotivasi untuk berprestasi ketika memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan yang melebihi pekerjaan orang lain. Menurut McClelland, ada tiga kebutuhan manusia yaitu kebutuhan Prestasi, kebutuhan untuk dimiliki, dan kebutuhan akan kekuasaan. Kebutuhan ini telah terbukti menjadi elemen yang sangat penting yang menentukan kinerja di tempat kerja.

Ada beberapa ciri orang yang berprestasi tinggi dan sukses, antara lain:

- 1) Mereka suka mengambil risiko sedang. Secara keseluruhan tampilannya seperti ini pada pandangan pertama Orang dengan skor tinggi juga berisiko tinggi.
- 2) Memerlukan masukan segera. Seseorang yang memiliki kebutuhan besar untuk berhasil umumnya lebih suka informasi tentang hasil yang dicapai.
- 3) Sukses itu penting. Secara umum, mereka hanya mempertimbangkan keberhasilan pencapaian mereka dan tidak tertarik pada imbalan materi.
- 4) Ambil bagian dalam aktivitas. Tingkat tinggi memilih tujuan untuk dicapai dan kemudian cenderung bertahan dengan tugas mereka sampai mereka benar-benar berhasil.

4. Indikator Motivasi Intrinsik

Variabel motivasi intrinsik diukur dengan indikator-indikator yang menyusun teori Hezbreg, yaitu:

- a. Prestasi Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005), seseorang yang berkeinginan untuk sukses akan mendorongnya untuk mencapai suatu tujuan/target. Sukses di tempat kerja juga merupakan kunci sukses dalam mencapai tujuan dengan melakukan tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan.
- b. Recognition (Penghargaan) menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara., (2005), mengakui prestasi seorang pemimpin merupakan insentif yang kuat untuk mendorong seseorang mencapai tujuannya. Tingkat pengakuan manajemen

- terhadap produk kerja akan melayani kepuasan internal lebih dari imbalan material.
- c. Pekerjaan itu sendiri Menurut Siagian dalam Andriani, (2017), pekerjaan itu sendiri dipahami sebagai situasi di mana intensifikasi konflik dapat dirasakan oleh karyawan pekerjaannya, yaitu terlibat aktif dalam pekerjaan.
 - d. Akuntabilitas Menurut Siagian dalam Andriani, (2017), akuntabilitas adalah tanggung jawab karyawan atas pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
 - e. Peluang pengembangan Menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara., (2005), peluang pengembangan atau kemajuan tempat kerja, berupa jalur karier *bottom-up* yang terbuka, merupakan insentif yang cukup kuat bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Misalnya pengembangan atau promosi karier.

F. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun seseorang berada, aturan dan tata tertib diperlukan untuk mengatur dan membatasi segala aktivitas dan perilakunya. Namun sikap seperti itu tidak akan ada artinya jika tidak disertai testimoni dari penulis. Disiplin kerja adalah perilaku yang menyadarkan pegawai terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, dimana pendidikan tidak timbul begitu saja tetapi harus dibentuk melalui pendidikan formal atau informal dan motivasi setiap pegawai harus ditumbuhkan dengan baik.

Bagi Perusahaan serta Organisasi Disiplin merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Kerja sama yang harmonis dalam kelompok kerja dan tingkat kesadaran yang tinggi dari setiap orang diperlukan untuk mencapai tujuan. Anggota harus kolaboratif dan bereputasi baik serta mengikuti aturan yang ditetapkan. Adanya disiplin kerja memastikan bahwa pekerjaan perusahaan dilakukan dengan baik dan teratur untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja berkontribusi pada suasana kerja yang menyenangkan di antara karyawan, yang dapat meningkatkan semangat dalam penyelesaian tugasnya.

Menurut Arianty, (2016), Harahap, (2020) dan Nasution & Lemana, (2016) disiplin adalah kondisi pekerja yang diperintahkan untuk mematuhi aturan yang ditetapkan untuk bisnis atau pekerjaan sehari-hari, masalah disiplin kerja sering kali didefinisikan dengan baik baik dalam waktu maupun tempat, apa pun bentuk

pekerjaannya, jika dilakukan dengan benar. Jika tidak pernah terlambat, dikatakan juga bahwa disiplin kerja yang baik menunjukkan luasnya tanggung jawab untuk menanggapi seseorang untuk tugas tertentu.

Kedua Rizal & Radiman, (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka siap menerima perekrutan mereka untuk berubah dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan masyarakat untuk mematuhi semua aturan perdagangan dan kebiasaan sosial yang berlaku. Beragam pendapat di atas menunjukkan keragaman pendapat para ahli yang berbeda dalam persepsi disiplin karyawan, dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi dimana manajer berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah sikap mereka dan membuat usaha meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua kebijakan dan prosedur sosial perusahaan yang berlaku.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan umum dari disiplin di tempat kerja adalah untuk memaksimalkan produktivitas sambil menghindari waktu dan energi yang terbuang percuma. Selain tujuan umum, ada juga tujuan khusus yaitu:

- a. Bahwa karyawan mematuhi semua undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan serta kebijakan dan pedoman perusahaan.
- b. Dapat melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan dapat memberikan layanan terbaik kepada pemangku kepentingan tertentu dalam organisasi.
- c. Dapat memanfaatkan dan memelihara sarana dan prasarana perusahaan yang berkaitan dengan barang dan jasa dengan sebaik-baiknya.
- d. d.Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan standar perusahaan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik akan sangat berdampak untuk perusahaan dan suatu organisasi, seorang pemimpin wajib memberikan kepemimpinan yang baik untuk karyawan. Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- a. Besar dan kecilnya kompensasi
- b. Sikap pimpinan dalam perusahaan menjadi suatu acuan.
- c. adanya peraturan yang dapat dijadikan acuan di perusahaan untuk menerapkan disiplin yang baik.

- b. Keahlian pimpinan dalam mengambil keputusan .
- c. terdapat pengawasan pimpinan.
- d. pimpinan memberi perhatian dan motivasi kepada karyawan.
- e. mencipkakan sikap kebiasaan yang mendukung disiplin.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2016) ada empat faktor penentu disiplin kerja yaitu:

- a. Kepatuhan terhadap jam kerja yaitu terlihat sejak Anda mulai bekerja, sejak Anda kembali, dan dari jadwal istirahat sesuai dengan kebijakan Perusahaan.
- b. Kepatuhan terhadap Kebijakan Perusahaan yaitu Aturan dasar pakaian dan perilaku di tempat kerja.
- c. kepatuhan terhadap aturan perilaku dalam bekerja yaitu dengan menciptakan prestasi kerja yang sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta kerjasama dengan departemen lain.
- d. Patuh terhadap aturan perusahaan yaitu Aturan yang bisa dan tidak bisa diikuti Dilakukan oleh karyawan perusahaan.

G. Keterkaitan antar Variabel Penelitian

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja adalah perasaan, perkataan dan perbuatan orang-orang yang bekerja di perusahaan tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan seperti pola pikir, perilaku dan tingkah laku yang mempengaruhi etos kerja di perusahaan .

Menurut Harahap, (2020) Etos kerja yang tinggi dapat dijadikan syarat untuk membina karyawan untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaan dan rekan kerja. Karena dapat membuka perspektif dan sikap untuk menilai kerja keras mereka. Dengan mengadopsi sikap adaptif, karyawan dapat mencapai kinerja kerja yang optimal dan produktivitas karyawan akan meningkat.

Etos kerja sangat penting untuk meningkatkan dan meningkatkan kinerja setiap karyawan agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi mempekerjakan anggota di antara setiap organisasi untuk kinerja harus memiliki etos kerja. Etos kerja seseorang memotivasi tindakannya untuk meningkatkan kinerja karyawan Siagian, (2019).

Melakukan penelitian Bawelle & Sepang, (2016) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahuna”. Hasilnya menunjukkan bahwa pada saat yang sama, moral memiliki dampak positif pada kinerja karyawan dan sebagian, etika kerja berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Metik Asmike, (2021) berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Tri Dana Mandiri Di Dungus Madiun” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Intan Maharani, Suryono Efendi, (2017) dengan judul “Dampak Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia”, hasil penelitian menunjukkan bahwa itu memiliki efek sebagian positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja merupakan suatu cara kerja berdasarkan sistem nilai yang dipegang oleh setiap orang dalam organisasi. Lahirnya budaya kerja di suatu organisasi merupakan hasil dari semangat kerjasama antar individu karyawan dengan dipengaruhi oleh semangat terbesar dan individu suatu organisasi. Secara umum, semangat yang paling kuat adalah semangat yang dibangun oleh pemimpin organisasi, yang akan mempengaruhi semangat orang lain. Cara kerja yang diterapkan seperti itu sudah menjadi ciri khas suatu organisasi Putranti,dkk: (2018).

Studi yang dilakukan oleh Risky Nur, (2016) berjudul “Pengaruh motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember”. menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Budaya kerja adalah alasan umum yang dipelajari kelompok untuk mengatasi masalah penyesuaian dan integrasi eksternal.

Dan Penelitian yang dilakukan oleh Richard Y.Sangki, (2014) dengan judul “Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Grapari Telkomsel Manado”. menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan.

3. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Intrinsik merupakan suatu motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dalam bekerja. Motivasi yang dimiliki seseorang berkaitan untuk memenuhi kebutuhan, maka motivasi dari seseorang tergantung pada pandangan tentang Keyakinan apa yang dipegangnya untuk memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan organisasi. Juliani, (2007).

Motivasi pada dasarnya mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja pada karyawan, agar mau bekerja keras dengan semua kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang akan berdampak kepada kebutuhan individu karyawan itu sendiri. Sebagaimana yang kita ketahui kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kualitas Dan kinerja fisik bergantung pada tingkat pendidikan, perubahan pekerjaan, etos kerja, dan kemampuan fisik karyawan. Jadi motivasi karyawan akan sangat mempengaruhi keberhasilan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyaputra dkk, (2018) menunjukkan bawah motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh Agus Gede Yudha Suprata (2013) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elsa Nopitasari, Herry Krisnandy, (2018) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin merupakan suatu prosedur yang mengevaluasi bawahan karena melanggar aturan dan prosedur yang ada di perusahaan. Disiplin juga termasuk bentuk pengendalian diri karyawan dari pelaksanaan dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Simamora, (2001). Menurut Kasmir, (2016) menyatakan bahwa, disiplin kerja merupakan suatu usaha karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu, contohnya karyawan masuk kerja dengan tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan tugas yang diperintahkan sesuai dengan perintah.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan suatu tindakan manajemen mengevaluasi sikap dan perilaku serta perbuatan karyawan sesuai dengan peraturan dan standar organisasi. Karyawan yang mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja. Jadi disiplin kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang positif.

Penelitian yang dilakukan Annisaul Istifadah dan Budi Santoso (2019) dengan Judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan daspar (2020) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor”. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H. Hasil Penelitian yang Sesuai sebagai Rujukan Penelitian

Tabel 2. 1
Rujukan Penelitian

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Bawelle, Sepang (2016)	Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahuna	Hasil Penelitian ini membuktikan secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Metik Asmike, Dian, Lisnawati (2021)	Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tri Dana Mandiri Di Dungus Madiun.	Hasil Penelitian ini secara Parsial Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dan secara Simultan Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Intan Maharani, Suryono Efendi, (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Etos Kerja Pegawai Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.	Hasil Penelitian ini secara parsial Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Lanjutan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
4.	Mochamad Syafii, Mochammad Ulinnuha, (2018)	Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) Di Kota Gresik.	Hasil penelitian ini Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5.	Risky Nur, (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember)	Hasil Penelitian ini secara simultan dan parsial budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6.	Richard Y. Sangki, (2014)	Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Grapari Telkomsel Manado.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Edi Warman, (2020)	Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat.	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Widyaputra dkk, (2018)	Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Busaan Auto Finance.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Lanjutan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
9.	Agus Gede Yudha Suprata (2013)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
10.	Elsa Nopitasiri, Herry Krisnandy, (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pangansari Utama Food Industry.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
11.	Miftachul Ulifah, Mahfudiyanto, (2021)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Astra Infra Solution Mojokerto.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan siginifikan Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
12.	Anissaul Istifadah, Budi Santoso, (2019)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

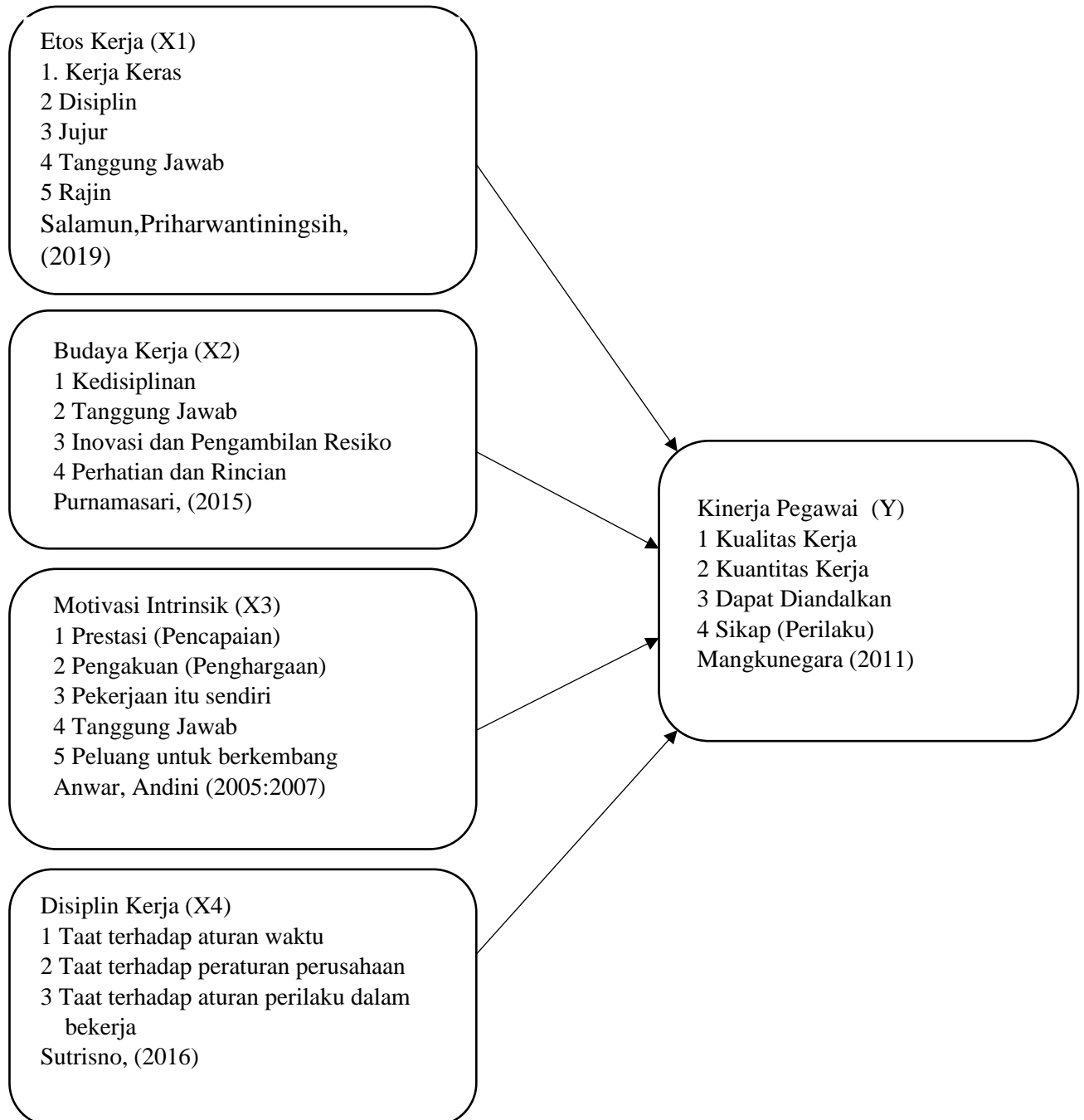
Tabel 2.1
Lanjutan

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
13.	Daspar, (2020)	Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
14.	Edi Warman, (2020)	Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Pasaman Barat.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
15.	Godrikus S. Patas, (2020)	Pengaruh Motivasi kerja Intrinsik, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita.	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Penelitian Terdahulu.

I. Kerangka Analisis

Dalam uraian pendahuluan dan landasan teori diatas, maka model penelitian teoritik diatas dengan variabel Etos kerja, Budaya kerja, Motitasi Intrinsik dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah :



Gambar 2. 1
Kerangka Analisis

J. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban awal untuk masalah penelitian, di mana masalah penelitian dirumuskan sebagai pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat ditanyakan sebagai jawaban teoritis yang terdapat pada rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang ada pada data empirik. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat perum BULOG.
- H₂ : Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pusat Perum BULOG.
- H₃ : Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pusat perum BULOG. .
- H₄ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat Perum BULOG.