

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan kompetensi manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Armstrong dalam Sopiha dkk (2018: 1), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Sinambela (2016: 9), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Umam (2015: 55), manajemen sumber daya manusia ialah cangkupan masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun usaha sendiri.

Menurut Suradinata dalam Umam (2015: 54), ada lima tugas dasar manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Kegiatan sumber daya untuk mencapai tujuan
2. Proses yang dilakukan secara profesionalitas
3. Melalui manusia lain
4. Menggunakan metode lain
5. Dalam lingkungan organisasi

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan. Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu jika dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja maka tujuan organisasi akan tercapai.

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2015:4), fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan, fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
 - b. Pengorganisasian, fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.
 - c. Pengarahan, fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian, fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan, fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi, fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi, fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

2.1.2 Etos kerja

2.1.2.1 Pengertian Etos kerja

Menurut Busro (2017:217), Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Dalam bahasa Inggris Etos dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain "*starting point*", "*to appear*", "*disposition*" hingga etos dapat disimpulkan sebagai "*character*". Menurut Ginting (2016:7), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan persepektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Selanjutnya menurut Sinamo dalam Darodjat (2018:76), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Kemudian etos kerja menurut Asifudin (2018:28) merupakan karakter dan kebiasaan manusia yang berkenaan dengan kerja, dan terpancar dari sistem keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Menurut Usman Pelly dalam Busro (2017:218), etos kerja adalah sikap yang

muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat dari pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar dari nilai budaya, yang mana dari nilai budaya itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan jika etos kerja mengarah kepada sikap positif terhadap pekerjaan. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

2.1.2.2 Manfaat Etos Kerja

Menurut Ginting (2016:7), Hukum alam akan selalu memberikan hasil yang adil bagi setiap makhluk hidup yang tinggal. Menerapkan etos kerja yang baik akan memberikan seseorang manfaat yang baik. Ada beberapa manfaat yang dapat diraih seseorang saat menerapkan etos kerja dalam rutinitasnya.

1. Kenaikan status sosial

Seakan-akan memancarkan sinar, naiknya status sosial membuat kepribadian seseorang lebih dikenal baik oleh keluarga hingga rekan kerja. Peluang untuk promosi kenaikan jabatan sangat tinggi karena kepribadian yang disiplin dan baik adalah salah satu sifat pemimpin.

2. Status ekonomi membaik

Bekerja dengan giat dan semangat di lingkungan kerja membuat Anda menonjol di hadapan atasan. Atasan akan sangat peka terhadap etos kerja bawahannya sehingga akan memberikan dampak positif bagi insentif yang

didapatkan. Hal ini berlaku juga dengan para freelancer atau wirausaha dengan etos kerjanya.

3. Kesehatan

Seseorang yang selalu positif akan memberikan dampak luar biasa bagi kesehatannya. Pekerjaan baik membuat karir juga baik, sehingga membuat mental pekerja sangat kuat. Ingat! makanan yang sehat juga akan mempengaruhi etos kerja seseorang.

4. Rohani

Seseorang yang memiliki etos kerja tinggi, tidak akan pernah melupakan pencipta sekaligus penguasa langit dan bumi ini. Segala sesuatu yang diperintahkan oleh-Nya akan selalu dilaksanakan tanpa menunda-nunda.

2.1.2.3 Prinsip Etos Kerja

Pada bagian prinsip, referensi diambil melalui penulis terkenal Jaysen Sinamo (2015: 56) dari bukunya “8 Etos Kerja Profesional”. Ada 8 prinsip yang perlu dimaknai untuk memiliki etos kerja profesional. Berikut prinsip-prinsipnya:

1. Kerja adalah Rahmat

Bekerja dengan ketulusan dan selalu bersyukur membuat kita lebih dekat pada Sang Pencipta. Apapun pekerjaan yang dilakukan harus selalu disyukuri karena banyak orang di luar sana yang menginginkan pekerjaanmu.

2. Kerja adalah Amanah

Bekerja dengan tanggung jawab dan kejujuran merupakan amanah dari Tuhan yang diberikan kepada manusia.

3. Kerja adalah Panggilan

Menganggap sebuah pekerjaan adalah kesucian, membuat seseorang melahirkan sifat integritas dalam hidupnya. Pekerjaan yang sudah didapatkan saat ini, sesungguhnya panggilan dari Tuhan untuk umatNya.

4. Kerja adalah Aktualisasi

Kerja merupakan aktualisasi diri, menjelaskan bahwa pekerjaan apapun yang didapatkan merupakan peluang kepada kita untuk mengembangkan potensi berbagai bidang.

5. Kerja adalah Ibadah

Banyak sekali ulama-ulama besar yang memberi penjelasan bahwa ibadah tidak sekadar solat 5 waktu dan sebagainya. Mencukupi kebutuhan keluarga dengan bekerja merupakan ibadah utama bagi seorang lelaki.

6. Kerja adalah Seni

Semua pekerjaan merupakan peluang untuk kita menuangkan kreativitas sebanyak mungkin. Semakin banyak kreativitas yang bisa kita berikan pada perusahaan, membuat umur sumber rezeki semakin panjang.

7. Kerja adalah Kehormatan

Semua orang tidak terlepas dari sifat ingin dihormati. Bekerja dengan penuh sungguh-sungguh membuat diri kita semakin disegani.

8. Kerja adalah Pelayanan

Pekerjaan apapun itu sesungguhnya memiliki latar belakang berupa pelayanan. Pelayanan terhadap konsumen, atasan, hingga masyarakat luas.

2.1.2.4 Faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Usman Pelly dalam Busro (2017:218), adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya etos kerja pada diri pribadi kita yaitu:

1. Agama

Cara berpikir, bersikap, dan bertindak seseorang pasti dipengaruhi oleh agamanya jika menganut agama dengan sungguh-sungguh. Semua agama memberikan ajaran berupa nilai-nilai pembangunan diri sendiri yang baik.

2. Budaya

Hidup dalam masyarakat dengan budaya yang maju akan memberikan etos kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya, jika hidup dalam masyarakat dengan budaya yang konservatif membuat etos kerja seseorang menjadi rendah.

3. Sosial Politik

Struktur politik suatu negara tanpa disadari memberikan dampak pada masyarakat luas melalui etos kerja yang dimiliki. Sistem politik akan mendorong masyarakatnya untuk berpikir maju dan etos kerja tinggi.

4. Kondisi Lingkungan

Keadaan lingkungan suatu daerah memiliki peran juga terhadap etos kerja seseorang. Lingkungan yang panas membuat etos kerja masyarakat menurun, maka dari itu banyak perkantoran di perkotaan memberikan fasilitas AC untuk kenyamanan karyawan.

5. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan oleh peran pendidikan seseorang. Seseorang dengan rentang waktu lama dalam proses belajar, memberikan etos kerja yang

tinggi. Peran pendidikan membentuk jati diri seseorang melalui kurikulum dan kebiasaan yang diberikan.

6. Motivasi intrinsik

Faktor terakhir etos kerja adalah melalui diri sendiri. Pribadi dengan motivasi hidup yang tinggi membuat semangat dan etos kerja tinggi. Keyakinan pada diri sendiri yang membuat motivasi kerja sangat tinggi.

2.1.2.5 Indikator Etos kerja

Menurut Nawawi dalam Darodjat (2018:90), mengatakan bahwa untuk mengukur etos kerja karyawan maka diperlukan unsur-unsur dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan yaitu:

1. Kesetiaan

Tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam perbuatan dalam melaksanakan tugas.

2. Prestasi kerja

Suatu hasil kerja yang secara yata dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja tersebut akan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.

3. Tanggung Jawab

Kesanggupan seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta

berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya

4. Ketaatan, kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

5. Kejujuran.

Ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

6. Kerja sama.

Kemampuan seorang karyawan untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7. Prakarsa

Kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan

8. Kepemimpinan

Kemampuan seorang karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokoknya.

2.1.3 Kedisiplinan

2.1.3.1 Pengertian Kedisiplinan

Disiplin kerja mempunyai arti penting bagi perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju, karena karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melakukan pekerjaan menjadi lebih baik.

Pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli, Nitisemito yang dikutip Darmawan (2018: 41) mengemukakan bahwa “disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson yang dikutip Darmawan (2018: 41) disiplin kerja merupakan “bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi”. Pelaksanaan dan peningkatan disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia sekaligus sebagai faktor penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Kemudian menurut Saydam (2017: 30) menjelaskan jika disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri karyawan sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan, kedisiplinan berasal dari kesadaran diri yang mendalam. Disiplin merupakan sesuatu yang penting dalam upaya menciptakan keteraturan dalam

perusahaan, maka diperlukan pembinaan disiplin pada karyawan. Disiplin kerja menurut Siagian (2018: 305) adalah “tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya”. Menurut Hasibuan (2021: 190) Kedisiplinan merupakan “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Afandi (2018:12) menyatakan bahwa Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Karena kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Afandi, 2018:13).

2.1.3.2 Tujuan Disiplin kerja

Afandi (2018:12) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin personil yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Karena kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan (Afandi, 2018:13).

2.1.3.3 Macam-Macam Disiplin Kerja

Macam-macam disiplin kerja terdiri dari Handoko dalam Afandi (2018: 18-19):

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga penyelewangan-penyelewangan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinaryaction*), contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

3. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-

pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

2.1.3.4 Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2021: 195), berikut ini indikator-indikator dari kedisiplinan kerja antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Misalnya : pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan untuk sarjana ditugaskan bagi karyawan berpendidikan SMU. Jelas karyawan bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

2. 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, berdisiplin baik,

jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap kantor/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Guna mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap kantor supaya kedisiplinan karyawan kantor baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan kantor. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan kantor. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

Pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan staf/karyawan kantor namun sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumnya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada kantor tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu kantor. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti dapat menjelaskan disiplin sangat penting bagi perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju, karena karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada dalam perusahaan tersebut.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh karyawan. Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2016: 482), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Selanjutnya menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016: 481), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pendapat dari ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Busro (2017: 95) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu.

1. Faktor internal antara lain : (a) kemampuan intelektualitas, (b) disiplin kerja, (c) kepuasan kerja, dan (d) motivasi karyawan.
2. Faktor eksternal meliputi : (a) etos kerja, (b) lingkungan kerja, (c) kompensasi, dan (d) system manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut (budaya organisasi).

Selain itu menurut Armstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2018: 352) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor individu (personal factors). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, disiplin kerja, dan lainnya.
2. Faktor kepemimpinan (leadership factors). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok/rekan kerja (team factors). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (system factors). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor situasi (contextual/situational factors). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Berdasarkan uraian yang disampaikan oleh Armstrong, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan organisasi jika karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018: 351) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.5 Hubungan Etos kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Hubungan Etos kerja dan Kinerja Karyawan

Hubungan etos kerja dengan kinerja dikemukakan oleh Ratri dalam Busro (2017: 235), menyatakan jika etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila etos kerja yang ditunjukkan dengan mempunyai penilaian

positif terhadap manusia, bekerja sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan, dan bekerja dilakukan sebagai ibadah, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dalam meningkatkan kinerja karyawan atas kerja sangat dibutuhkan bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Hal ini dikemukakan oleh Alma (2010: 127) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu jiwa seseorang untuk melakukan melaksanakan suatu pekerjaan dengan perhatian yang penuh. Dengan etos kerja, maka pekerjaan itu akan terlaksana dengan sempurna walaupun banyak kendala yang harus diatasi, baik karena motivasi kebutuhan atau karena tanggung jawab yang tinggi.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja individu dalam suatu lembaga. Semakin tinggi etos kerja seseorang semakin tinggi juga kinerja yang diperlihatkan dalam lingkungan kerjanya.

2.1.5.2 Hubungan Kedisiplinan dan Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:11) Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara disiplin

kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dalam penelitian ini. Berikut table penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian, Alat Analisis dan Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ifah Marsifah (2020)	Pengaruh etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bekasi). Jurnal Manajemen dan Bisnis Aliansi	Variabel Etos Kerja (X1), Variabel Kedisiplinan (X2), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y). Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian : X1 berpengaruh terhadap Y X2 berpengaruh terhadap Y X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y	1. Variabel Etos Kerja (X1), Kedisiplinan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	1. Teori yang digunakan 2. Lokasi penelitian 3. Waktu penelitian 4. Objek penelitian 5. Jumlah Responden
2.	Akhmad Barsah (2020)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, Vol. 3, No. 1, Maret 2020: 141 - 150	Variabel Etos Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y). Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian : X1 berpengaruh terhadap Y X2 berpengaruh terhadap Y	1. Variabel Etos Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	1. Variabel Kedisiplinan 2. Teori digunakan 3. Lokasi penelitian 4. Waktu penelitian 5. Objek penelitian 6. Jumlah Responden

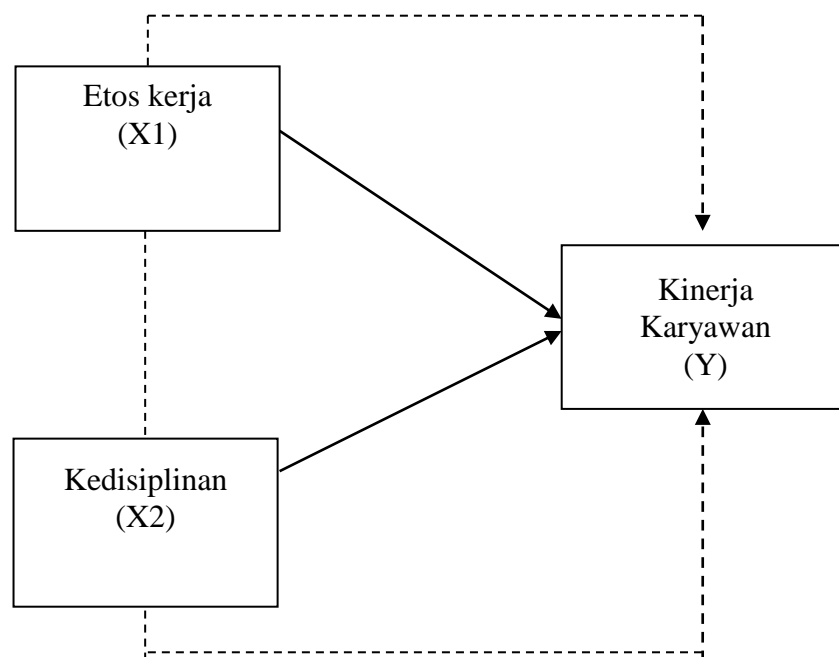
			X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y		
3.	Oca Marlina, M. Bakri, Putri Mauliza. (2022)	Pengaruh Etos Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Aceh. Serambi Konstruktivis , Volume 4, No.2, Juni 2022 ISSN : 2656 – 5781	Variabel Etos Kerja (X1), Variabel Kedisiplinan (X2), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y). Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian : X1 berpengaruh terhadap Y X2 berpengaruh terhadap Y X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y	1. Variabel Etos Kerja (X1), Kedisiplinan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	1. Teori yang digunakan 2. Lokasi penelitian 3. Waktu penelitian 4. Objek penelitian 5. Jumlah Responden
4.	Melisa Andriani (2018)	Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) http://ejournal.uniska-jmk.com 3 (1) 2018, 25-32 ISSN 2477-3166	Variabel Etos Kerja (X1), Variabel Kedisiplinan (X2), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y). Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian : X1 berpengaruh terhadap Y X2 berpengaruh terhadap Y X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y	1. Variabel Etos Kerja (X1), Kedisiplinan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	1. Teori yang digunakan 2. Lokasi penelitian 3. Waktu penelitian 4. Objek penelitian 5. Jumlah Responden

5	Doni Irawan, Gatot Kusjono, Suprianto	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185)	Variabel Disiplin kerja (X1), Variabel Lingkungan (X2), dan Variabel Kinerja (Y). Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian : X1 tidak berpengaruh terhadap Y X2 berpengaruh terhadap Y X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y	1. Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja (Y). 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	1. Variabel X2 yaitu lingkungan 2. Teori yang digunakan 3. Lokasi penelitian 4. Waktu penelitian 5. Objek penelitian 6. Jumlah Responden
6	Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw	Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. Jurnal EMBA 1051 Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 1051-1060	Variabel Etos Kerja (X1), Variabel Disiplin Kerja (X2), Variabel Komitmen Organisasi (X3) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y). Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian : X1 tidak berpengaruh terhadap Y X2 berpengaruh terhadap Y X3 berpengaruh terhadap Y X1, X2 dan X3 berpengaruh terhadap Y	1. Variabel Etos Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	1. Variabel Komitm Organisasi 2. Teori yang digunakan 3. Lokasi penelitian 4. Waktu penelitian 5. Objek penelitian 6. Jumlah Responden

7	Elfiani Amos	Pengaruh Etos Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Universitas Bosowa	Variabel Etos Kerja (X1), Variabel Kedisiplinan (X2), Variabel Kinerja (Y). Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian : X1 tidak berpengaruh terhadap Y X2 berpengaruh terhadap Y X3 berpengaruh terhadap Y X1, X2 dan X3 berpengaruh terhadap Y	1. Variabel Etos Kerja (X1), Variabel Kedisiplinan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	1. Teori yang digunakan 2. Lokasi penelitian 3. Waktu penelitian 4. Objek penelitian 5. Jumlah Responden
---	--------------	---	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang peneliti bahas mengenai dua peranan yang menjadi variabel X yaitu etos kerja (X1) dan kedisiplinan (X2) dan Variabel Y (kinerja karyawan) maka peneliti akan memanfaatkan sebagai acuan membuat angket yang nantinya akan disebar kepada responden, kemudian setelah penyebaran dilakukan maka peneliti akan mencari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, reliabilitas guna menentukan layak atau tidaknya angket tersebut diteliti, setelah diperoleh hasil maka peneliti menggunakan alat analisis yaitu analisis regresi, uji hipotesis untuk menentukan seberapa jauh pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya kemudian analisis koefisien determinasi. Gambaran kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut:



Keterangan :
————— Secara parsial (sendiri-sendiri)
----- Secara Simultan (serentak)

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2016: 110) hipotesis didefinisikan sebagai sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh etos kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT Menara Nusantara Perkasa Baturajabaik secara parsial maupun simultan.