

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan, (dikutip di Harras dkk, 2020:5), berpandangan bahwa manajemen SDM adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat keteraturan dan ketertiban, dimana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi. Oleh karena itu, tidak berlebihan jika kita mengatakan bahwa manajemen SDM adalah seni, karena sesungguhnya terdapat harmonisasi antar manusia yang mampu menghasilkan sebuah karya (kinerja, produktivitas, prestasi, kreativitas, dan inovasi), dengan karya tersebut semua orang mendapatkan kebahagiaan yang di cita-citakan.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Mangkunegara (dikutip di Harras dkk, 2020:6), manajemen SDM berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan. Penjelasan ini mempertegas peran SDM dalam sebuah organisasi yang di kontrol atau dikendalikan oleh sebuah sistem kerja atau yang disebut sistem manajemen.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai (dikutip di Harras,2020:10), Kita dapat mengatakan fungsi adalah peran, dengan kata lain manajemen SDM dihadirkan untuk menghadirkan kehidupan kerja yang benar dan teratur seperti:

a. Sebagai pelaksana manajeral

Bahwa manajemen dihadirkan untuk memastikan tata kelola kepegawaian berjalan dengan baik, sehingga mampu menciptakan stabilitas di dalam bekerja. Setidaknya dalam peran ini ada 4 fungsi manajemen SDM diantaranya rencana kepegawaian, mengorganisasikan pegawai, menempatkan pegawai pada bidangnya,dan mengendalikan pegawai.

b. Sebagai operasionalisasi kegiatan

Manajemen SDM dapat mewujudkan pelaksanaan manjerial pada bentuk yang lebih teknis misalnya perekrutan, pengembangan, pemeberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian.

Berikut ada lima fungsi manajemen yang paling penting yang berasal dari klasifikasi paling awal dari fungsi-fungsi manajerial yaitu:

a. Planning

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yg dibutuhkan untuk mencapai tujuan

b. Organizing

organizing atau pengorganisasian ini meliputi

- 1) Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yg akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. Staffing

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan(recruitment) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

a. Leading

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

b. Controlling

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2014:9) organisasi menyadari untuk mencapai tujuan, terlebih dahulu memiliki pegawai-pegawai yang unggul, maka melalui

manajemen kepegawaian tujuan tersebut dapat terlihat. Oleh karena itu, setidaknya tujuan manajemen SDM adalah :

- a) Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian yang menarik. Artinya, pegawai memiliki apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemikiran mereka mampu menciptakan strategi bersaing yang handal, fisik mereka mampu meningkatkan produktivitas, dan kepribadian mereka mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi.
- b) Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang. Artinya, pegawai memiliki kemampuan bekerja yang teruji, apa artinya? Dapat mengerjakan dan menyelesaikan tugas dengan baik, maupun menghasilkan kinerja dan produktivitas yang tinggi, dan mampu mencapai target-target yang ditetapkan.
- c) Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif. Artinya, manajemen memiliki dampak terhadap pola hubungan kerja sesama pegawai dan pimpinan. Semua orang saling bahu membahu, mengambil peran masing-masing dan kerja sama tim yang solid.
- d) Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja secara benar.
- e) Mengatasi masalah kepegawaian yang beresiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai,

terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Sehingga secara langsung berdampak pada menurunnya penjualan, buruknya pelayanan, hilangnya kesempatan, dan sebagainya. Karena itu semua tujuan organisasi tidak tercapai.

2.1.2 Etos Kerja

2.1.2.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Sinamo (dikutip di bawelle dkk, 2016), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Anoraga (dikutip di Hadiansyah,2015) berpendapat bahwa keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja

Sedangkan Menurut Sinamo (dikutip di Aqsariyanti dkk, 2019), menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang

berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap_sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

(Harras dkk, 2020:178) Sedikit sulit memiliki pekerja yang sempurna, pekerja keras, cerdas, loyal, banyak hal yang mempengaruhi kepribadiannya, di antaranya:

a) Watak / karakteristik

Setiap orang memiliki watak masing-masing, ada yang pemaarah, ada yang penyabar, ada yang lemah lembut, ada yang kurang acuh, ada yang angkuh. Sifat-sifat yang dimiliki setiap individu sebagian besar berpengaruh terhadap cara mereka bekerja, sikap mereka terhadap pekerjaan dan cara mereka mengatasi masalah.

b) Tingkat pengetahuan

Pekerja tamatan sarjana cenderung lebih baik dalam bekerja. Mereka lebih mudah mengerti dan memiliki kompetensi yang baik pula dalam melaksanakan tugas.

c) Tingkat kecerdasan

Kemampuan berfikir sangat berpengaruh terhadap cara kerja. Dengan daya fiki yang tinggi kemampuan bekerja akan terus meningkat, cepat mengatasi masalah, mudah beradaptasi, dan mampu menghadirkan ide-ide kreatif dan inovatif.

d) Tingkat pengalaman

Bagi pekerja yang berpengalaman bekerja keras adalah hal biasa, dan tidak mudah putus asa dengan berbagai tekanan. Pengalaman juga mempengaruhi tingkat kreativitas pekerja.

e) Lingkungan

Faktor keluarga, lingkungan sosial dan lingkungan kerja sangat dominan terhadap perilaku. Karena pimpinan dan rekan kerja rajin, maka pekerja lain akan mengikutinya.

f) Dukungan organisasi

Kegigihan manajer dalam melakukan pengawasan, penilaian dan pengaturan sangat berpengaruh terhadap perilaku taat pekerja.

2.1.2.3 Kriteria Etos Kerja

Menurut Mutiarasari (2022) Etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian Interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalani hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai yang lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitas pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang bisa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi.

3. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi terhadap pegawainya

2.1.2.4 Indikator Etos Kerja

Banyak ahli mengemukakan soal ukuran etos kerja, namun secara langsung kita dapat melihat seorang pegawai apakah memiliki semangat kerja yang tinggi atau tidak dengan melihat hal-hal berikut(Harras et al., 2020):

a. Kerja keras

Bersungguh-sungguh menjalankan tugas dengan rasa tanggung jawab dan menuntaskan pekerjaan dengan segenap tenaga, pikiran dan waktu.

b. Tanpa pamrih

Bekerja penuh kesadaran, tanpa disuruh dan tidak perhitungan.Segala sesuatunya atas inisiatif dan kreativitas sendiri.

c. Gigih

Pantang menyerah menghadapi masalah, dan selalu semangat dalam menjalani hari-hari di dalam organisasi.

d. Pembawa perubahan

Memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi, sekaligus dapat mempengaruhi orang-orang yang ada di sekitarnya untuk mengeluarkan potensi yang besar.

e. Penggagas

Menjadi model atau inspirasi bagi orang lain untuk berkembang, maju, dan berubah. Hal tersebut dapat terwujud dalam bentuk pemikiran, sikap, perilaku, dan hasil kerja.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dikutip di Gultom dkk,2021) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari keadaan lingkungan di sekitarnya, dimana terdapat hubungan yang erat antara manusia dan lingkungan. Manusia senantiasa akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Begitu pula dalam hal menyelesaikan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Setiap karyawan menginginkan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman yang memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal karena lingkungan kerja mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia

bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa betah di tempat kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (dikutip di Chairul Ichsan 2015) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan”.

2.1.3.2 Aspek Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

a. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yaitu

1. Pelayanan makan dan minum.
2. Pelayanan kesehatan.
3. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawan kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan pengaruh warna, ruangan gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c. Hubungan karyawan

hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama karyawan dalam bekerja ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja

2.1.3.3 Peran Pimpinan dalam lingkungan kerja

(Harris dkk, 2020) Secara formal tidak ada peran pimpinan di dalam organisasi, namun sebagai orang yang paling berkuasa setiap tindak tanduknya punya pengaruh terhadap pola perilaku kerja pegawai di antaranya:

a) Gaya

Semua penampilan pimpinan seperti cara berpakaian, cara berbicara, cara makan, dan lain sebagainya menjadi perhatian.

b) Sikap

Kuatnya karakter pimpinan membuat cara kerja dan lingkungan kerja terasa berbeda, terkesan teratur dan profesional. Akan ada sebagian pegawai yang terkesan dan kemudian mengikuti jalannya.

c) Perilaku

Pegawai atau karyawan melihat apa yang dilakukan oleh pimpinan. Biasanya pegawai akan mengamati dan memilah perilaku pimpinan yang sesuai dengan karakteristik.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sudaryo (dikutip di Sembiring, 2020) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindungi oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang teran, dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari.

2) Pewarnaan

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna., padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat memengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun juga komposisi warna yang tepat dapat menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang memandangnya.

3) Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga keberishannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu.

4) Suara/Kebisingan

Dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Selain dalam kantor, suara bising juga ditimbulkan dari lingkungan luar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

5) Pertukaran Udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembapan yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Rivai (dikutip di Ahmad dkk, 2019) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mathis dan John (dikutip di Damanik dkk, 2018), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kesungguhan, kecakapan serta waktu. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam periode tertentu yang dilaksanakan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi

2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (dikutip di Mutiarasari,2022) Tujuan penilaian kinerja pegawai untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia suatu organisasi. berpendapat bahwa tujuan penilaian kinerja, yaitu :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya jasa.
- b. Untuk mengukur kinerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan/instansi pemerintahan.

2.1.4.3 Fakto-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan John (dikutip di Damanik dkk, 2018), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- a. Kemampuan Individual, mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang pegawai berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, interpersonal, dan kecakapan teknis.
- b. Usaha yang Dicurahkan adalah etika kerja, kehadiran, dan motivasi. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Tingkat keterampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan.
- c. Dukungan Organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai dasar dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi bagi organisasi

Menurut Sedarmayanti (dikutip di Desky,2014), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu :

- a. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
- b. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanyaKeahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
- c. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
- d. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (dikutip di Ahmad dkk, 2019) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

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. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel Bebas (X) dan Variabel Terikat (Y)

2.1.5.1 Hubungan Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Timbuleng (dikutip di Aspani dkk, 2022) Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Berbagai upaya yang dilakukan agar kinerja dari karyawan dapat memberikan hasil yang optimal, tetapi bagaimana karyawan menerima peraturan-peraturan yang ada dan harus

dipatuhi. Setiap proses untuk perusahaan berkembang pasti tidak lepas dari berbagai masalah yang nantinya akan menghambat pekerjaan yang ada diperusahaan, bagaimana manajer melihat etos kerja karyawan guna untuk mengatasi masalah-masalah yang untuk membantu perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan hasil yang efektif dan efisien. Dengan etos kerja yang tinggi ini bisa meningkatkan kinerja karyawan Oleh karena itu organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, bila etos kerja tidak ada pada suatu organisasi akan sulit berkembang

2.1.5.2 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Soetjipto (dikutip di Sihalo dkk, 2019) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal

hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya. Yang terjadi di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Baturajadi antara lain masih kurang baik pengelolaan perusahaan terhadap lingkungan kerja. Hal ini terlihat dengan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, ruangan kerja yang tidak nyaman dengan tata ruang yang kurang jelas (tidak teratur), ruang gerak yang sempit menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

2.1.5.3 Hubungan Etos Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fadillah (dikutip di Megawati dkk, 2020), Etos kerja merupakan semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja.

Menurut Sedarmayanti (dikutip di Vernandes dkk, 2022), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti pencahayaan ruangan (AC), penerangan yang cukup, dan lainnya. Sementara

Sedarmayanti (2015), menyampaikan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan tempat orang dan kelompok orang bekerja, cara kerja dan rutinitasnya sebagai perorangan ataupun sekelompok orang.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Penting untuk dilakukan karena adanya pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja yang menurun dan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan agar karyawan mampu lebih mengupayakan bagaimana pimpinan atau atasan dapat memberikan semangat agar etos kerja meningkat dan lingkungan kerja yang lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul penelitian, jurnal, volume, nomor dan tahun	Variabel yang diteliti, alat analisis, dan hasil penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	1) Hersaptoto Adi Saputro 2) Setyowati Subroto	<p>Judul : Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pemasang</p> <p>Jurnal: Manajemen dan Bisnis Volume: 1</p> <p>Nomor: 2</p> <p>Tahun: 2021</p>	<p>Variabel bebas:</p> <p>1) Etos Kerja (X1)</p> <p>2) Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Variabel terikat:</p> <p>1) Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Alat analisis: regresi linear berganda, dan kuesioner</p> <p>Hasil Penelitian: Hasil uji koefisien determinasi dengan nilai Adjusted R Square adalah 0,618. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh variabel Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Persero) Pemasang adalah sebesar 61,8%.</p>	<p>Variabel bebas:</p> <p>1) Etos Kerja (X1)</p> <p>Variabel terikat:</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Jumlah yang diteliti</p> <p>3. Tahun penelitian</p>

2.	Chairul Ihsan	<p>Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Medan</p> <p>Skripsi</p> <p>Tahun: 2015</p>	<p>Variabel bebas:</p> <p>1) Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>2) Fasilitas Kerja (X2)</p> <p>Variabel terikat:</p> <p>1) Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Alat Analisis: analisis regresi linier berganda</p> <p>Hasil penelitian: Lingkungan kerja dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai Fhitung sebesar 106,266 dengan tingkat signifikansi 0,000, lebih besar dari nilai Ftabel dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 3,23 = (106,266 > 3,16). Nilai R sebesar 0,778 menunjukkan terdapat hubungan yang erat antara lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Medan.</p>	<p>Variabel bebas:</p> <p>1) Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Variabel terikat:</p> <p>1) Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>1. Objek penelitian</p> <p>2. Jumlah yang diteliti</p> <p>3. Tahun penelitian</p>
----	---------------	---	---	---	--

3.	<p>1). M.Andre Vernandes</p> <p>2). Rice Haryati</p> <p>3). Susi Yulianty</p>	<p>Judul:PengaruhLingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kota Padang.</p> <p>Jurnal: Matua</p> <p>Volume:4</p> <p>Nomor:1</p> <p>Tahun:2022.</p>	<p>Variabel bebas:</p> <p>1)Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>2)Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Variabel terikat:</p> <p>1)Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Alat analisis:Regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisiendeterminasi.</p> <p>Hasil Penelitian:. Besarnya kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan antaran pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang adalah sebesar 61,6% sedangkan sisanya 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya motivasi kerja, keselamatan kerja dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.</p>	<p>Variabel bebas:</p> <p>1)Lingkungan Kerja (X1)</p> <p>Variabel terikat:</p> <p>1)Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1.Objek penelitian</p> <p>2.Jumlah yang diteliti</p> <p>3.Tahun penelitian</p>
----	---	---	--	--	---

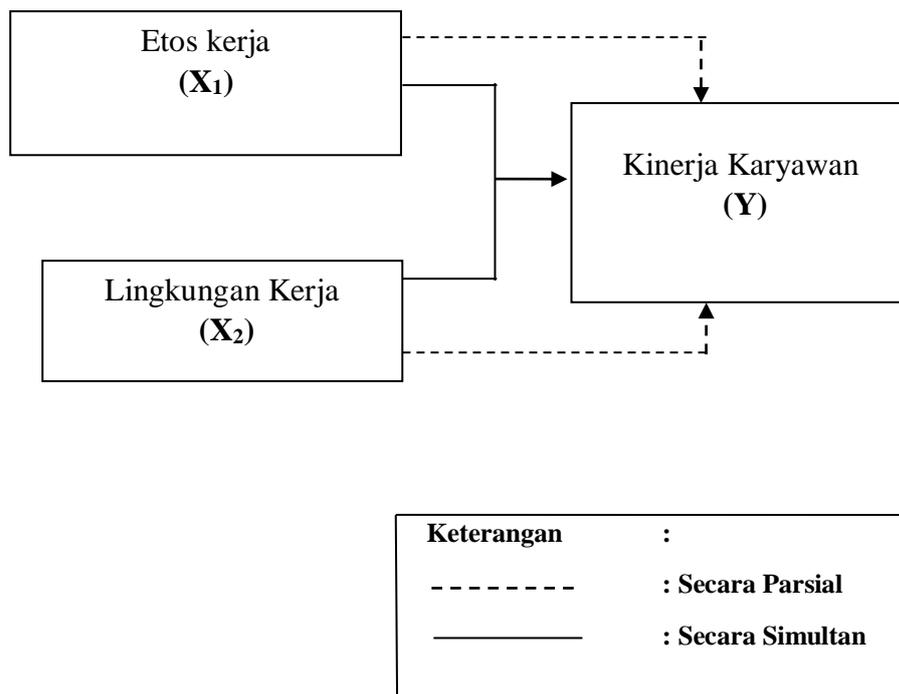
4)	1). Megawati 2). Ampauleng	Judul: Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal: Mirai Management, Volume: 5 Nomor: 2 Tahun: 2020	Variabelbebas: 1)Etos Kerja (X1) 2)Lingkungan kerja (X2) VariabelTerikat: 1)Kinerja karyawan (Y) Alat analisis: Regresi berganda, Uji Validitas, reliabilitas, uji linearitas, uji normalitas Hasil Analisis: T-hitung untuk setiap variabel X1 dan X2 lebih besar dari T-tabel dengan nilai 1,782. dengan demikian hasil diatas menunjukkan hipotesis nol ditolak berarti bahwa dengan tingkat kepercayaan 95% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian etos kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Sungguminasa.	Variabel bebas: 1)Etos Kerja (X1) 2) Lingkungan Kerja (X2) Variabel terikat: 1)Kinerja Karyawan (Y)	1.Objek penelitian 2.Jumlah yang diteliti 3.Tahun penelitian
5.	1). Harjoni Desky	Judul: Pengaruh Etos Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: 1)Etos Kerja (X1)	Variabel bebas: 1)Etos Kerja (X1)	1.Objek penelitian 2.Jumlah yang

		<p>Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe</p> <p>Jurnal: Penelitian Islami</p> <p>Volume: 8</p> <p>Nomor: 2</p> <p>Tahun: 2014</p>	<p>2)Gaya Kepemimpinan (X2)</p> <p>Variabel terikat:</p> <p>1)Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Alat analisis:Kuantitatif, Kuesioner, Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis</p> <p>Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe. Nilai-nilai etos kerja yang dilaksanakan dengan baik oleh karyawan akan menumbuhkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada Rumah Makan Ayam Lepas di Kota Lhokseumawe.</p>	<p>Variabel terikat:</p> <p>1)Kinerja Karyawan (X2)</p>	<p>diteliti</p> <p>3.Tahun penelitian.</p>
--	--	--	---	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori-teori yang di deskripsikan tersebut, selanjutnya di analisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel indenpenden, dalam hal ini adalah Etos Kerja dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2018: 110) hipotesis didefinisikan 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 lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, baik secara parsial maupun simultan.