

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Afandi (2018:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Kemudian menurut Juniarti (2021:11) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses dalam perencanaan untuk mengatur sumber daya manusia yang dimiliki supaya bisa dipergunakan dan dimanfaatkan secara baik sehingga memberikan kualitas dan nilai tambah bagi instansi pemerintah. Sependapat juga dengan Flippo (dikutip di Hasibuan, 2021:11) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan tenaga kerjanya untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi agar menghasilkan pegawai yang berkembang sehingga dapat mempermudah tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

### **2.1.1.2.Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (dikutip di Budiasa, 2021:9) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Memiliki SDM berkualitas, yakni cerdas, energik, dan berkepribadian menarik.
- b. Ketersediaan pegawai dengan potensi baik, sehingga menjadi harapan di masa mendatang.
- c. Mewujudkan lingkungan kerja yang baik bagi pembangunan budaya kerja produktif, kreatif, dan inovatif.
- d. Menciptakan efektivitas dan efisiensi, baik dalam pelaksanaan maupun dalam menghasilkan pekerjaan. Manajemen SDM menjadi penggerak seluruh pegawai bekerja dengan penuh tanggung jawab.
- e. Mengatasi masalah kepegawaian yang berisiko terhadap kegagalan. Perusahaan tidak menghendaki terjadinya keluar masuk pegawai, terlambat kerja, malas, kurang semangat, dan sebagainya. Karena itu semua, menyebabkan tujuan organisasi tidak tercapai.

### **2.1.1.3.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2021:21) menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia meliputi :

- a. Perencanaa

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organizational chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

#### k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan yang membuat para pegawai terputusnya hubungan kerja mereka dengan pimpinan.

### **2.1.2. Etos Kerja**

#### **2.1.2.1. Pengertian Etos Kerja**

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. 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 (Juniarti et al., 2021:20). Lalu ada juga teori yang menyatakan bahwa Etos kerja adalah keunikan kebaikan dalam bekerja, yang menunjukkan semangat dan dedikasi dalam bekerja atas dasar keteguhan hati, biasanya hal tersebut terlahir karena tingginya keyakinan, yang kemudian mendorong lahir sikap tanggung jawab, dan mewujudkan amanah kerja dengan suatu sikap atau perilaku kerja baik (Harras et al., 2020:172).

Dari berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran sendiri yang mendasari semangat kerja dan dedikasi terhadap pekerjaan yang dilakukan setiap harinya agar meraih hasil yang positif dan optimal.

#### **2.1.2.2.Ciri-ciri Etos Kerja**

Menurut Tasmara (dikutip di Endrianto, 2021) yang menyampaikan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang yang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Disiplin. Disiplin diri dapat diartikan dengan pemanfaatan diri sesuai dengan ketepatan waktu untuk mencapai cita-cita karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan.
- b. Kejujuran. Jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya tersebut.
- c. Percaya diri. Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Percaya diri memiliki pengertian tindakan atau sikap dan keyakinan

seseorang untuk memulai melakukan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang dihadapi.

- d. Tanggung jawab. Tanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah.

### **2.1.2.3. Etos kerja bagi pegawai**

Etos kerja letaknya ada pada saat pekerjaan dilaksanakan, dan merupakan turunan dari tanggung jawab. Bagi pekerja yang beretos kerja ia memiliki kedudukan (Harras et al., 2020:175):

- a. Sebagai karakteristik diri. Totalitas dalam bekerja adalah kesadaran diri, dan dilakukan atas dasar keinginan.
- b. Sebagai bagian dari moral. Tidak heran pegawai akan malu jika datang terlambat, sementara pimpinan telah ada di depan kantor. Atau pekerja akan malu jika tugasnya belum selesai tepat waktu.
- c. Bagian dari profesionalitas. Datang tepat waktu, semangat dalam bekerja, cermat, terampil dalam bekerja, dan lain sebagainya adalah wujud dari aktualisasi diri.

### **2.1.2.4. Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Sedikit sulit memiliki pekerja yang sempurna, ia pekerja kerjas, ia cerdas (profesional), dan ia setia (loyal), banyak hal yang mempengaruhi kepribadiannya, di antaranya (Harras et al., 2020:178):

- a. Watak/Karakteristik. Sifat-sifat yang dimiliki setiap individu yang berbeda 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. Dengan daya pikir yang tinggi kemampuan bekerja akan terus meningkat, cepat mengatasi masalah, mudah beradaptasi, dan mampu menghadirkan ide-ide kreatif dan atau inovatif.
- d. Tingkat Pengalaman. Latar belakang pengalaman tentu menjadi faktor penambah. 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. Sebagian besar etos kerja terdorong oleh pengaruh lingkungan. Karena pimpinan dan rekan kerja rajin, maka pekerja lain akan mengikutinya.
- f. Dukungan Organisasi. Cara organisasi berinteraksi dengan pekerja adalah faktor penambah dari etos kerja. Kegigihan manajer dalam melakukan pengawasan, penilaian dan pengaturan sangat berpengaruh terhadap perilaku taat pekerja.

#### **2.1.2.5.Upaya Dalam Meningkatkan Etos Kerja**

Keyakinan berbuat baik dalam organisasi harus nampak, baik dalam bekerja maupun sosial organisasi, maka setidaknya pekerja harus menunjukkan (Harras et al., 2020:177) :

- a. Tekad Yang Kuat. Memiliki keyakinan yang kuat adalah asas etos kerja, dari sana lahir semangat bekerja keras, semangat menjaga etos kerja, dan kuat mengatasi pengaruh buruk.

- b. Kepercayaan Diri. Dari tekad yang kuat tervisualisasikan sikap percaya diri, yakni sikap bertanggung jawab, berani menghadapi masalah, dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan.
- c. Keberanian. Berani di sini adalah, upaya menekan diri untuk dapat mengatasi berbagai masalah-masalah emosional, seperti dapat menekan ego, mengatur emosi atau amarah, menjaga diri dari berpikir buruk atau prasangka buruk, dan lain sebagainya.
- d. Cerdas Berpikir. Artinya pekerja mampu meningkatkan daya berpikir. Dari hari ke hari struktur berpikir pekerja selalu berkembang dengan ide-ide atau gagasan yang produktif.
- e. Cerdas Spiritual. Pekerja menerapkan nilai-nilai agama pada setiap aktivitas organisasi, dengan demikian terbangun suatu kekuatan ruhani yang mengimbangi hiruk pikuk duniawi.

#### **2.1.2.6.Indikator Etos Kerja**

Menurut Salamun, dkk., (dikutip di Juniarti et al., 2021:24) menyebutkan bahwa dalam etos kerja terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukurnya yaitu sebagai berikut :

##### **1. Kerja keras**

Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.



## 2. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## 3. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

## 4. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan

## 5. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi pegawai untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 6. Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan atau jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) dimasa lalu agar tidak terulang kembali.

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja (Khaeruman et al., 2021:56). Kemudian menurut Sedarmayanti (2018:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Sependapat juga dengan Afandi (2018:66) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Dari berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para pegawai selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh suatu organisasi.

### **2.1.3.2. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut sedarmayanti (dikutip dalam Budiassa, 2021:40) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua, sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik, semua keadaan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

### **2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2018:28) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

#### **a. Penerangan / Cahaya di tempat kerja**

Perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiennya dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur di tempat kerja

Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang kurang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyak air yang terkandung dalam udara, kelembapan ini berhubung dan dipengaruhi oleh temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas udara tersebut akan menyebabkan semakin cepatnya denyut jantung karena aktivitasnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Agar para pegawai ini dapat leluasa bekerja dengan baik, maka ruang gerak dari para pegawai perlu diberikan didalam besar ruangan yang memadai.

f. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

g. Pewarnaan

Masalah penggunaan warna dalam ruangan kerja pada umumnya belum mendapatkan perhatian dengan semestinya oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Pemilihan warna yang cerah atau yang gelap belum tentu akan menaikkan atau menurunkan produktifitas kerja.

h. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

#### **2.1.3.4. Konflik Lingkungan Kerja**

Ada banyak faktor yang menyebabkan buruknya lingkungan kerja, di antaranya (Harras et al., 2020:85) :

a. Lemahnya aturan etis atau sosial

Organisasi hanya fokus pada pekerjaan. Maka tidak sedikit, terjadi tindakan kesewenang-wenangan, diskriminasi, dan senioritas. Kondisi tersebut secara langsung telah menciptakan suatu suasana kerja yang tidak nyaman, dan berisiko terhadap tingkat turnover.

b. Kurangnya kepedulian pimpinan

Ketidakepekaan pimpinan menjadi sebab hilangnya suasana kekeluargaan yang berakibat lahirnya perilaku liar dalam bekerja.

c. Tingginya beban kerja

Besarnya tanggung jawab sering kali mendorong suatu keadaan mental yang buruk seperti mudah stres. Dalam keadaan tersebut sering kali pimpinan bersikap dan berperilaku kasar terhadap pegawai, sehingga membuat hubungan kerja menjadi tidak harmonis.

#### **2.1.3.5. Efektivitas Lingkungan Kerja**

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam organisasi ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Afandi, 2018:70) :

1. Cahaya, Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan cepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna, Warna akan mempengaruhi keadaan jiwa para karyawan/pegawai dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pekerja akan terpelihara.
3. Udara, Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Suara, untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik, parkir motor, dan lain-lain pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam menyelesaikan tugas.

#### **2.1.3.6. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Afandi, 2018:71).

#### **2.1.3.7. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (dikutip di Budiasa, 2021:41) menyatakan bahwa ada beberapa indikator lingkungan kerja, sebagai berikut:

##### **1. Penerangan**

Cahaya atau penerangan pengaruhnya sangat besar bagi pegawai terkait dengan keselamatan dan kelancaran kerja. Pencahayaan kurang jelas, akan

memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan dan dapat menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

## 2. Temperatur udara.

Pada keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

## 3. Tata warna

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan para pekerja, sifat dan pengaruh warna kadang dapat menumbuhkan rasa senang, sedih dan lain-lain.

## 4. Dekorasi pada tempat kerja.

Dekorasi sangat berhubungan dengan penataan warna, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, interior dan lainnya.

## 5. Keamanan.

Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja. Segala upaya dapat dilaksanakan untuk menciptakan kondisi aman di tempat kerja.

### **2.1.4. Kinerja Pegawai**

#### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Kasmir (2019:182) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemudian



menurut Budiasa (2021:15) menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik adalah kinerja mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Sependapat juga dengan Afandi (2018:83) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang ditetapkan.

#### **2.1.4.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Adapun menurut Kasmir (2019:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

c. Rancangan kerja.

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara dengan serius.

#### **2.1.4.3. Pengukuran Kinerja**

Adapun beberapa faktor penentu kinerja menurut T.R. Mitchel (dikutip di Juniarti et al., 2021:28) yang mengemukakan bahwa untuk menilai apakah suatu organisasi tersebut mempunyai kinerja baik atau tidak, dapat dilakukan pengukuran kinerja, antara lain sebagai berikut :

- a. *Quality of Work* (kualitas pekerjaan), yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang di hasilkan dari suatu pekerjaan.

- b. *Promptness* (kecepatan/ketepatan), menunjukkan waktu yang di perlakukan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- c. *Initiative* (inisiatif), menunjukkan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha mencari, menemukan dan mengembangkan metode-metode yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang gemilang.
- d. *Capability* (kemampuan), potensi yang di miliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif.
- e. *Communication* (komunikasi), kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun lingkungannya yang berguna untuk mendukung aktivitas pekerjaan.

#### **2.1.4.4. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2018:22) menjelaskan bahwa terdapat beberapa manfaat dari penilaian kinerja, yaitu :

- 1) Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- 2) Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat, dapat menjamin pegawai untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
- 3) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- 4) Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan pegawai yang prestasi kerjanya kurang baik.

#### **2.1.4.5.Indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (2019:208) menjelaskan bahwa untuk mengukur kinerja pegawai dapat di gunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu), yaitu suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas (jumlah), yaitu pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.
3. Waktu, yaitu ketepatan waktu dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
4. Penekanan biaya, yaitu biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan yang di jadikan sebagai acuan agar tidak melebihi dari anggaran yang telah di tetapkan.
5. Pengawasan, Setiap aktivitas suatu pekerjaan memerlukan pengawasan agar tidak melenceng dari yang telah di tetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Hubungan antar pegawai, dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.

## **2.2. Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1. Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Apabila seorang pegawai mempunyai etos kerja yang tinggi maka akan berdampak positif pada kinerja pegawai tersebut. Maksudnya adalah bahwa kinerja pegawai akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan karena etos kerja sudah diterapkan sehingga setiap pekerjaan akan dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila tim kerja yang solid, etos kerja yang tinggi yang terus menerus dilakukan dimanapun dan kapanpun seorang pegawai berada.

Dari penjabaran tersebut sependapat dengan yang dikemukakan oleh Juniarti et al. (2021:42) yang menyatakan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang mejadi tujuan instansi dapat tercapai. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk didalamnya yaitu cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi. Artinya etos kerja dalam suatu organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi etos kerja semakin tinggi juga kinerja yang diperlihatkan dalam lingkungan kerjanya.

### **2.2.2. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja dalam suatu instansi pemerintahan sangat penting untuk di manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses pelayanan dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses pelayanan tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas kerja setiap harinya.

Menurut Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sehingga meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Disini sangat jelas sekali bahwa faktor lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi meningkatkan kinerja pegawai.

### **2.2.3. Hubungan Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada umumnya semakin baik etos kerja dan lingkungan kerja pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawainya. Dengan memiliki etos kerja berarti pegawai akan menunjukkan semangat dan dedikasi dalam bekerja yang kemudian mendorong sikap tanggung jawab dan amanah kerja dengan suatu sikap atau perilaku kerja baik. Selain itu suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga akan meningkatkan kinerja pegawai untuk dapat melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan lebih baik. Kinerja pegawai yang tinggi

akan menghasilkan kinerja yang baik dan pada akhirnya kinerja yang baik akan memberikan kepuasan kepada masyarakat yang dilayaninya. Etos kerja dan lingkungan kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Baturaja Barat.

Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk didalamnya yaitu cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di instansi (Juniarti et al., 2021:42).

Menurut Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan seseorang untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

Etos kerja dan lingkungan kerja yang tepat akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih optimal. Sehingga dengan optimalnya kinerja pegawai akan membawa perusahaan mencapai visi yang telah ditetapkan.

### **2.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan Kajian pustaka tentang penelitian sebelumnya yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan. Dibawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan.



**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

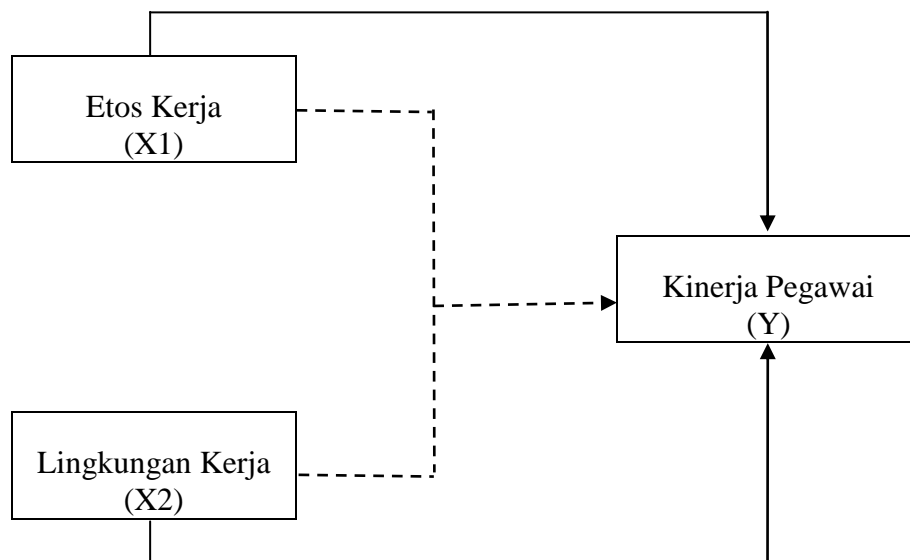
No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Nur Choustika	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Judul Penelitian : Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal</li> <li>• Skripsi Universitas Pancasakti Tegal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Tahun 2020</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Yang Diteliti : Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)</li> <li>• Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</li> <li>• Hasil Penelitian :               <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)</li> <li>2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)</li> <li>3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel : Etos Kerja (X1)</li> <li>• Variabel : Kinerja Pegawai (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel : Disiplin Kerja (X2)</li> <li>• Objek Penelitian</li> <li>• Tahun Penelitian</li> </ul>

2	<p>Nurjana, Denok Suarsi, Aidil Amin Effendy, Arga Teriyan, Gunartin</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Judul Penelitian : Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor.</li> <li>• Jurnal : Jenius</li> <li>• Volume : 4</li> <li>• Nomor : 2</li> <li>• Tahun : 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Yang Diteliti : Etos Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)</li> <li>• Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</li> <li>• Hasil Penelitian :             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai</li> <li>2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai</li> <li>3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel : Etos Kerja (X1)</li> <li>• Variabel : Kinerja Pegawai (Y)</li> <li>• Alat Analisis Regresi Linier Berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel : Disiplin Kerja (X2)</li> <li>• Objek Penelitian</li> <li>• Tahun Penelitian</li> </ul>
3	<p>Puurnama Sari</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan</li> <li>• Jurnal : Economix</li> <li>• Volume : 10</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel Yang Diteliti : Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Kinerja Pegawai (Y)</li> <li>• Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</li> <li>• Hasil Penelitian :             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel : Lingkungan Kerja (X1)</li> <li>• Variabel : Kinerja Pegawai (Y)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel : Motivasi (X2)</li> <li>• Objek Penelitian</li> <li>• Tahun Penelitian</li> </ul>

4	Aulia Regita Firdausyi, Kasmari	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nomor : 1</li> <li>Tahun : 2022</li> </ul>	<p>2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)</p> <p>3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alat Analisis Regresi Linier Berganda</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Judul penelitian : pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang</li> <li>urnal : Mirai Manajemen</li> <li>Volume : 7</li> <li>Nomor : 1</li> <li>Tahun : 2022</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel Yang Diteliti : Etos Kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)</li> <li>Alat Analisis : Regresi Linier Berganda</li> <li>Hasil penelitian : <ol style="list-style-type: none"> <li>Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai</li> <li>Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai</li> <li>Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai</li> <li>Terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan terhadap kinerja pegawai</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel : Etos Kerja (X1)</li> <li>Variabel : lingkungan kerja (X3)</li> <li>Variabel : Kinerja Pegawai (Y)</li> <li>Alat Analisis Regresi Linier Berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Variabel : Disiplin Kerja (X2)</li> <li>Objek Penelitian Tahun Penelitian</li> </ul>	

## 2.4. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah sebuah model atau gambaran yang yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya (Hardani et al., 2020:321). Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah etos kerja dan lingkungan kerja dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka pemikiran**

Keterangan :

Parsial = \_\_\_\_\_

Simultan = - - - - -

## **2.5. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2020:99). Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Etos Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Camat Baturaja Barat, baik secara parsial maupun simultan.