

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

5.1 Landasan Teori

5.1.1 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. Hasibuan (2021: 10) menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut Notoatmojo (2019: 86), MSDM adalah penarikan (*rekrutmen*), seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih nilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, serta masalah keadilan (Dessler, 2015: 4). Menurut Armstrong dalam Sopiah dkk (2018 : 01), *Human resource management is a comprehensive and coherent approach to employment and development people* (Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia).

Menurut Notoatmojo (2019: 87) tujuan MSDM yang lebih operasional sebagai berikut :

1. Tujuan organisasi, yaitu MSDM perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan.
2. Tujuan masyarakat (membawa manfaat bagi masyarakat)
3. Tujuan fungsi yaitu memelihara kontribusi bagian – bagian lain agar mereka melaksanakan tugas/fungsinya secara baik dan optimal.
4. Tujuan personel, peranan pimpinan disini untuk membantu para pegawai untuk mencapai tujuan – tujuan pribadinya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2011: 4) terdapat lima fungsi manajemen antara lain

1. *Planning* (perencanaan)

Planning (perencanaan), yakni membuat dan melakukan perencanaan mengenai tujuan dan target perusahaan atau organisasi beserta strategi yang digunakan dalam pencapaian tersebut menggunakan sumber daya yang ada.

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Organizing (pengorganisasian) yakni mensinkronkan sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya fisik dan sumber daya modal guna mencapai target perusahaan.

3. *Commanding* (pengarahan)

Commanding (pengarahan), yakni memberi arahan pada anggota supaya mengerjakan tugas masing-masing sesuai dengan yang telah ditentukan.

4. *Controlling* (pengendalian)

Controlling (pengendalian), yakni memberi arahan mengenai tugas masing-masing anggota sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

5. *Coordinating* (pengkoordinasian)

Coordinating (pengkoordinasian) yakni, menghubungkan dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan agar saling bersinergi satu sama lain supaya tidak terjadi kekacauan, bentrok maupun kekosongan kegiatan dan kekacauan dalam pekerjaan dengan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan yang ada.

Selanjutnya Notoatmojo (2019: 89), fungsi manajerial dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Fungsi-fungsi manajerial

Perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*).

2. Fungsi-fungsi operasional

Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*); pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), integrasi (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*) dan pemutusan hubungan kerja (*separation*).

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka dalam manajemen sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan kerja pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Manajemen

sumber daya manusia merupakan ilmu yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan se-efektif dan se-efisien mungkin untuk mencapai sasaran.

5.1.2 Kepemimpinan

5.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama mencapai suatu tujuan yang diinginkan bersama. Kepemimpin adalah mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi (Daft, 2016 : 313) lebih lanjut Rifai (2016 : 2) mengemukakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Hasibuan (2021:170) mendefinisikan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Ciri Pemimpin Ciri kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pendidik umum yang luas,
2. Kemampuan berkembang secara mental,
3. Ingin tahu,
4. Kemampuan analitis,

5. Memiliki daya ingat kuat,
6. Kapabilitas integratif,
7. Keterampilan berkomunikasi,
8. Keterampilan mendidik,
9. Rasionalitas dan objektivitas,
10. Pragmatis,
11. *Sense of urgency*,
12. *Sense of cohesiveness*,
13. *Sense of relevance*,
14. Kecerdasan,
15. Keberanian,
16. Adaptabilitas dan fleksibilitas,
17. Kemampuan mendengar,
18. Ketegasan, (Siagian, 2018: 76).

Menurut Thoha (2018: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Selanjutnya menurut Danim (2014: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya menurut Kartono (2018: 48) mengemukakan kepemimpinan sebagai berikut: Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang

melakukan aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri- ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

5.1.2.2 Variabel Kepeminpinan

Menurut Sudarmo dan Sudita dalam Sunyoto (2018: 35-36) kepemimpinan terdapat lima variabel, yaitu:

1. Cara berkomunikasi Setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar. Karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya untuk menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin.

2. Pemberian motivasi Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar tentu saja juga harus mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kepada bawahannya. Perhatian seorang pemimpin akan sangat berarti bagi bawahan, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan atau bawahan.
3. Kemampuan memimpin Tidak setiap pemimpin mampu memimpin, karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah berbeda-beda. Hal ini dapat terlihat dalam gaya kepemimpinannya, apakah mempunyai gaya kepemimpinan otokratik, partisipatif, atau bebas kendali.
4. Pengambilan keputusan Seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi bagi perusahaan.
5. Kekuasaan yang positif Seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan (bawahan) yang bekerja. Sehubungan dengan penulisan laporan akhir yang hanya membahas mengenai motivasi maka penulisan laporan ini mengambil satu variabel yang berhubungan dengan judul yaitu pemberian motivasi.

\

5.1.2.3 Tipe-Tipe Kepemimpinan

Menurut pendapat Siagian (2019: 74-83) ada lima tipe kepemimpinan yang ada pada diri seorang pemimpin, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Tipe Otoriter

Merupakan tipe seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif. Ciri-cirinya sebagai berikut:

- a. Penonjolan diri yang berlebihan sebagai simbol keberadaan organisasi hingga cenderung bersikap bahwa dirinya dan organisasi adalah identik. Dengan demikian, yang bersangkutan memandang dan memperlakukan organisasi sebagai miliknya.
- b. Kegemarannya yang suka menonjolkan diri sebagai penguasa tunggal dalam organisasi dan tidak dapat menerima adanya orang lain dalam organisasi yang potensial menyaingi dirinya.
- c. Pemimpin yang otoriter biasanya dihinggapi sikap gila kehormatan dan menggemari berbagai upacara atau seremoni yang menggambarkan kehebatannya.
- d. Tujuan pribadinya sama dengan tujuan organisasi. Ciri ini merupakan “konsekuensi” dari tiga ciri yang disebut terdahulu. Dengan ciri ini timbul persepsi kuat dalam dirinya bahwa para anggota organisasi mengabdikan kepadanya.
- e. Karena pengabdian para karyawan dianggap sebagai pengabdian yang sifatnya pribadi, loyalitas karyawan merupakan tuntutan yang sangat

kuat. Kuatnya sehingga mengalahkan kriteria kekayaan yang lain seperti kinerja, kejujuran, serta penerapan norma-norma, moral dan etika.

- f. Pemimpin yang otoriter menentukan dan menerapkan disiplin organisasi yang keras dan menjalankannya dengan sikap yang kaku. Dalam suasana kerja seperti itu tidak ada kesempatan bagi para bawahan untuk bertanya apalagi untuk mengajukan pendapat atau saran.
- g. Seorang pemimpin yang otoriter biasanya menyadari bahwa gaya kepemimpinannya itu hanya efektif jika yang bersangkutan menerapkan pengendalian atau pengawasan yang ketat. Karena itu, pemimpin yang demikian selalu berupaya untuk menciptakan instrumen pengawasan sedemikian rupa sehingga dasar ketaatan para bawahan bukan kesadaran, melainkan ketakutan.

2. Tipe Paternalistik

Pengalaman para praktisi dan penelitian para ahli menunjukkan bahwa banyak pejabat pemimpin dalam berbagai jenis organisasi termasuk organisasi bisnis tergolong pada tipe ini. Berbagai ciri-ciri yang menonjol adalah sebagai berikut:

- a. Penonjolan keberadaanya sebagai simbol organisasi. Seorang pemimpin yang paternalistik senang untuk menonjolkan diri.
- b. Sering menonjolkan sikap paling mengetahui. Karena itu, dalam praktik tidak jarang menunjukkan gaya “menggurui” dan, bahwa para bawahannya harus melaksanakan apa yang diajarkannya itu. Dengan kata lain, dengan ciri ini, seorang pemimpin tidak membuka pintu atau

memberikan kesempatan bagi para karyawannya untuk menunjukkan kreativitas dan inovasinya.

- c. Memperlakukan para karyawan sebagai orang-orang yang belum dewasa, bahwa seolah-olah mereka masih anak-anak. Seorang pemimpin yang tergolong dalam tipe paternalistik tidak akan mendorong kemandirian para karyawannya karena tidak ingin mereka berbuat kesalahan yang pada akhirnya akan berakibat pada kerugian bagi organisasi.
- d. Sifat melindungi. Bersifat melindungi yang memiliki arti negatif yaitu sikap seorang pemimpin yang tidak mendorong para karyawannya untuk mengambil risiko karena takut akan timbul dampak negatif bagi organisasi.
- e. Sentralisasi pengambilan keputusan. Artinya, pemimpinlah yang menjadi pusat pengambilan keputusan, pelimpahan wewenang untuk mengambil keputusan pada tingkat yang lebih rendah dalam organisasi tidak akan terjadi.
- f. Melakukan pengawasan yang ketat.

3. Tipe Laissez Faire

Tipe ini ditandai oleh ciri-ciri yang mungkin dapat dikatakan “aneh” dan sulit membayangkan situasi organisasional dimana tipe ini dapat digunakan secara efektif. Ciri-ciri yang menonjol ialah:

- a. Gaya santai yang berangkat dari pandangan bahwa organisasi tidak menghadapi masalah yang serius dan walaupun ada, selalu dapat ditemukan penyelesaiannya.

- b. Pemimpin tipe ini tidak senang mengambil risiko.
- c. Tipe ini gemar melimpahkan wewenang kepada para karyawan dan lebih menyenangi situasi bahwa para karyawan yang mengambil keputusan dan keberadaannya dalam organisasi lebih bersifat suportif.
- d. Enggan mengenakan sanksi-sanksi yang keras terhadap para karyawannya yang menampilkan perilaku menyimpang, tetapi sebaliknya senang “mengobrol pujian”.
- e. Memperlakukan karyawan sebagai rekan dan karena itu hubungan yang bersifat hierarkis tidak disenanginya.
- f. Keserasian dalam interaksi organisasional dipandang sebagai etos yang perlu dipertahankan.

4. Tipe Demokratik

Tidak sedikit orang yang mendambakan atasan yang tergolong sebagai pemimpin yang demokratik. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa tipe inilah yang ideal. Ciri-cirinya antara lain:

- a. Mengakui harkat dan martabat manusia. Dengan demikian, berupaya untuk selalu memperlakukan para bawahan dengan cara-cara yang manusiawi.
- b. Menerima pendapat yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang paling strategik dalam organisasi meskipun sumber daya dan dana lainnya tetap diakui sebagai sumber yang penting, seperti uang atau modal, mesin, materi, metode kerja, waktu dan informasi yang kesemuanya hanya bermakna apabila diolah dan

digunakan oleh manusia, misalnya menjadi produk untuk dipasarkan kepada para konsumen yang memerlukannya.

- c. Para karyawannya adalah insan dengan jati diri yang khas dan karena itu harus diperlakukan dengan mempertimbangkan kekhasannya itu.
- d. Pemimpin yang demokratis tangguh membaca situasi yang dihadapi dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi tersebut.
- e. Gaya kepemimpinan yang demokratis rela dan mau melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada para karyawannya sedemikian rupa tanpa kehilangan kendali organisasional, dan tetap bertanggung jawab atas tindakan para karyawannya itu.
- f. Mendorong para karyawannya untuk mengembangkan kreativitas mereka.
- g. Tidak ragu untuk membiarkan para karyawannya mengambil risiko dengan catatan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh telah diperhitungkan dengan matang.
- h. Pemimpin yang demokratis bersifat mendidik dan membina, dalam hal bawahan berbuat kesalahan dan tidak serta-merta bersifat menghukum.

5. Tipe Kharismatik

Ciri utama pemimpin tipe kharismatik yaitu bahwa ia mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Ciri-ciri pemimpin dengan tipe kharismatik adalah sebagai berikut:

- a. Percaya diri yang besar, yang mempunyai arti para pemimpin yang kharismatik memiliki keyakinan yang mendalam tentang kemampuannya, baik dalam arti berpikir maupun bertindak.
- b. Mempunyai visi. Seperti dimaklumi, visi adalah rumusan tentang masa depan yang diinginkan bagi organisasi yang berperan selaku memberi arah yang akan ditempuh di masa depan dan pedoman untuk bergerak.
- c. Kemampuan untuk mengartikulasikan visi. Dalam dunia manajemen bahwa visi dinyatakan oleh pemimpin harus menjadi milik setiap orang dalam organisasi. Hal itu dilakukan melalui proses sosialisasi yang sistematis sehingga terjadi internalisasi dalam diri para anggota organisasi dan dengan demikian siap dan mampu mengaktualisasikannya dalam kehidupan sehari-hari.
- d. Keyakinan yang kuat tentang tepatnya visi yang dinyatakannya kepada para bawahan. Seorang pemimpin yang kharismatik dipersepsikan sebagai seorang yang bersedia:

5.1.2.4 Indikator Kepemimpinan

Menurut Burso (2017: 67), Kepemimpinan terdiri atas tiga dimensi, yaitu:

1. Hubungan antara pemimpin dengan bawahan;
 - a. kemampuan menghormati hak dan kewajiban setiap pegawai,
 - b. komunikasi yang hangat antara pimpinan dengan pegawai,
 - c. membantu memecahkan persoalan pegawai,
 - d. menghargai hasil kerja bawahan, dan
 - e. bersikap objektif pada bawahan.

2. Struktur tugas
 - a. kesederhanaan rencana kerja yang dapat disosialisasikan,
 - b. realisasi rencana kerja, dan
 - c. kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan
3. Kekuasaan.
 - a. kemampuan memerintah bawahan;
 - b. ketegasan dalam mengambil keputusan; dan
 - c. mengembangkan kualitas bawahan.

Berdasarkan penjelasan dari ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk memengaruhi orang lain dan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Kepemimpinan itu adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin.

5.1.3 Etos kerja

5.1.3.1 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.

5.1.2.3 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.

5.1.2.4 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.

5.1.2.5 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. Faktor tersebut berupa:

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.

5.1.2.6 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.

Berdasarkan penejlasan tersebut diketahui jika etos kerja memiliki delapan indicator yang telah dijelaskan sebelumnya, etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja pegawai begitu juga sebaliknya.

5.1.4 Komitmen Pegawai

5.1.4.1 Pengertian Komitmen Pegawai

Menurut Kharis (2019: 76) komitmen pegawai adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Moorhead dan Griffin (2015: 134) komitmen pegawai adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan

terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017: 76) komitmen pegawai adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Selanjutnya menurut Robbins dan Timothy (2018: 65) mendefinisikan komitmen pegawai sebagai suatu keadaan yang dimana seorang karyawan tersebut memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

5.1.4.2 Jenis Komitmen Pegawai

Jenis komitmen menurut Allen dan Meyer (Edison, 2020 : 370) terbagi atas tiga komponen, yaitu :

1. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Pegawai dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2. Komponen normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban kepada pegawai untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi.
3. Komponen *continuance* berarti komponen yang berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Pegawai dengan dasar organisasi tersebut disebabkan karena pegawai tersebut membutuhkan organisasi.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar afektif memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai dengan dasar *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk berusaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya pegawai yang terpaksa menjadi anggota organisasi akan menghindari kerugian financial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal.

5.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2021: 78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

c. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang.

e. Faktor Kemampuan

Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Menurut Steers dalam Sopiah (2018: 74) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja;
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi

5.1.4.4 Indikator Komitmen Pegawai

Menurut Meyer dan Allen (2020: 222) bahwa ada tiga indikator komitmen organisasi yaitu :

- a. *Affective commitment*, hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri.
- b. *Continuance commitment*, adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi

yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

- c. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

5.1.5 Hubungan Antar Variabel

5.1.5.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Pegawai

Thoha (2010:42) mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan pegawai pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2017: 432) yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan pegawai untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari Komitmen Pegawai. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan Komitmen Pegawai.

Gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk memengaruhi orang lain dan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (*style*) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota

kelompok. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok.

5.1.5.2 Hubungan Etos kerja dan Komitmen Pegawai

Hubungan etos kerja dengan kinerja dikemukakan oleh Ratri dalam Busro (2017: 235), menyatakan jika etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila ketos 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.

5.2 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

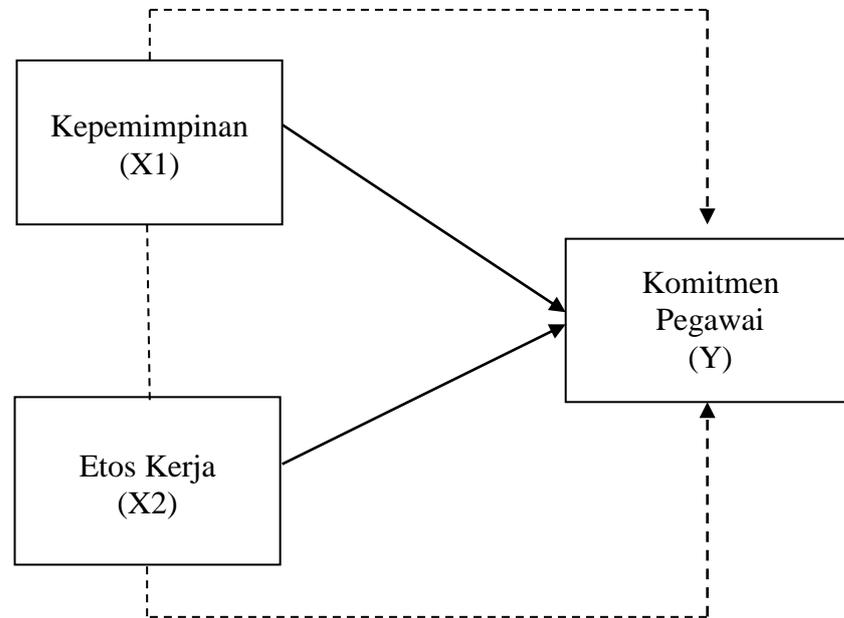
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Nomor dan Tahun	Variabel Penelitian, Alat Analisis dan Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Siti Nur Anisas	Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laz Nurul Fikri Palangka Raya. Skripsi : Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syari'ah Tahun : 2019	Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai F (serentak) sebesar 8,801. Apabila menggunakan Ftabel sebesar 3,33 maka artinya ada pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,386 yang dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja mempunyai pengaruh sebesar 38,6% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan 61,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar dari variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja	1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2) dan Komitmen Karyawan (Y). 2. Teori yang digunakan Lokasi penelitian, yaitu dari buku Busro (2017, Nawawi dalam darodjat (2018 dan Mayer dan Allen dalam Edison (2020) itian
2.	Hardi	Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Komitmen serta Kinerja Pegawai	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap komitmen, sedangkan komitmen	1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Etos Kerja	1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Etos Kerja

		<p>dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Riau.</p> <p>Jurnal : Jurnal ekonomi KIAT. Vol. 31 No. 2 (2020): Desember 2020</p> <p>Tahun : 2020</p>	<p>berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya, kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen. Sedangkan moderasi dari budaya organisasi dapat memperkuat pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>(X2) dan Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i></p>	<p>(X2) dan Komitmen Karyawan (Y).</p> <p>2) Teori yang digunakan Lokasi penelitian, yaitu dari buku Busro (2017, Nawawi dalam darodjat (2018 dan Mayer dan Allen dalam Edison (2020) itian</p>
3.	Muhajir	<p>Judul : Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos kerja Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Komitmen Pegawai (Studi Pada PT. Dok & Perkapalan Kodja Bahari (Persero) Cabang Semarang).</p> <p>Jurnal : Studi Manajemen & Organisasi 13 (2016) Juni 1-13</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan etos kerja paling berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja dan Komitmen Pegawai. Berdasarkan hasil data, maka model yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Atas dasar hasil tersebut, implikasi manajerial yang dapat disarankan adalah peningkatan kepuasan kerja dan Komitmen Pegawai dapat dicapai dengan menciptakan dan menjaga budaya</p>	<p>1. Variabel Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Y).</p> <p>2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier</i></p>	<p>1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2) Komitmen Karyawan (Y).</p> <p>2) Teori yang digunakan Lokasi penelitian, yaitu dari buku Busro</p>

		Tahun : 2016	keterlibatan dalam etos kerja perusahaan, menerapkan kepemimpinan partisipatif sejalan dengan memberikan tingkat gaji yang dirasa memuaskan bagi pegawai.	<i>berganda</i>	(2017, Nawawi dalam darodjat (2018 dan Mayer dan Allen dalam Edison (2020) itian
4.	Kaunang dkk	Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Komitmen Pegawai PT.PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Jurnal : Universitas Sam Ratulangi, Indonesia <u>Vol 2, No 4 (2014): Jurnal EMBA, HAL 233- 363</u> Tahun : 2018	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan etos kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap Komitmen Pegawai. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, sebaiknya dilakukan perbaikan pekerjaan dimasa depan yang berkaitan dengan kepemimpinan dan semangat kerja dan Komitmen Pegawai.	1) Variabel Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2) dan Komitmen Pegawai (Y). 2) Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2) dan Komitmen Karyawan (Y). 2) Teori yang digunakan Lokasi penelitian,yaotu dari buku Busro (2017, Nawawi dalam darodjat (2018 dan Mayer dan Allen dalam Edison (2020) itian

5.3 Kerangka Pemikiran

Gambaran kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut:



Keterangan :

————— Secara parsial (sendiri-sendiri)

----- Secara Simultan (serentak)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang peneliti bahas mengenai dua peranan yang menjadi variabel X yaitu kepemimpinan (X1) dan etos kerja (X2) dan Variabel Y (Komitmen Pegawai) 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 linier berganda dan analisis koefisien determinasi.

5.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2010: 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 kepemimpinan dan etos kerja terhadap Komitmen Pegawai pada Kantor Camat Sosoh Buay Rayap baik secara parsial maupun simultan.