

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia:

Menurut (Fahmi 2017:1) manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian,

pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Adapun menurut Sutrisno (2014:6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:21) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

a. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Pengadaan Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan

f. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta

berpedoman pada batas upah minimum pemerintahan dengan berdasarkan internal maupun eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan adalah kegiatan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmodjo (2009:86) terdapat 4 tujuan MSDM yaitu:

- a. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*) Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengahnya diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
- b. Tujuan Organisasi (*Organizational Objective*) Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian

manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

- c. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*) Untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik.
- d. Tujuan Personel (*Personnel Objective*) Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

4. Peranan Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:14) :

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan

job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.

- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job.*
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

2.1.2 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral

seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Menurut Sinamo dalam Darodjat (2015:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Sedangkan Etos kerja menurut Sukardewi (2013:3) adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Adapun menurut Moeheriono (2014:35) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang pegawai yang sangat

bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja baik secara etimologi dan praktis adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang ketika dalam bekerja sesuai ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal. Pegawai dengan etos kerja yang tinggi akan mempunyai semangat bekerja yang tinggi dan akan tercapai tujuan organisasi.

2. Fungsi Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011: 35) etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Sehingga etos kerja sangat penting untuk diterapkan di perusahaan atau organisasi untuk menunjang dan meningkatkan kinerja yang maksimal.

3. Karakteristik Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:87) bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinankeyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Sedangkan karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja tinggi menurut Darodjat (2015) yaitu:

- a. Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu.
- b. Memiliki orientasi kemasa depan.
- c. Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja.
- d. Kerja keras serta menghargai waktu.
- e. Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab.
- f. Hemat dan sederhana.
- g. Tekun dan ulet.

Sedangkan individu atau kelompok yang memiliki etos kerja yang rendah akan menunjukkan karakteristik sebagai berikut:

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja.

- c. Kerja sebagai penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- e. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Sedangkan menurut Priansa (2016: 283) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah :

a. Keahlian Interpersonal

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

Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu; sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Sifat yang menggambarkan inisiatif pegawai, yaitu : berinisiatif, efisien, efektif, dedikasi, mampu beradaptasi, dan teratur.

c. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Sifat pegawai yang menggambarkan seseorang dapat diandalkan yaitu : mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, jujur, tepat waktu, dan dapat dipercaya.

4. Faktor-Faktor Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011:45) mengemukakan bahwa memiliki 8 faktor untuk mengukur Etos Kerja, yaitu :

a. Faktor Kerja adalah Rahmat

Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Kita harus bersyukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari Tuhan bukan dari manusia.

b. Faktor Kerja adalah Amanah

Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan Sang Pencipta kepada kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar tidak hanya formalitas.

c. Faktor Kerja adalah Panggilan

Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.

d. Faktor Kerja adalah Aktualisasi

Kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Sehingga harus bekerja keras dengan penuh semangat.

e. Faktor Kerja adalah Ibadah

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuh kecintaan terhadap Tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.

f. Faktor Kerja adalah Seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif. Sehingga harus bekerja cerdas dengan penuh daya kreativitas

g. Faktor Kerja adalah Kehormatan

Kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita. Seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar sehingga harus bekerja dengan tekun penuh keunggulan.

h. Faktor Kerja adalah Pelayanan

Kerja merupakan pelayanan agar manusia selalu bekerja paripurna dengan penuh kerendahan hati. Jika seseorang bekerja sesuai dengan profesi dan melayani dengan rendah hati, maka seseorang tersebut akan mempunyai tingkat kemuliaan yang tinggi.

5. Dimensi Etos Kerja

Menurut yang dikembangkan oleh Aziz (2011:1) Etos kerja dibagi menjadi tiga dimensi yaitu kerja keras, kerja cerdas dan kerja

ikhlas. Tiga dimensi ini merupakan garis besar dari ciri-ciri orang yang etos kerja tinggi.

a. Kerja keras

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil, dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Seorang pekerja keras akan tampak lebih sehat, bugar, gesit, tangkas, cekatan, berbinarbinar dan terlihat lebih optimis. Secara sistematis seorang pekerja keras akan menampilkan ciri-ciri tertentu, yang sekaligus bukti perwujudan aktifitas kerja kerasnya. Dari ciri-ciri ini akan terlihat apakah seseorang sudah bekerja keras atau belum.

- Stamina diri
- Disiplin
- Keberdayagunaan
- Ketersediaan diri

b. Kerja Cerdas

Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja.

- Memperbesar skala
- Meng efektifkan sistim
- Mengkapitalisasi asset
- Membina anggota tim

c. Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya.

- Kapasitas besar
- Kejernihan pandangan
- Keberuntungan besar
- Banyak memberi manfaat

6. Membangun Indonesia dengan Etos Kerja Professional Menurut

Napoleon Hill "*Think and Grow Rich*" dalam

Sinamo (2011:328) menyimpulkan bahwa jika ada orang yang ingin meraih kesuksesan gemilang maka ia harus memiliki kualitas sebagai berikut :

- a. Keinginan besar untuk berhasil
- b. Keyakinan kuat bahwa sukses adalah haknya
- c. Keyakinan pada Doa
- d. Daya Imajinasi yang kuat
- e. Daya pikir yang tajam
- f. Intuisi yang tajam
- g. Sikap mental yang positif yang ditopang otosugesti yang efektif
- h. Pengetahuan cukup yang mendalam
- i. Perencanaan yang teliti dan matang
- j. Kemampuan membuat keputusan yang jitu

- k. Ketabahan menghadapi berbagai kegagalan
- l. Kemampuan mengarahkan emosi positif
- m. Kemampuan mengubah energi seksual menjadi energi kerja
- n. Kemampuan mengelola enam ketakutan

Kesimpulan nya untuk meraih sukses harus ada sikap mental, *state of the mind*, yang mewujudkan sebagai perilaku kerja yang ideal. Ini merupakan di tingkat personal. Di tingkat organisasional agar berhasil perlu diperlukan seperangkat perilaku organisasi yang ideal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis mencari sumber – sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik jurnal maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil yang diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini. Adapun salah satu penelitian yang diambil adalah

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

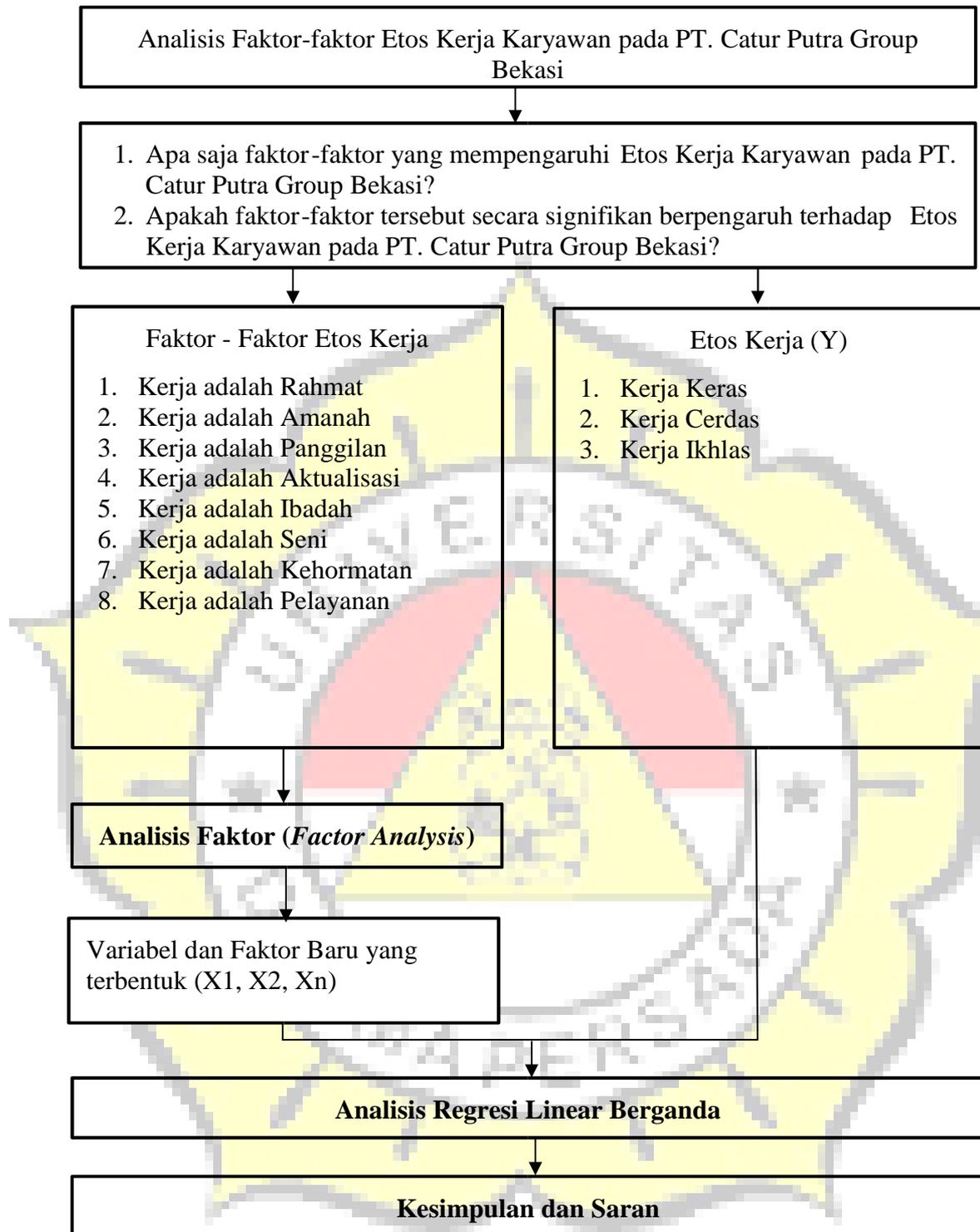
No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Karyoto STMIK Widya Pratama Jurnal STMIK IC-Tech Volume XII No. 2 Oktober 2017	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Qolbu Insan Mandiri Kabupaten Batang	Hasil penelitian : 1) Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat persamaan regresi : $Y = 9,580 + 0,091 X_1 + 0,816 X_2$; 2) Variabel Human Relation (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) dengan nilai regresi 0,091 dan nilai t hitung = 4,835 dengan tingkat signifikansi 0,004; 3) Variabel Kondisi Lingkungan Fisik (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) dan pengaruhnya paling dominan terhadap variabel Etos Kerja (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai regresi yang
			paling tinggi dibandingkan variabel Human Relation yaitu sebesar 0,816 dan nilai t hitung = 5,234 dengan tingkat signifikansi 0,000.

2	<p>Andika Ardiansyah, Darwin Lie, Efendi, Andy Wijaya</p> <p>Jurnal MAKER Vol. 3, No. 2, DESEMBER 2017</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kc Pematangsiantar</p>	<p>Hasil analisis dari regresi linier berganda yaitu $\hat{Y} = 8,555 + 0,678 X_1 + 0,274 X_2$, artinya gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,773$ artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan dan etos kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Dari koefisien determinasi dapat dijelaskan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan sebesar 59,8% dan sisanya 40,2% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian.</p>
3	<p>Risky Anugrah Saputra, Victor P.K. Lengkong, Irvan Trang</p> <p>Jurnal EMBA Vol.6 No.2 April 2018, Hal. 698 - 707 Sam Ratulangi Manado</p>	<p>Analisis Penerapan Etos Kerja pada Perangkat Desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan etos kerja pada perangkat desa telah berjalan dengan baik walaupun ada beberapa masalah yang menghambat dan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan etos kerja adalah Infrastruktur,</p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Etos kerja menjadi modal dasar bagi seseorang untuk bisa meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Berikut model kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut pada gambar 2.3





Gambar 2.2

Kerangka Pemikiran Sumber : (Data diolah oleh Penulis tahun 2019)

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017 : 63), hipotesis atau hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehubungan dengan permasalahan yang telah dikemukakan dan kemudian memperhatikan telaah pustaka serta teori – teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga faktor-Etos Kerja pada PT. Catur Putra Group Bekasi adalah Bekerja tulus dan penuh rasa syukur, Menggunakan fasilitas kantor sebagaimana mestinya, Menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, Berusaha meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja, Mencintai pekerjaan sendiri, Bekerja dengan penuh Kreatifitas, Mendapatkan semua yang diinginkan dari pekerjaan dan Menyelesaikan tugas sebelum waktu pulang tiba.
2. Apakah Inisiatif (X1) dan Tanggung Jawab (X2) berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y)

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara X1, dan X2 terhadap (Y) Ha:

Terdapat pengaruh yang signifikan antara X1, dan X2 terhadap (Y).

