

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 LandasanTeori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang mengelola sumber daya manusia. Sebagai salah satu asset yang penting dari suatu organisasi atau perusahaan maka sumber daya manusia perlu dikelola sehingga menghasilkan tenaga kerja yang professional dan berkompeten dan dapat memberikan kontribusi baik bagi perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentuan dalam suatu organisasi atau perusahaan, apapun bentuk serta tujuan organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan bersama dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia,

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka memberikan kontribusi secara efektif dan efisien untuk penciptaan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Elbadiansyah (2019:3) Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi atau perusahaan, karena manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam roda organisasi yang harus di kelola dengan sebaik-baiknya. Menurut Ajabar (2020:4)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu atau cara mengelola bagaimana hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020:6) terdapat dua fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu memberikan perhatian untuk fungsi perencanaan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan bersama. Setelah rangkaian tindakan disusun, maka akan ditetapkan organisasi atau perusahaan dan pegawainya untuk melaksanakannya.

3) Pengawasan (*actuating*)

Untuk melaksanakan pengawasan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila tidak sesuai dengan rencana maka akan diambil tindakan atau penyusunan rencana

kembali untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

4) Pengendalian (*controlling*)

Sebagai fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan berjalan. Khususnya dibidang tenaga kerja yang telah dicapai.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan sumber daya manusia untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Pengadaan sumber daya manusia ini menjadi tanggung jawab divisi SDM.

2) Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap melalui pelatihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

3) Kompensasi/Balas Jasa

Balas jasa merupakan pemberian penghargaan secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada para pegawainnya atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

4) Pengintegrasian Pegawai

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil Keputusan/kebijakan terkait masalah sumber daya manusia, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, mogok kerja, sabotase dan lain-lain. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai.

3. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sakti, et al. (2023:3) menyatakan bahwa peran manajemen sumber daya manusia mengandung tiga peran sebagai berikut :

a. Peran Strategis MSDM

Peran strategis menekankan bahwa pegawai adalah sumber daya penting dalam organisasi sekaligus menjadi investasi berharga bagi organisasi, peran ini fokus pada masalah dan konsekuensi sumber daya manusia dalam jangka panjang. Ketika tenaga kerja berubah dan kekurangan tenaga kerja mempengaruhi organisasi atau perusahaan.

b. Peran Administrasi MSDM

Peran ini berfokus pada pemrosesan dan penyimpanan data, mencakup penyimpanan database dan informasi pegawai, prosedur klaim *reward*, kebijakan organisasi atau perusahaan terkait dengan pemeliharaan pegawai dan program sosial, koleksi dokumen dan lain-lainnya.

c. Peran Operasional MSDM

Peran ini bersifat teknis, termasuk memproses permintaan kerja, proses seleksi dan induksi, kepatuhan hukum, peluang bekerja dan mempertahankan kondisi kerja yang baik, Pendidikan dan pelatihan, program K3 dan sistem kompetensi.

4. Tujuan dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sakti, et al. (2023:4) tujuan MSDM adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam Upaya mencapai tujuan suatu organisasi berkaitan dengan kegiatan atau aktivasi manajemen sumber daya manusia. Kegiatan atau aktivasi MSDM secara umum adalah tindakan-tindakan yang diambil untuk membentuk satuan kerja yang efektif dalam suatu organisasi. Berbagai kegiatan tersebut antara lain :

1. Persiapan dan Penarikan

Kegiatan ini menyangkut beberapa hal, diantaranya analisis pekerjaan dan jabatan, menentukan perencanaan sumber daya manusia. Dalam perencanaan ini meliputi jenis pekerjaan, metode yang dipakai, cara penarikan, analisis jumlah kebutuhan tenaga kerja, jenis keahlian, sampai kapan saat dilakukan penarikan.

2. Seleksi

Proses ini memilih orang-orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan organisasi. Proses ini sangat bervariasi untuk tiap

organisasi. Biasanya proses standar meliputi tes seleksi, wawancara, referensi, dan evaluasi Kesehatan.

3. Pengembangan

Proses pengembangan mengajarkan berbagai keterampilan baru kepada para pegawai agar mereka tidak menjadi asing dan untuk memenuhi keinginan karier mereka akibat perubahan lingkungan kerja.

4. Pemeliharaan

Kegiatan ini dilakukan dengan melihat prestasi kerja pegawai. Tidak hanya evaluasi, tetapi juga menunjukkan seberapa baik berbagai kegiatan personalia telah dilakukan. Contohnya seperti memberikan kompensasi yang layak pada pegawai apabila telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.

2.1.2 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Priansa (2020:283) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Sedangkan menurut Waang (2019:19) etos kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari sebuah

ketekunan seseorang manusia mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayan memerlukan kemampuan transendensi yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang kecil. Hal ini semua dapat terlihat dan tertuang dalam etos kerja.

Menurut Ambaryanti (2020:1) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Berdasarkan penutur para ahli diatas dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap dasar yang memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang positif dan meningkatkan kualitas hidup. Etos kerja juga mencerminkan semangat kerja khas seseorang atau kelompok, didasarkan pada etika dan keyakinan kerja yang diwujudkan dalam tekad dan perilaku konkret di tempat kerja.

2. Dimensi dan Indikator Etos Kerja

Menurut Jansen Sinamo (2019:56) dimensi etos kerja adalah sebagai berikut:

a. Kerja Keras

Kerja keras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja) Adapun indikatornya:

- 1) Bekerja keras penuh semangat.
- 2) Bekerja benar penuh tanggung jawab.
- 3) Bekerja tuntas penuh integritas.

b. Kerja Cerdas

Kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Adapun indikatornya :

- 1) Bekerja cerdas penuh kreativitas.
- 2) Bekerja tekun penuh keunggulan.

c. Kerja Ikhlas

Kerja Ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendaptkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagi manifestasi kemuliaan dirinya. Adapun indikornya :

- 1) Bekerja tulus penuh rasa Syukur.
- 2) Bekerja serius penuh dengan kecintaan.
- 3) Bekerja paripurna kerendahan hati.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2020:285-286) etos kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu internal maupun eksternal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain sebagai berikut :

a. Faktor Internal yang mempengaruhi etos kerja antara lain :

1) Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Selain nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara bersikap, berpikir, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi.

2) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka Panjang, karena Pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui Pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

3) Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

4) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

5) Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali di indentikan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa Perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

b. Faktor Internal yang mempengaruhi etos kerja antara lain :

1) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja Masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat

yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi, dan sebaliknya masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.

2) Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong Masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

3) Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis, lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

4) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

5) Tingkat Sejahtera

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

6) Perkembang Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

3.1.3 Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Setiap pegawai yang berada disuatu organisasi atau perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda antara satu sama lain. Menurut Rahmawati (2020:77) Karakteristik adalah karakter orang seorang individu yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya seperti minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan membedakannya dari individu lain. Menurut Panggabean (2019:29), karakteristik individu merupakan karakter seseorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Menurut Robbins (2019:29) karakteristik individu adalah cara memandang ke

objek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Menurut Ratnasari et al, (2020:936) karakteristik merupakan keahlian untuk meningkatkan keunggulan hidup, sementara individu merupakan kemandirian pada seseorang, karakteristik individu ialah sikap yang berbeda-beda pada setiap orang.

Bedasarkan beberapa pendapat menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa karakteristik merupakan karakter seseorang individu yang memiliki sifat khas sesuai dengan watak pada individu tersebut. Dan karakteristik merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang individu sebagai khas setiap orang sebagai pembedanya dengan orang lain.

2. Dimensi dan Indikator Karakteristik Individu

Menurut Hidayat dan Cavorina (2020:328) terdapat beberapa dimensi karakteristik individu yaitu :

a. Kepribadian

Kepribadian dapat didefinisikan sebagai keseluruhan cara seseorang bertindak dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian adalah hasil dari interaksi kompleks antara berbagai faktor yang membentuk bagaimana seseorang berpikir, merasakan, dan bertindak dalam situasi sosial (Hidayat dan Cavorina, 2020). Indikator dari dimensi karakteristik individu adalah:

- 1) Kepribadian *openness to experience* (Terbuka terhadap Hal-hal baru)

Kepribadian *Openness to Experience* menggambarkan kecenderungan individu untuk memiliki sikap terbuka terhadap ide baru, pengalaman yang berbeda, dan perubahan. Pegawai yang memiliki tingkat *openness to experience* yang tinggi cenderung memiliki sifat kreativitas, rasa ingin tahu yang besar, dan fleksibilitas dalam berpikir.

- 2) Kepribadian *conscientiousness* (Sifat Berhati-hati)

Kepribadian *Conscientiousness* ini adalah individu yang penuh dengan kehati-hatian dalam melakukan dalam melakukan suatu tindakan ataupun penuh pertimbangan dalam mengambil sebuah keputusan, mereka juga memiliki disiplin diri.

- 3) Kepribadian *extraversion* (Senang Bergaul)

Kepribadian *Extraversion* ini adalah kelompok individu yang selalu nyaman jika melakukan interaksi dengan orang lain. Kelebihan pada dimensi ini adalah senang bergaul, mudah bersosialisasi, hidup berkelompok dan tegas.

b. Persepsi

Persepsi adalah proses kognitif yang kompleks yang melibatkan berbagai indera dan memerlukan pengolahan aktif otak untuk mengintegrasikan dan memberikan arti pada informasi sensorik untuk membentuk pemahaman yang bermakna. Persepsi lebih dari

sekedar penginderaan, ini adalah proses aktif yang memungkinkan orang untuk memahami dan berinteraksi dengan dunia mereka (Hidayat dan Cavorina, 2020). Adapun indikator dari persepsi :

1) Stimulus

Stimulus atau stimulus yang hadir bermula terjadi persepsi diawali ketika seseorang dihadapkan dengan sesuatu situasi atau suatu stimulus. Situasi yang di hadapi ini mungkin bisa berupa stimulus penginderaan dekat dan langsung atau berupa lingkungan sosial, kultur dan fisik yang menyeluruh.

2) Registrasi

Registrasi dan interprestasi dalam masa registrasi adalah suatu gejala yang dampaknya ialah mekanisme fisik yang berupa pengindreraan dan syaraf seseorang terpengaruh, kemampuan fisik untuk mendengar dan melihat akan di pengaruhi persepsi. Setelah terdaftarnya semua informasi yang sampai kepada seseorang subproses berikut yang bekerja adalah interprestasi. Interprestasi merupakan suatu aspek kognitif dari persepsi yang amat penting.

3) Umpan balik (*feedback*)

Umpan balik adalah sub proses yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang.

c. Sikap

Sikap adalah tanggapan individu terhadap sesuatu atau stimulus lingkungan terdiri dari elemen kognitif, efektif, dan konatif. Selain itu, sikap juga merupakan pernyataan evaluative yang mengandung penilaian subjektif, yang dapat positif atau negatif (Hidayat dan Cavorina, 2020). Indikator dari sikap :

1) Komponen afektif

Komponen afektif berkenaan dengan komponen emosional atau perasaan seseorang.

2) Komponen kognitif

Komponen kognitif berkaitan dengan proses berpikir yang menekankan pada rasionalitas dan logika.

3) Komponen psikomotorik

Komponen psikomotorik merupakan kecenderungan seseorang dalam bertindak terhadap lingkungannya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik Individu

Menurut Ilham (2022:106) karakteristik individu ialah sebagai berikut :

a. Usia

Dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda, pegawai yang lebih tua biasanya merasa lebih terkait atau berkomitmen terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

b. Jenis Kelamin

Laki-laki dan Perempuan merupakan dua gender yang membedakan manusia satu dengan yang lainnya.

c. Status Perkawinan

Seorang laki-laki dan seorang perempuan menjadi suami istri dengan tujuan untuk menciptakan keluarga bahagia selamanya berdasarkan keimanan mereka kepada Tuhan Yang Maha Esa. Ini dikenalkan sebagai status perkawinan mereka.

d. Masa Kerja

Masa kerja menunjukkan durasi kerja seseorang pada peran tertentu. Seorang pegawai yang sudah lama bekerja seringkali akan merasa lebih betah berada di perusahaan, hal ini dikarenakan orang tersebut telah mempunyai waktu untuk terbiasa dengan lingkungan sekitar dan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

e. Jumlah Tanggungan

Jumlah anggota keluarga yang menjadi tanggungan seseorang disebut jumlah tanggungan. Dalam hal turnover, semakin banyak tanggungan yang dimiliki seseorang, semakin kecil kemungkinan mereka untuk berpindah pekerjaan, sementara semakin banyak jumlah tanggungan maka semakin kecil pula kecenderungan untuk tidak bekerja.

f. Keahlian

Kriteria seleksi yang pertama adalah keterampilan, karena keterampilan akan menentukan kapasitas individu untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

g. Pendidikan

Salah satu faktor penentu kemampuan kerja seorang pegawai adalah pendidikannya. Langkah awal dalam menilai bakat seseorang adalah pendidikan dan pengalaman profesionalnya. Pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran yang mempersiapkan manusia untuk berbagai karir di masa depan.

h. Pengalaman Kerja

Masa kerja seorang pegawai menentukan apakah mereka menerima promosi berdasarkan pengalaman. Pengalaman kerja seseorang diperhitungkan ketika mempertimbangkan promosi, pegawai dengan masa kerja terlama menerima pertimbangan pertama untuk promosi.

3.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Bagus Kisworo (2020:75), *the work environment consists of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara dimana orang

diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka atau rekan kerja. Menurut Nitisetimo (2019:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2021:10) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sementara Menurut Saydam (2020:226) lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para pegawai bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik bila pegawai dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Kertini (2019:19) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut ini :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Merupakan komponen komunikasi yang harus diperhatikan oleh organisasi atau instansi sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman

dan tentram. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai, yaitu indikatornya lingkungan kerja fisik sebagai berikut :

1) Penerangan

Cahaya atau penerangan mempunyai manfaat yang sangat besar bagi pegawai guna menjamin keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, perlu diperhitungkan adanya penerangan (Cahaya) yang terang namun tidak membuat silau para pegawai.

2) Suhu udara

Keadaan panas dan dinginya udara suatu tempat pada waktu tertentu, yang akan mempengaruhi oleh kebanyakan panas matahari yang diterima.

3) Kebisingan

Salah satu jenis pencemaran yang cukup menyita perhatian para pegawai adalah kebisingan, yaitu suara-suara yang tidak diinginkan oleh telinga.

4) Penggunaan warna

Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan perasaan bahagia, sedih, dan lain-lain, karena sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Oleh karena itu, penataan warna pada tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

5) Diperlukan ruangan

Dalam suatu perusahaan, pegawai yang bekerja sudah seharusnya mempunyai ruang yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugasnya.

6) Hubungan pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Merupakan komponen non fisik yang berkaitan dengan komunikasi dan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah :

1) Hubungan yang harmonis antara pegawai dan atasan

Hubungan yang harmonis antara suatu orang dengan orang lain dalam suatu organisasi. Jika tercipta hubungan yang harmonis maka dapat memberikan manfaat bagi instansi karena pegawai dapat mengembangkan dirinya tanpa perlu dibatasi oleh orang lain.

2) Keamanan dalam bekerja

Keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini khususnya pengamanan harta benda pribadi bagi pegawai. Keamanan internal dan eksternal harus selalu dikoordinasikan dengan baik oleh keamanan perusahaan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019:58) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah

a. Faktor Personal /Individu

Meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor Kepemimpinan

Meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

c. Faktor Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

d. Faktor Sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

e. Faktor Kontekstual (situasional)

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.5 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi menggambarkan proses memulai, mengarahkan, memelihara aktivitas secara fisik dan psikologis. Hal ini merupakan suatu konsep yang luas, yang mencakup berbagai hal yang mendasari tindakan seseorang terhadap orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Chirstian (2021:140) motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Menurut Sopian (2024:688) motivasi kerja adalah suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Sedangkan Menurut Priansa (2020:202) motivasi adalah perilaku dan faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya, motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah aktiviatas psikolog yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang mencerminkan interaksi dan arahan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator yang digunakan mengadaptasi dari McClland dalam Hasibuan (2020:162), yang mengemukakan bahwa motivasi dibagi menjadi tiga dimensi diantaranya yaitu :

a. Kebutuhan akan Berprestasi (*Need for Achievement*)

Kebutuhan yang berhubungan dengan daya penggerak yang dihasilkan untuk memotivasi gairah bekerja seseorang. Dengan adanya kebutuhan berprestasi ini menimbulkan pemikiran bahwa semakin berprestasi seorang pegawai akan mempebesar penghasilan *reward* yang diberikan oleh perusahaan. Dengan pendapatan yang besar ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan. Adapun Indikator yaitu dengan:

- 1) Mengembangkan kreatifitas.
- 2) Antusias untuk berprestasi.
- 3) Dorongan untuk mencapai target kerja.
- 4) Keberanian dalam mengambil resiko.
- 5) Tanggung jawab atas pekerjaan.

b. Kebutuahan akan Afiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan yang berhubungan dengan sosial, dimana seorang membutuhkan interaksi dan dapat diakui didalam lingkungannya seperti berteman, rasa dihormati, rasa ingin maju serta rasa ingin dihargai. Adapun indikator yaitu:

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dimana ia tinggal dan kerja (*sense of belonging*).
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
- 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- 5) Kebutuhan akan dorongan bekerja sama.
- 6) Kebutuhan akan mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja.

c. Kebutuhan akan Kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan yang berhubungan dengan daya penggerak yang dihasilkan untuk memotivasi seseorang untuk mengarahkan semua kemampuan yang ada agar seseorang tersebut dapat mencapai kekuasaan/kedudukan. Adapun indikator yaitu :

- 1) Memiliki kedudukan yang terbaik.
- 2) Mengarahkan kemampuan demi menciptakan kekuasaan.
- 3) Dorongan untuk mempengaruhi orang lain.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2020:220) Faktor-Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah:

a. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

b. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berpikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

c. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya di indentikan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jiwa wanita tersebut berada diantara lingkungan pekerjaan yang di dominasi pria.

d. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

e. Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dibawah ini adalah salah satu yang menjadi acuan oleh penulis dalam melakukan penelitian yang terkait dengan etos kerja pegawai. Adapun hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisia	Hasil Penelitian
1.	Tania Rahma Dianti, dkk/2023/Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. Jurnal Manajenem Dan Akutansi, Vol. 1, No. 2 januari 2023. E-ISSN 3026-6394.	Variabel Independen: Gaya Kepemimpinan: - Transaksional - Transformasional - Demokratis - Otoriter Komunikasi : - Strategi - Komunikator - Pesan - Media - Komunikasikan - Efek Lingkungan kerja : - Tempat - Peralatan - Proses kerja Variabel Dependen: Etos kerja : - Kerja keras - Kerja Ikhlas - Kerja cerdas	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Analisis Deskriptif	Gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja anggota mahasiswa fakultas UNJ.

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisia	Hasil Penelitian
2.	Priehadi Daksa Eka dkk/2023/Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Negeri Sipil Biro Perencanaan Kementrian Agama RI Kantor Pusat Jakarta Jurnal Ilmiah Swara Manajemen, Vol 3 (2) Juni 2023:303-315 ISSN : 2775-6076; e-ISSN : 2962-8938.	Variabel Independen: Disiplin : a. Kebutuhan eksistensi b. Penghargaan c. Kebutuhan relasi d. Kebutuhan mengembangkan diri Lingkungan Kerja Fisik : a. Suhu dan kelembapan b. Pencahayaan c. Kualitas udara d. Kebisingan e. Tata letak Variabel Dependen: Etos Kerja : a. Menghargai waktu b. Tangguh c. Pantang menyerah	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Analisis Regresi liner berganda	Disiplin, lingkungan kerja fisik, terhadap etos kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik terbukti positif dan signifikan.
3.	Frischa Dwi Suryani, Tony Seno Aji/2020/ Pengaruh <i>Human relation</i>, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam,	Variabel Independen: <i>Human relation</i> : a. Komunikasi b. Diskusi kelompok Lingkungan Kerja : a. Lingkungan kerja fisik b. Lingkungan kerja non fisik Pelatihan : a. Meningkatkan instruktur	Metode : Kuantitaif Alat Analisis : Analisis Regresi liner berganda	<i>Human relation</i> tidak memberikan pengaruh kepada etos kerja pegawai. Lingkungan kerja, pelatihan serta pengembangan memberikan pengaruh yang positif kepada

No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Volume 3 nomor 3 tahun 2020, E- ISSN : 2686-620X	b. Peserta pelatihan c. Metode d. Materi pelatihan e. Tujuan pelatihan Pengembangan : a. Prestasi kerja b. Eksposur c. Jaringan kerja d. Peluang untuk tumbuh Variabel Dependen: Etos Kerja Pegawai : a. Kerja cerdas b. Kerja Ikhlas a. Kerja keras		etos kerja pegawai.

No.	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisia	Hasil Penelitian
4.	Hermayanti, Theresia, Alvaro, Mesak/2022/ Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor Jurnal ilmiah Wahana Pendidikan, Desember 2020. 8 (23), 755-766 p-ISSN: 2622-8327 e-ISSN:2089-5364	Variabel Independen: Karakteristik Individu: a. Kepribadian b. Persepsi c. Sikap Disiplin Kerja : a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan c. Taat terhadap aturan perilaku Kepuasan Kerja : a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji/Upah c. Supervise d. Rekan kerja Variabel Dependen: Etos Kerja : a. Kerja cerdas b. Kerja Ikhlas c. Kerja keras	Metode : Kuantitatif Alat Analisis: Analisis regresi linear berganda	Karakterisk individu berpengaruh terhadap etos kerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai.
5.	Nur Afni Fauziah,dkk/2023/ Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Mineral Sulawesi	Variabel Independen: Budaya Organisasi : <i>a. Attention to detail</i> <i>b. Outcome orientation</i> <i>c. Team orientation</i> Lingkungan Kerja : a. Penerangan b. Suhu udara c. Kebisingan suara	Metode : Kuantitaif Alat Analisis : Analisis Regresi linier berganda	Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan.

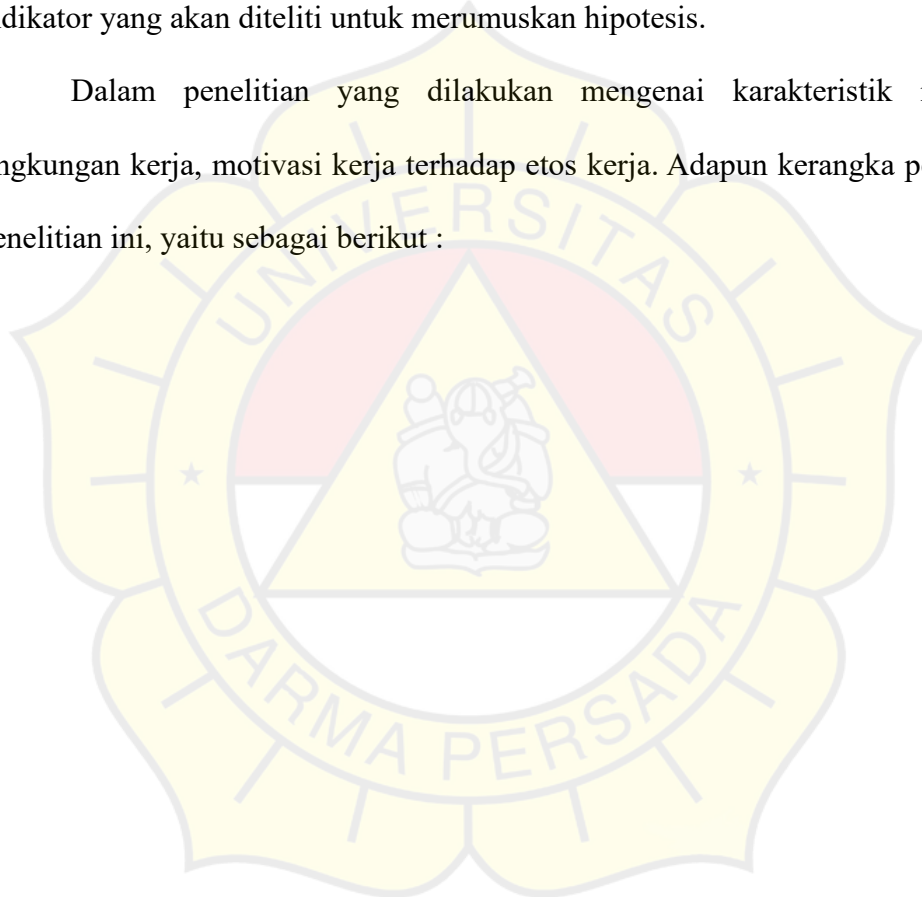
No.	Nama Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisa	Hasil Penelitian
	Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume 10 Nomor 2, 2023 ISSN: 2008-1894 (Offline) ISSN: 2715-9671 (Online)	d. Keamanan kerja Variabel Dependen: Etos Kerja : a. Kerja cerdas b. Kerja Ikhlas c. Kerja keras		
6.	Yoel Melsaro Larosa, dkk/2022/ Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE), Vol. 1, No. 1, Mei (2022), Page 124-130 P-ISSN (2829-8888) & E-ISSN (2829-8462)	Variabel Independen: Kepemimpinan : a. Pengambilan Keputusan b. Motivasi c. Komunikasi d. Pengendalian e. Tanggung Jawab Motivasi Kerja : a. Ketentraman b. Dorongan untuk dapat bekerja Variabel Dependen: Etos Kerja : a. Kerja keras b. Disiplin	Metode : Kuantitatif Alat Analisis : Analisis Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja Kantor Alasa Kabupaten Nias Utara.

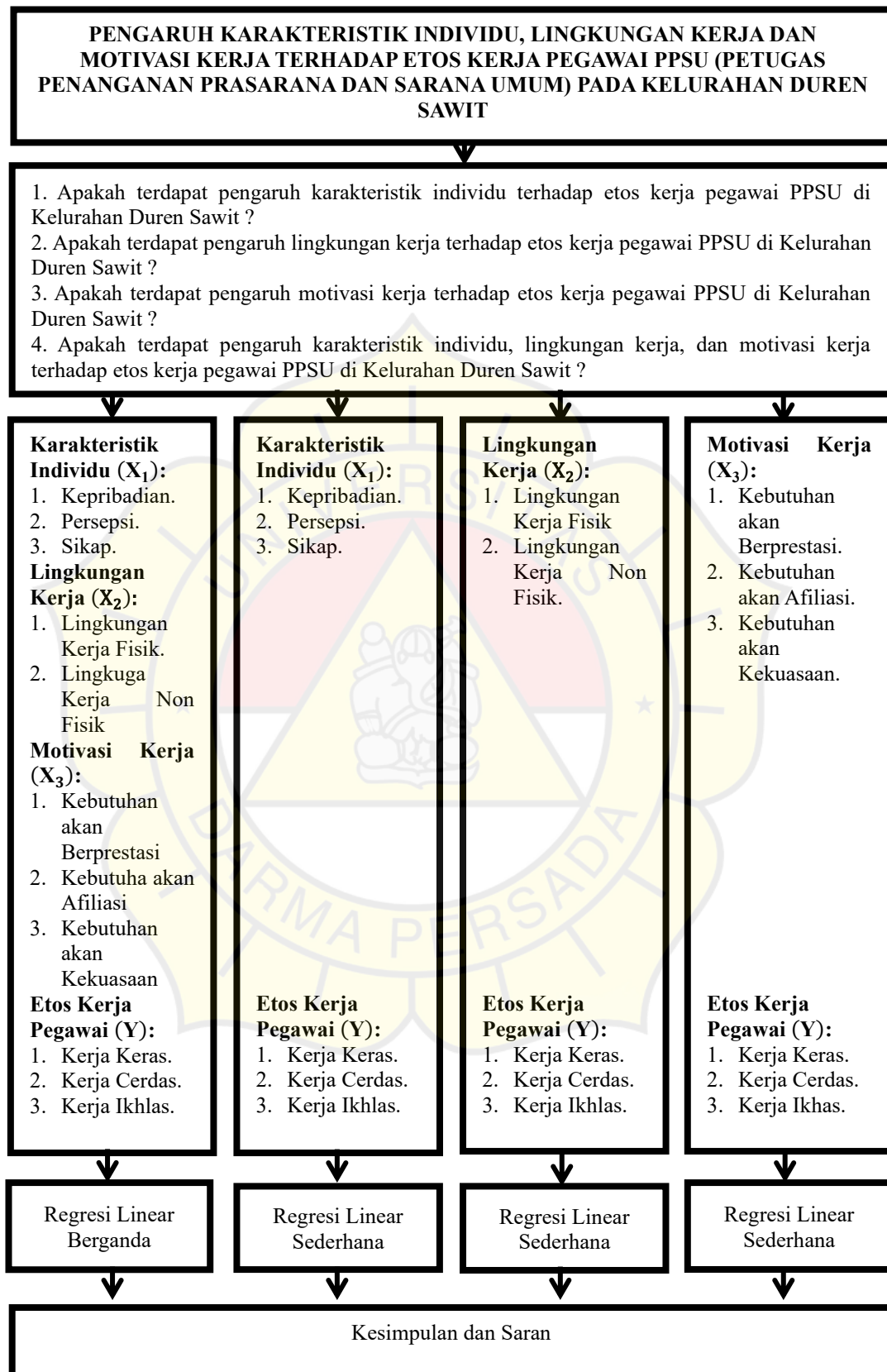
Sumber: Disusun oleh penulis, 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Raihan (2019:73) menyatakan bahwa kerangka pemikiran berfungsi sebagai model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori-teori yang digunakan berhubungan dengan berbagai elemen yang dianggap sebagai masalah penting, dan memberikan penjelasan teoritis tentang hubungan antara variabel dan indikator yang akan diteliti untuk merumuskan hipotesis.

Dalam penelitian yang dilakukan mengenai karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap etos kerja. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini, yaitu sebagai berikut :





Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:63), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data tau kuesioner. Sehubungan dengan permasalahan yang telah ditemukan dan memperhatikan telah pustaka serta teori-teori yang ada, maka penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai jawaban sementara dari penelitian ini adalah :

1. Apakah Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh pada Etos Kerja Pegawai (Y)?

H_o : Tidak ada pengaruh terhadap Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap Etos Kerja Pegawai (Y)?

H_a : Terdapat pengaruh antara Karakteristik Individu (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap Etos Kerja Pegawai (Y)?

2. Apakah Karakteristik Individu (X_1) berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai?

H_o : Tidak ada pengaruh anatara Karakteristik Individu (X_1) terhadap Etos Kerja Pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh anatara Karakteristik Individu (X_1) terhadap Etos Kerja Pegawai.

3. Apakah Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai?

H_o : Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Etos Kerja Pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Etos Kerja Pegawai.

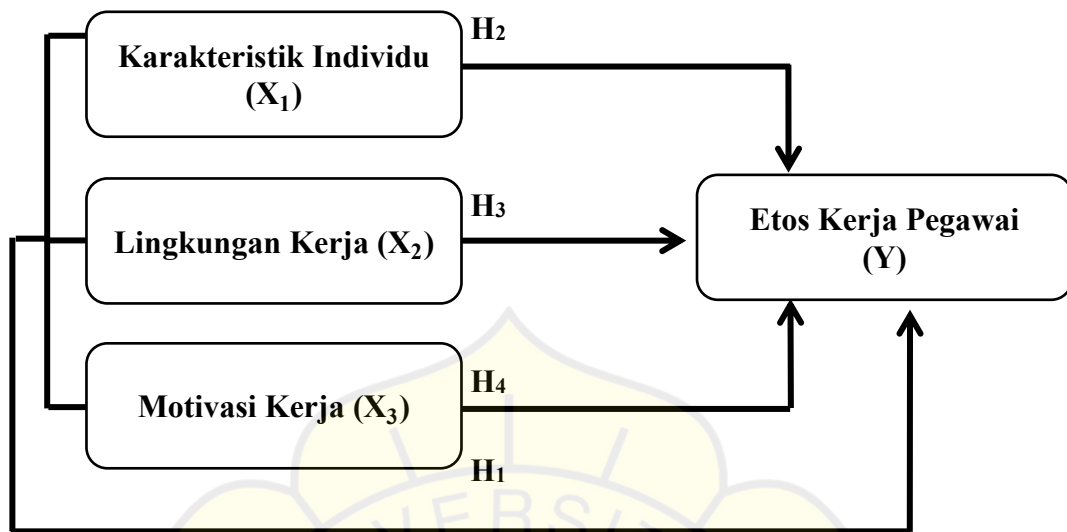
4. Apakah Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai?

H_o : Tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja (X_3) terhadap Etos Kerja Pegawai.

H_a : Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X_3) terhadap Etos Kerja Pegawai.

2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:42) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian teori yang digunakan. Berdasarkan uraian diatas hipotesis-hipotesis yang ada maka model penelitian yang dikembangkan dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber: Diolah oleh Penulis, tahun 2024

Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan anatara variabel dimana terdapat tiga variabel independent yakni karakteristik individu (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) mempengaruhi etos kerja pegawai (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan : $Y = a + bx + e$.

Berikutnya karakteristik individu (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3) mempengaruhi etos kerja pegawai (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = a + bX_1 + a + bX_2 + a + bX_3 + e$$