BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Remunerasi

2.1.1.1 Pengertian Remunerasi

Menurut Sardjana et al (2018) *"Remuneration system is a rewarding system by means of giving benefit constituting the employees' right implemented with certain standard based on the employees' performance gain. Remuneration is given as the attempt of increasing financial welfare beyond the main salary given by the organization and is expected to motivate and to affect the employees' working spirit"* artinya Sistem remunerasi merupakan suatu sistem penghargaan dalam bentuk pemberian manfaat yang merupakan hak pegawai yang dilaksanakan dengan standar tertentu berdasarkan perolehan kinerja pegawai. Remunerasi yang diberikan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan finansial di luar gaji pokok yang diberikan organisasi dan diharapkan dapat memotivasi dan mempengaruhi semangat kerja pegawai. Menurut Ismail (2019) *"Remuneration is a part of reward received employees as a result of their task in the organization, including gifts, awards or promotions. Performance cannot be achieved optimally if remuneration is not given proportionally"* artinya Remunerasi adalah bagian imbalan yang diterima pegawai sebagai hasil tugasnya dalam organisasi, termasuk hadiah, penghargaan, atau promosi. Kinerja tidak dapat dicapai secara maksimal jika remunerasi tidak diberikan secara proporsional. Menurut Werdati et al (2020) *"Remuneration is provide an opinion that remuneration is income that is realized*

through money, goods directly or indirectly to be received by employees" artinya Remunerasi adalah pendapatan yang diwujudkan melalui uang, barang langsung atau tidak langsung untuk diterima oleh karyawan. Menurut Mariana (2021) remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Menurut Azzam et al (2023) mengatakan Remunerasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja karena pekerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan definisi – definisi sistem remunerasi menurut para ahli diatas, maka peneliti merangkumnya pada tabel berikut ini:

Tabel 2. 1
Definisi-Definisi Sistem Remunerasi Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Sardjana et al (2018)	Sistem remunerasi merupakan suatu sistem penghargaan dalam bentuk pemberian manfaat yang merupakan hak pegawai yang dilaksanakan dengan standar tertentu berdasarkan perolehan kinerja pegawai. Remunerasi yang diberikan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan finansial di luar gaji pokok yang diberikan organisasi dan diharapkan dapat memotivasi dan mempengaruhi semangat kerja pegawai.
2	Ismail (2019)	Remunerasi adalah bagian imbalan yang diterima pegawai sebagai hasil tugasnya dalam organisasi, termasuk hadiah, penghargaan, atau promosi. Kinerja tidak dapat dicapai secara maksimal jika remunerasi tidak diberikan secara proporsional.
3	Werdati et al (2020)	Remunerasi adalah pendapatan yang diwujudkan melalui uang, barang langsung atau tidak langsung untuk diterima oleh karyawan.
4	Mariana (2021)	Remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja.
5	Azzam et al (2023)	Remunerasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja karena pekerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan definisi-definisi sistem remunerasi menurut para ahli diatas maka penulis mengambil definisi sistem remunerasi menurut menurut Azzam et al (2023) mengatakan Remunerasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja karena pekerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Remunerasi

Menurut Ningrum & Otok (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi remunerasi adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

   Kinerja, seperti tingkat pencapaian target, kualitas pekerjaan, dan kontribusi terhadap perusahaan, merupakan salah satu faktor utama yang menentukan remunerasi. Karyawan dengan kinerja yang lebih tinggi umumnya menerima remunerasi yang lebih tinggi pula.

2. Motivasi Berprestasi

   Seperti inisiatif dan produktivitas karyawan yang menunjukkan inisiatif dan proaktivitas dalam menyelesaikan tugas dan mengambil tanggung jawab tambahan umumnya dianggap sebagai karyawan yang berprestasi tinggi dan dapat memperoleh remunerasi yang lebih tinggi.

3. Karakteristik Lingkungan Kerja

   Seperti fasilitas dan tunjangan yang ditawarkan oleh perusahaan, seperti asuransi kesehatan, tunjangan makan, dan tunjangan transportasi, dapat memengaruhi kepuasan karyawan dan motivasi mereka untuk bekerja di perusahaan. Perusahaan yang menawarkan fasilitas dan tunjangan yang menarik umumnya dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.

4. Transfer Pelatihan

   Seperti komitmen terhadap pengembangan diri, Karyawan yang menunjukkan komitmen terhadap pengembangan diri dengan mengikuti pelatihan dan meningkatkan keterampilannya umumnya dihargai oleh perusahaan dengan remunerasi yang lebih baik.

2.1.1.3 Indikator Remunerasi

Tabel 2. 2
Indikator-Indikator Remunerasi Menurut Para Ahli

Sardjana et al (2018)	Ismail (2019)	Werdati et al (2020)	Mariana (2021)	Azzam et al (2023)
1. Gaji Pokok *(Basic Salary)* 2. Upah *(Wages)* *3.* Skema Kesehatan *(Health Schemes)* *4.* Skema Pensiun (*Pension Schemes)* *5.* Tunjangan Transportasi *(Transport Allowances)* *6.* Tunjangan Lembur (*Overtime Allowances)* 7. Tunjangan Tanggung Jawab *(Responsibility Allowances)*	1. Pemberian Berdasarkan Kinerja *(Pay For Performance)* 2. Pemberian Berdasarkan Jabatan Atau Kedudukan *(Pay For Position)* 3. Pemberian Berdasarkan Perseorangan *(Pay For Person)*	*1.* Gaji *(Salary)* 2. Upah *(Wages)* 3. Insentif *(Incentives)* 4. Manfaat *(Benefits)* 5. Fasilitas *(Facilities)*	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Program Kesehatan 4. Program pensiun	1. Gaji 2. Insentif 3. Benefit 4. Bonus 5. Tunjangan

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

Menurut Azzam et al (2023) terdapat 5 indikator remunerasi yaitu:

1. Gaji

   Gaji merupakan komponen remunerasi dasar yang diterima karyawan secara berkala, yaitu pembayaran yang dibayarkan berdasarkan tugas/*jobdesc*, biasanya setiap bulan.

2. Insentif

   Insentif merupakan komponen remunerasi yang diberikan kepada karyawan yang bertujuan sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan untuk memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya. Insentif diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk memberikan motivasi di awal, sebagai pendorong untuk melakukan pekerjaan lebih giat & semangat, biasanya ada target/permintaan lebih dari konsumen.

3. Benefit

   Benefit adalah pemberian keuntungan serta manfaat yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, untuk meningkatan kualitas hidup karyawan.

4. Bonus

   Bonus adalah pembayaran yang diterima pegawai dari hasil keuntungan perusahaan atau karena pekerja menghasilkan hasil kerja lebih besar dari target produksi normal. Atau dapat disimpulkan bonus merupakan pemberian dari perusahaan setelah hasil dilakukan dalam pencapaian target perusahaan.

5. Tunjangan

   Tunjangan adalah pembayaran tambahan yang diberikan kepada karyawan untuk mengkompensasi biaya yang dikeluarkan untuk pekerjaan mereka.

2.1.2 Pengembangan Karir

2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Busro (2018) *"Career development is an effort made by every employee or organization to encourage themselves to try as much as possible in serving and improving their abilities/skills in carrying out the main tasks and functions of profit and non-profit organizations as well as all their work"* artinya Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melayani dan meningkatkan kemampuan/keterampilannya dalam melaksanakan tugas pokoknya tugas dan fungsi organisasi profit dan nirlaba serta seluruh

pekerjaannya. Menurut Purnawati et al (2021) Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Chintya (2022) Pengembangan karir merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Menurut Ferdiana et al (2023) *"Career Development is a valuable resource for organizations. When employees have opportunities for career growth and development, they feel valued and recognized, leading to increased job satisfaction, motivation, and retention"* artinya Pengembangan karir merupakan sumber daya yang berharga bagi organisasi. Ketika karyawan memiliki peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan karier, mereka merasa dihargai dan diakui, sehingga meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan retensi. Menurut Wasiman et al (2023) *"Career Development is a help the organization provides opportunities for its employees to grow and develop their skills, ultimately benefiting both the individual and the company"* artinya Pengembangan karir adalah bantuan organisasi memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk tumbuh dan mengembangkan keterampilannya, yang pada akhirnya menguntungkan individu dan perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir adalah serangkaian upaya yang dilakukan individu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan pemahaman diri mereka guna mencapai tujuan karir yang diinginkan. Proses ini dirancang untuk memajukan karir seseorang dengan mengidentifikasi potensi dan peluang untuk pertumbuhan profesional.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, dapat di susun pengertian/definisi dan kesimpulan mengenai Pengembangan Karir pada Tabel 2.3 dibawah ini:

Tabel 2. 3
Definisi-Definisi Pengembangan Karir Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Busro (2018)	Pengembangan karir merupakan upaya yang dilakukan oleh setiap pegawai atau organisasi untuk memacu dirinya untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melayani dan meningkatkan kemampuan/keterampilannya dalam melaksanakan tugas pokoknya tugas dan fungsi organisasi profit dan nirlaba serta seluruh pekerjaannya.
2	Purnawati et al (2021)	Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.
3	Chintya (2022)	Pengembangan karir merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi.
4	Ferdiana et al (2023)	Pengembangan karir merupakan sumber daya yang berharga bagi organisasi. Ketika karyawan memiliki peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan karier, mereka merasa dihargai dan diakui, sehingga meningkatkan kepuasan kerja, motivasi, dan retensi.
5	Wasiman et al (2023)	Pengembangan karir adalah bantuan organisasi memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk tumbuh dan mengembangkan keterampilannya, yang pada akhirnya menguntungkan individu dan perusahaan.

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan Tabel 2.3 beberapa pendapat diatas, maka definisi dari Purnawati et al (2021) Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Ida (2023) faktor-faktor yang terdapat dalam pengembangan karir adalah:

1. Fleksibilitas Kerja

   Memiliki jam kerja yang fleksibel dapat memberikan individu lebih banyak waktu untuk fokus pada pengembangan diri dan karir mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengikuti pelatihan, kursus, atau seminar yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Selain itu, fleksibilitas kerja juga dapat membantu individu untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan lebih baik.

2. Dukungan Atasan dan Perusahaan

   Dukungan dari atasan dan perusahaan dapat memotivasi individu untuk mencapai tujuan karir mereka. Bentuk dukungan ini dapat berupa bimbingan, mentoring, peluang promosi, dan akses ke sumber daya perusahaan. Perusahaan yang memiliki budaya yang mendukung pengembangan karir karyawannya akan lebih mungkin memiliki karyawan yang berkinerja tinggi dan loyal.

3. Manajemen Waktu yang Baik

   Kemampuan untuk mengelola waktu dengan baik sangat penting untuk pengembangan karir. Individu yang dapat mengatur waktu mereka secara efektif akan lebih mudah untuk menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu dan dengan kualitas yang tinggi. Mereka juga akan memiliki lebih banyak waktu untuk fokus pada pengembangan diri dan karir mereka.

4. Kebutuhan Keluarga

   Kebutuhan keluarga dapat menjadi faktor yang penting dalam pengembangan karir. Individu dengan anak-anak atau anggota keluarga

yang membutuhkan pengasuhan mungkin perlu mempertimbangkan pilihan karir yang menawarkan fleksibilitas kerja atau jam kerja yang lebih pendek. Namun, penting untuk diingat bahwa kebutuhan keluarga dapat berubah seiring waktu, sehingga individu harus selalu mengevaluasi kembali pilihan karir mereka sesuai dengan kebutuhan mereka.

5. Kemampuan untuk Beradaptasi

   Dunia kerja terus berubah dengan cepat, sehingga individu yang ingin sukses dalam karir mereka harus mampu beradaptasi dengan perubahan. Ini berarti mereka harus terbuka untuk mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru, serta bersedia untuk mengubah cara mereka bekerja. Individu yang mampu beradaptasi dengan perubahan akan lebih mungkin untuk menemukan peluang baru dan mencapai tujuan karir mereka.

6. Peluang Pendidikan dan Pelatihan

   Pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan sangat penting untuk pengembangan karir. Individu yang ingin tetap kompetitif di pasar kerja harus terus memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka. Ada banyak peluang pendidikan dan pelatihan yang tersedia, baik secara formal maupun informal. Individu harus memanfaatkan peluang ini untuk meningkatkan diri dan meningkatkan prospek karir mereka.

2.1.2.3 Indikator Pengembangan Karir

Tabel 2. 4
Indikator-Indikator Pengembangan Karir Menurut Para Ahli

Busro (2018)	Purnawati et al (2021)	Chintya (2022)	Ferdiana et al (2023)	Wasiman et al (2023)
1. Promosi *(Promotions)* 2. Potensi Kemampuan *(Potential Abilities)* 3. Bidang Pekerjaan *(Fields Of Work)* 4. Penghargaan *(Awards)* 5. Kompetensi *(Competencies)*	1. Perlakuan yang adil dalam berkarir 2. Keperdulian para atasan langsung 3. Informasi tentang berbagai peluang promosi 4. Adanya minat untuk dipromosikan 5. Tingkat kepuasaan	1. Perencanaan karir 2. Pengembangan diri 3. Peluang pengembangan karir 4. Kepuasan kerja	1. Kinerja Pekerjaan *(Job Performance)* 2. Pengakuan Oleh Orang Lain *(Recognition By Others)* 3. Loyalitas *(Loyalty)* 4. Bimbingan Dan Sponsor *(Mentorship And Sponsorship)* 5. Peluang Pertumbuhan *(Growth Opportunities)*	1. Pendidikan *(Education)* 2. Pelatihan *(Training)* 3. Mutasi *(Transfers Or Mutations)* 4. Promosi *(Promotion)*

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

Terdapat 5 indikator Pengembangan Karir menurut Purnawati et al (2021) yaitu:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

   Perlakuan yang adil dalam karir berarti semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan mencapai tujuan karir mereka. Perusahaan harus memastikan bahwa tidak ada diskriminasi dalam proses rekrutmen, promosi, dan pengembangan karir.

2. Keperdulian para atasan langsung

   Keperdulian para atasan langsung dapat memberikan motivasi dan dukungan yang besar bagi karyawan untuk berkembang dalam karir mereka. Atasan yang peduli dengan perkembangan karyawannya umumnya

memberikan feedback yang konstruktif, membantu karyawan untuk mengatasi masalah, dan memberikan kesempatan untuk pengembangan diri.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

   Informasi tentang berbagai peluang promosi dapat membantu karyawan untuk mengetahui peluang yang tersedia bagi mereka dan mempersiapkan diri untuk mencapai tujuan karir mereka. Perusahaan harus secara proaktif memberikan informasi tentang peluang promosi kepada karyawannya.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

   Minat untuk dipromosikan merupakan faktor penting dalam pengembangan karir. Karyawan yang memiliki minat untuk dipromosikan umumnya lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target mereka. Perusahaan harus mendorong karyawannya untuk mengembangkan minat untuk dipromosikan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan karir yang tepat.

5. Tingkat kepuasaan

   Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat memengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka umumnya lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target mereka. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

2.1.3 Etos Kerja

2.1.3.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Sapada (2017) *"The work ethic of individuals (leaders) were demonstrated through ethical good appreciation of the individual (the leader) can establish itself as a commitment to make an example of goodness and morality government to fellow employees or subordinates"* artinya Etos kerja individu (pemimpin) ditunjukkan melalui etika penghargaan yang baik terhadap individu (pemimpin) dapat memantapkan dirinya sebagai komitmen untuk menjadikan contoh kebaikan dan moralitas pemerintahan kepada sesama pegawai atau bawahan. etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerja dalam organisasi. Menurut Fitriyani et al (2019) Etos kerja merupakan seperangkat perilaku individu yang khas dalam memandang suatu pekerjaan sebagai kebiasaan yang wajar untuk diterapkan dalam pekerjaannya sehingga menjadi suatu ciri khas dalam meraih hasil yang optimal serta sebagai ajaran yang diyakini seseorang atau sekelompok orang tentang ajaran baik dan benar yang direalisasikan secara nyata dalam perilaku bekerja. Menurut Sari et al (2020) *"Work ethics is an important indicator of human resources quality, and also an element of employability skills, that must be owned by students of Vocational College as working-age population"* artinya Etos kerja merupakan salah satu indikator penting kualitas sumber daya manusia sekaligus salah satu unsur keterampilan kerja yang harus dimiliki oleh mahasiswa Sekolah Vokasi sebagai penduduk usia kerja. Menurut Putra (2020)

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigm kerja yang integral. Menurut Haryati et al (2023) *"Work Ethic is a source of encouragement for people or groups in carrying out their obligations within the institution"* artinya Etos kerja merupakan sumber dorongan bagi seseorang atau kelompok dalam menjalankan kewajibannya di dalam lembaga.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, dapat di susun pengertian/definisi dan kesimpulan mengenai Etos Kerja pada Tabel 2.5 dibawah ini:

Tabel 2. 5
Definisi-Definisi Etos Kerja Menurut Para Ahli

No	Penulis/Tahun	Definisi
1	Sapada (2017)	Etos kerja individu (pemimpin) ditunjukkan melalui etika penghargaan yang baik terhadap individu (pemimpin) dapat memantapkan dirinya sebagai komitmen untuk menjadikan contoh kebaikan dan moralitas pemerintahan kepada sesama pegawai atau bawahan. etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerja dalam organisasi.
2	Fitriyani et al (2019)	Etos kerja merupakan seperangkat perilaku individu yang khas dalam memandang suatu pekerjaan sebagai kebiasaan yang wajar untuk diterapkan dalam pekerjaannya sehingga menjadi suatu ciri khas dalam meraih hasil yang optimal serta sebagai ajaran yang diyakini seseorang atau sekelompok orang tentang ajaran baik dan benar yang direalisasikan secara nyata dalam perilaku bekerja.
3	Sari et al (2020)	Etos kerja merupakan salah satu indikator penting kualitas sumber daya manusia sekaligus salah satu unsur keterampilan kerja yang harus dimiliki oleh mahasiswa Sekolah Vokasi sebagai penduduk usia kerja.
4	Putra (2020)	Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigm kerja yang integral.
5	Haryati et al (2023)	Etos kerja merupakan sumber dorongan bagi seseorang atau kelompok dalam menjalankan kewajibannya di dalam lembaga.

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Fitriyani et al (2019) faktor-faktor yang terdapat dalam etos kerja adalah:

1. Gaji

   Pegawai merasa gaji mempengaruhi etos kerja karena gaji merupakan komponen utama dalam bekerja.

2. Agama

   Agama mempengaruhi etos kerja sebab agama dijadikan pedoman hidup dan juga kerja.

3. Disiplin

   Pegawai mesara disiplin mempengaruhi etos kerja dengan penerapa disiplin akan membentuk kepribadian pegawai lebih baik.

4. Kondisi Lingkungan

   Pegawai merasa kondisi lingkungan mempengaruhi etos kerja dengan kondisi lingkungan yang nyaman tentram dalam melalukukan pekerjaan menjadi lebih fokus.

5. Struktur Ekonomi

   Pegawai merasa struktur ekonomi mempengaruhi etos kerja dengan adanya penambahan gaji pemberian insentif pegawai akan bekerja lebih keras lagi.

6. Motivasi

   Pegawai merasa mempengaruhi etos kerja artinya dengan adanya motivasi dari orang terdekat akan semangat bekerja

2.1.3.3 Indikator Etos Kerja

Tabel 2. 6
Indikator-Indikator Etos Kerja Menurut Para Ahli

Sapada (2017)	Fitriyani et al (2019)	Sari et al (2020)	Putra (2020)	Haryati et al (2023)
1. Akomodatif *(Accommodative)* 2. Sensitivitas *(Sensitivity)* 3. Responsif *(Responsiveness)* 4. Proaktif *(Proactive)*	1. Kerja keras 2. Disiplin 3. Jujur 4. Tanggung jawab 5. Rajin 6. Tekun	1. Komitmen *(Commitment)* 2. Integritas *(Integrity)* 3. Sikap Profesional *(Professional Attitudes)* 4. Kerja Keras *(Hard Work)*	1. Kerja keras 2. Komitmen 3. Motivasi 4. Disiplin	1. Disiplin *(Discipline)* 2. Responsibilitas *(Responsibility)* 3. Kreativitas *(Creativity)* 4. Kerja Keras *(Hard Work)*

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

Terdapat 6 indikator Etos Kerja menurut Fitriyani et al (2019) yaitu:

1. Kerja keras

   Indikator ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak mudah menyerah. Seseorang yang memiliki etos kerja yang baik akan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya, bahkan saat menghadapi kesulitan.

2. Disiplin

   Indikator ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki komitmen untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja. Seseorang yang memiliki etos kerja yang baik akan selalu mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja, misalnya datang tepat waktu, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mematuhi peraturan keselamatan kerja.

3. Jujur

   Indikator ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki sifat jujur dan tidak curang dalam bekerja. Seseorang yang memiliki etos kerja yang baik akan selalu bersikap jujur dalam bekerja, misalnya dalam melaporkan hasil kerja, menggunakan fasilitas kantor, dan berinteraksi dengan rekan kerja.

4. Tanggung jawab

   Indikator ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki kesadaran dan kemauan untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Seseorang yang memiliki etos kerja yang baik akan selalu bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya, misalnya menyelesaikan tugas tepat waktu, memenuhi target, dan menjaga aset perusahaan.

5. Rajin

   Indikator ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki kebiasaan untuk bekerja secara rutin dan terus-menerus. Seseorang yang memiliki etos kerja yang baik akan selalu rajin bekerja, misalnya datang ke kantor tepat waktu, tidak sering bolos, dan selalu mengerjakan tugas yang diberikan.

6. Tekun

   Indikator ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki kemampuan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak mudah putus asa. Seseorang yang memiliki etos kerja yang baik akan selalu tekun dalam bekerja, misalnya tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan dan selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebuah penelitian akan mengacu pada beberapa hasil penelitian terdahulu yang hasil penelitiannya dapat digunakan sebagai data pendukung untuk menentukan hasil. Maka dari itu penulis melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pembahasan dengan variabel yang sedang diteliti, melalui jurnal yang telah dikumpulkan penulis. Berikut isi kajiannya dalam bentuk tabel:

Tabel 2. 7
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
1	Nurhayati & Supardi (2020)	**Judul:** Sistem Remunerasi dan Kualitas Kinerja Pegawai **Metode:** Regresi Sederhana dan Korelasi *Product Moment* **Sampel:** 50 responden	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun korelasinya kurang kuat antara remunerasi dengan kinerja pegawai, artinya remunerasi berfungsi sebagai variabel prediktor yang cukup berarti bagi kinerja pegawai. Hal ini menjadi perhatian bagi pihak instansi yang terkait untuktetap menjalankan remunerasi secara baik sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di sana serta memperhatikan kinerja setiap pegawai.	**Persamaan:** Peneliti sama-sama mengukur variabel Remunerasi (X1) **Perbedaan:** Tidak mengukur variabel Pengembangan Karir (X2) dan Etos Kerja (Y)
2	Syahputra & Tanjung (2020)	**Judul:** Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan **Metode:** Analisis Regresi Linier Berganda **Sampel:** 60 orang	Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pelatihan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.	**Persamaan:** Peneliti sama-sama mengukur variabel Pengembangan Karir (X2) **Perbedaan:** Tidak mengukur variabel Remunerasi (X1) dan Etos Kerja (Y)
3	Larosa et al (2022)	**Judul:** Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pengaruh Kepemimpinan Dan	Variabel X1 yaitu kepemimpinan memiliki hubungan positif atau pengaruh terhadap varibel Y yaitu etos kerja. Jika kepemimpinan naik satu satuan maka etos kerjajuga akan naik sebesar 0,0960 dengan	**Persamaan:** Peneliti sama-sama mengukur variabel Etos Kerja (Y) **Perbedaan:**

		Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai **Metode:** Analisis Regresi Berganda **Sampel:** 17 orang	asumsi variabel yang lainnya konstan. Dengan demikian semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka etos kerja juga semakin meningkat. Variabel X2 yaitu motivasi kerja memiliki hubungan positif atau pengaruh terhadap varibel Y yaitu etos kerja. Jika motivasi kerja naik satu satuan maka etos kerja juga akan naik sebesar 0,2938 dengan asumsi variabel yang lainnya konstan. Dengan demikian semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka etos kerja juga semakin meningkat.	Tidak mengukur variabel Remunerasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2)
4	Ruktipriangga et al (2022)	**Judul:** Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas Iib Dompu **Metode:** Regresi Linier Berganda **Sampel:** 71 orang	Remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIb Dompu. Dengan pendapatan yang sesuai dengan kebutuhan keluarga akan menyebabkan pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan etos kerja. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan perencaaan dan manajemen pengembangan karir	**Persamaan:** Peneliti sama-sama mengukur variabel Remunerasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan variabel Etos Kerja (Y) **Perbedaan:** Tempat penelitian yang berbeda
5	Siregar (2019)	**Judul:** Pengaruh Kepemimpinan dan Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Etos Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Negeri **Metode:** Analisis *Structural Equation Model* (SEM) **Sampel:** 100 orang	Melalui analisis data pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan dan remunerasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungan Universitas Negeri Medan melalui etos kerja pegawai dengan kondisi variabel remunerasi memiliki pengaruh yang lebih besar. Kondisi analisa data pengaruh langsung variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di lingkungna Universitas Negeri Medan. Variabel remunerasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja dsan prestasi kerja. Pengaruh kepemimpinan dan remunerasi terhadap prestasi kerja jauh lebih besar secara berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja pegawai dibandingkan pengaruh tidak	**Persamaan:** Peneliti sama-sama mengukur variabel Remunerasi (X1) dan Etos Kerja (Y) **Perbedaan:** Tidak mengukur variabel Pengembangan Karir (X2)

			langsung kepemimpinan dan remunerasi terhadap prestasi kerja pegawai melalui etos kerjanya.	
6	Edi (2019)	**Judul:** Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Pengembangan Guru Terhadap Etos Kerja Guru **Metode:** Analisis Regresi Berganda **Sampel:** 80 orang	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan guru terhadap etos kerja guru SMP Negeri di Sektor 3 Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu. Adapun besaran pengaruhnya setelah melalui perhitungan regresi parsial adalah sebesar 36,1 %, sementara selebihnya sebanyak 63,9 % merupakan pengaruh lain.	**Persamaan:** Peneliti sama-sama mengukur variabel Pengembangan Karir (X2) Etos Kerja (Y) **Perbedaan:** Tidak mengukur variabel Remunerasi (X1)
7	Basri & Abdillah (2022)	**Judul:** Peran Remunerasi, Kompensasi, Kenyamanan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi **Metode:** Regresi Logistik *(Logistic Regression)* **Sampel:** 100 Orang	Dari hasil uji Chi-square didapatkan p-value : 0,000 (<0,05), dimana dapat disimpulkan ada Hubungan Peran Remunerasi Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (turnover) Perawat Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. Dari hasil uji Chi-square didapatkan p-value: 0,000 (<0,05), di mana dapat disimpulkan ada Hubungan Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten regresi logistik (logistic regression) Sukabumi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Indrayani (2018) bahwa penyebab terjadinya turnover intention diantaranya adalah umur, pengembangan karir, dan kompensasi.	**Persamaan:** Peneliti sama-sama mengukur variabel Remunerasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) **Perbedaan:** Tidak mengukur variabel Etos Kerja (Y)
8	Huda et al (2022)	**Judul:** *The Effect of Remuneration, Employee Competency and Leadership Style on Civil Service Performance* ***Metode:*** *Multiple Linear Regression* **Sampel:** 63 R*espondents*	Remunerasi adalah sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempatnya bekerja (Surya, 2004:8) Remunerasi ini berkaitan dengan kesejahteraan pegawai dan pengertiannya lebih luas dari pada gaji. berupa uang atau barang dan dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maryesa et al. (2016), Wardono	**Persamaan:** Peneliti sama-sama mengukur variabel Remunerasi (X1) **Perbedaan:** Tidak mengukur variabel Pengembangan Karir (X2) dan Etos Kerja (Y)

			(2017), Fitriah (2015), Hakim (2016), dan Hartono (2017) yang menyatakan bahwa remunerasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil frekuensi jawaban yang paling tinggi pada variabel remunerasi yaitu indikator adil yaitu untuk pekerjaan dengan beban kerja yang sama walaupun berbeda jabatan diberikan remunerasi yang sama.	
9	Roza et al (2022)	**Judul:** *The Effect Of Organizational Culture, Career Development, Remuneration, and Job Satisfaction On Nurse Performance In Regional General Hospital In Batam Embung Fatimah City* **Metode:** *SEM (Structural Equation Modelling)* **Sampel:** 200 *Respondents*	Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung melalui variabel intervening atau mediasi adapun variabel mediasi, kepuasan kerja, dan remunerasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan remunerasi berhasil memediasi pengaruh pengembangan karir dan kinerja. Temuan ini mengungkapkan bahwa pengembangan karir perawat berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat, kepuasan kerja, dan remunerasi. Mari kita lihat tiga dampak positif langsung dari pengembangan karir. Ditemukan bahwa pengaruh pengembangan karir yang dominan adalah pada remunerasi, dimana lebih dari satu kali pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja dan kepuasan kerja di Rumah Sakit Embung Fatimah Batam. Berdasarkan Permenkes No. 40 Tahun 2017 tentang Pengembangan Jenjang Karir Profesi Perawat Kementerian Kesehatan (2017).	**Persamaan:** Peneliti sama-sama mengukur variabel Remunerasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) **Perbedaan:** Tidak mengukur variabel Etos Kerja (Y)
10	Seta (2019)	**Judul:** *The Effect of Compensation and Work Environment on Work Ethic Which Impact on Employee Performance at PT. Mitraindo Perkasa in Jakarta* **Metode:** *Statistical Analysis With Regression, Correlation,*	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 26,7%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,686 > 1,979). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dengan kontribusi pengaruh sebesar 41,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,341 > 1,979). Kompensasi dan lingkungan	**Persamaan:** Peneliti sama-sama mengukur variabel Etos Kerja (Y) **Perbedaan:** Tidak mengukur variabel Remunerasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2)

		Determination,and Hypothesis Testing **Sampel:** 125 R*espondents*	kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dengan kontribusi sebesar 47,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 52,8%. Oleh karena itu, nilai F hitung diperoleh pengujian hipotesis > F tabel atau (54,553 > 2,680). Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 39,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,896 > 1,979).	
11	Katharina & Dewi (2020)	**Judul:** *The Effect Of Career Development On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Variable Of Mediation* **Metode:** *Path Analysis (Path Analysis) and Multiple Tests* **Sampel:** 61 E*mployees*	Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Inna Sindhu Beach Hotel & Resort. Artinya semakin baik pengembangan karir karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Inna Sindhu Beach Hotel & Resort. Artinya semakin baik pengelolaan pengembangan karir pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Inna Sindhu Beach Hotel & Resort. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Inna Sindhu Beach Hotel & Resort.	**Persamaan:** Peneliti sama-sama mengukur variabel Pengembangan Karir (X2) **Perbedaan:** Tidak mengukur variabel Remunerasi (X1) dan Etos Kerja (Y)
12	Aprisa et al (2023)	**Judul:** *The Influence Of Leadership, Work Environment, And Remuneration On Employee Performance Through Work Discipline At The Attorney's Office Of High Sulawesi* **Metode:**	Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara konstruk variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan remunerasi terhadap konstruk variabel disiplin kerja pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. Temuan lebih lanjut ditemukan	**Persamaan:** Peneliti sama-sama mengukur variabel Remunerasi (X1) **Perbedaan:** Tidak mengukur variabel Pengembangan Karir (X2) dan Etos Kerja (Y)v

		Analysis Method Using SmartPLS **Sampel:** 97 *Respondent*	bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel konstruk kinerja pegawai.	
13	Pramudita et al (2022)	**Judul:** *The Influence of Career Development, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Employee Loyalty* **Metode:** *Multiple Regression Analysis* **Sampel:** 74 *Employees*	Berdasarkan uji t (parsial) antara variabel pengembangan karir dengan loyalitas karyawan diperoleh nilai thitung sebesar 2,333 lebih besar dari ttabel. Dan tingkat signifikansi sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel pengembangan karir (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan (Y). Dan mengandung arti bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka loyalitas karyawan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan hasil analisis hipotesis pertama "Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas Karyawan" terbukti benar.	**Persamaan:** Peneliti sama-sama mengukur variabel Pengembangan Karir (X2) **Perbedaan:** Tidak mengukur variabel Remunerasi (X1) dan Etos Kerja (Y)
14	Werdati et al (2020)	**Judul:** *The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement* **Metode:** *Multiple Linear Regression Analysis* **Sampel:** 84 *People*	Penelitian ini menunjukkan pengaruh masing-masing variabel dan dukungan sosial terhadap work engagement. Dari hasil penelitian dan pengolahan data serta pembahasan dapat diambil kesimpulan untuk menjawab tujuan penelitian yaitu: (1) remunerasi berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja; (2) dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja; (3) remunerasi dan dukungan sosial berpengaruh signifikan secara simultan terhadap keterlibatan kerja.	**Persamaan:** Peneliti sama-sama mengukur variabel Remunerasi (X1) **Perbedaan:** Tidak mengukur variabel Pengembangan Karir (X2) dan Etos Kerja (Y)

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel dependen dan independen. Kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi

sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Hal ini berarti kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek-objek permasalahan dan berdasarkan teori yang telah di pelajari oleh penulis.

Sistem Remunerasi adalah sistem pemberian balas jasa kepada karyawan atas kinerjanya. Sistem Remunerasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat dan berprestasi. Sistem Remunerasi merupakan komponen penting pada PT. Samitra Utama Kreasindo. Sistem Remunerasi yang diberikan oleh atasan akan meningkatkan kinerja pegawai. Ketika pegawai menerima balas jasa dari atasan, mereka akan menjadi lebih giat dan rajin dalam bekerja. Namun sistem Remunerasi di PT. Samitra Utama Kreasindo masih memiliki kekurangan karena sebagian besar karyawan merasa bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tidak cukup untuk memadai dan mendukung kebutuhan mereka di luar gaji pokok. Adapun indikator sistem Remunerasi yang digunakan adalah Gaji, Insentif, Benefit, Bonus, Tunjangan.

Pengembangan Karir adalah proses pengembangan karir karyawan. Pengembangan Karir yang baik akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensinya dan mencapai tujuan karirnya. Hal ini melibatkan upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja dengan tujuan mencapai tujuan karir yang diinginkan. Pengembangan Karir yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pendidikan, pelatihan, atau pengalaman kerja yang relevan, mereka menjadi lebih kompeten dalam pekerjaan mereka. Pengembangan

Karir di PT. Samitra Utama Kreasindo masih cukup rendah, terlihat sebagian besar karyawan merasa bahwa perusahaan tidak secara rutin mengadakan informasi mengenai promosi dan bagaimana cara mencapainya. Adapun indikator Pengembangan Karir yang digunakan adalah Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir, Keperdulian Para Atasan Langsung, Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi, Adanya Minat Untuk Dipromosikan, Tingkat Kepuasaan.

Etos Kerja adalah nilai-nilai yang mendasari sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja. Etos Kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat, tekun, dan bertanggung jawab. Etos Kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja para pegawai, selain itu Etos Kerja memiliki banyak manfaat yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan karir, meningkatkan kesejahteraan. Adapun indikator Etos Kerja yang digunakan adalah Kerja Keras, Disiplin, Jujur, Tanggung Jawab, Rajin, Tekun.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah dipaparkan, jika Remunerasi dan Pengembangan Karir di terapkan dalam sebuah perusahaan, maka akan meningkatkan Etos Kerja karyawan mereka. Sama hal nya dalam PT. Samitra Utama Kreasindo yaitu dengan adanya Remunerasi dan Pengembangan Karir maka akan meningkatnya Etos Kerja berupa rasa kepuasan dalam bekerja serta peningkatan produktivitas karena adanya dorongan yang timbul dalam masing-masing karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang di kemukakan diatas, maka variabel yang diteliti oleh penulis yaitu Remunerasi, Pengembangan Karir, Etos Kerja.

2.4 Teori Keterkaitan

Melihat dari penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh beberapa peneliti, terdapat beberapa persamaan maupun perbedaan mengenai adanya pengaruh yang signifikan maupun tidak antara variabel Independen yaitu Sistem Remunerasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2), variabel Dependen yaitu Etos Kerja (Y).

2.4.1 Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Etos Kerja

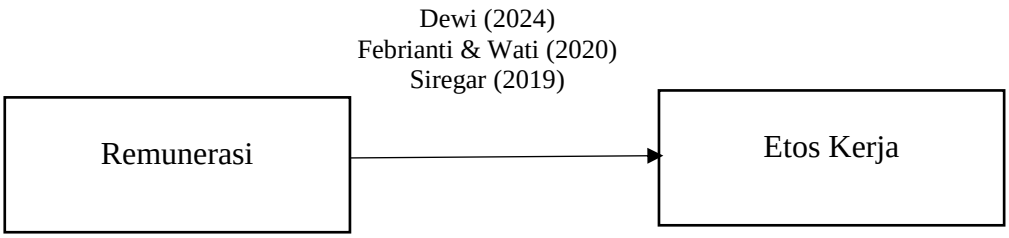
Menurut Dewi (2024) pada penelitiannya Remunerasi atau Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja di PT. Njeduk Digital Mandiri. Pada variabel Kompensasi indikator dengan nilai tertinggi adalah bonus yang diberikan oleh perusahaan tempat saya bekerja dapat meningkatkan semangat dan produktivitas dalam bekerja, hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya bonus berupa tambahan pemasukan bagi karyawan terbukti sangat efektif dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Febrianti & Wati (2020) pada penelitiannya Remunerasi atau Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja, sehingga ketika kompensasi meningkat maka Etos kerja karyawan pun akan meningkat. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga apabila ada peningkatan dalam pemberian Kompensasi maka Kinerja Kerja juga akan meningkat.

Menurut Siregar (2019) pada penelitiannya pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Remunerasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Etos Kerja Pegawai Di Lingkungan Universitas Negeri menyimpulkan bahwa secara parsial remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai di lingkungan

Universitas Negeri Medan melalui Etos Kerja pegawai dengan kondisi variabel remunerasi memiliki pengaruh yang lebih besar.

Pengaruh Remunerasi terhadap Etos Kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Keterkaitan Remunerasi Terhadap Etos Kerja

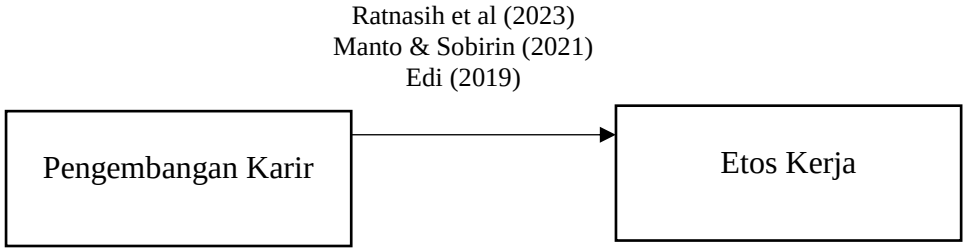
2.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Etos Kerja

Menurut Ratnasih et al (2023) dalam penelitiannya Pengembangan Karir berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Jakarta. Produktivitas mencerminkan Etos Kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik perusahaan maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Manto & Sobirin (2021) pada penelitiannya adanya pengaruh Pengembangan Karir terhadap kepuasan kerja melalui sikap. secara psikologis pengembangan karir akan menentukan tingkat kepribadian karyawan dan motivasi untuk berprestasi dalam kerja, kemampuan menyesuaikan diri terhadap permasalahan dan kontrol diri dari stress sehingga dapat mempengaruhi penilaian pada kepuasaan kerjanya. Sikap kerja merupakan Etos Kerja yang mencerminkan sikap terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Edi (2019) pada penelitiannya Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Pengembangan Guru Terhadap Etos Kerja Guru terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pengembangan guru terhadap etos kerja guru SMP Negeri di Sektor 3 Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Etos Kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 2
Keterkaitan Pengembangan Karir Terhadap Etos Kerja

2.4.3 Pengaruh Remunerasi dan Pengembangan Karir Terhadap Etos Kerja

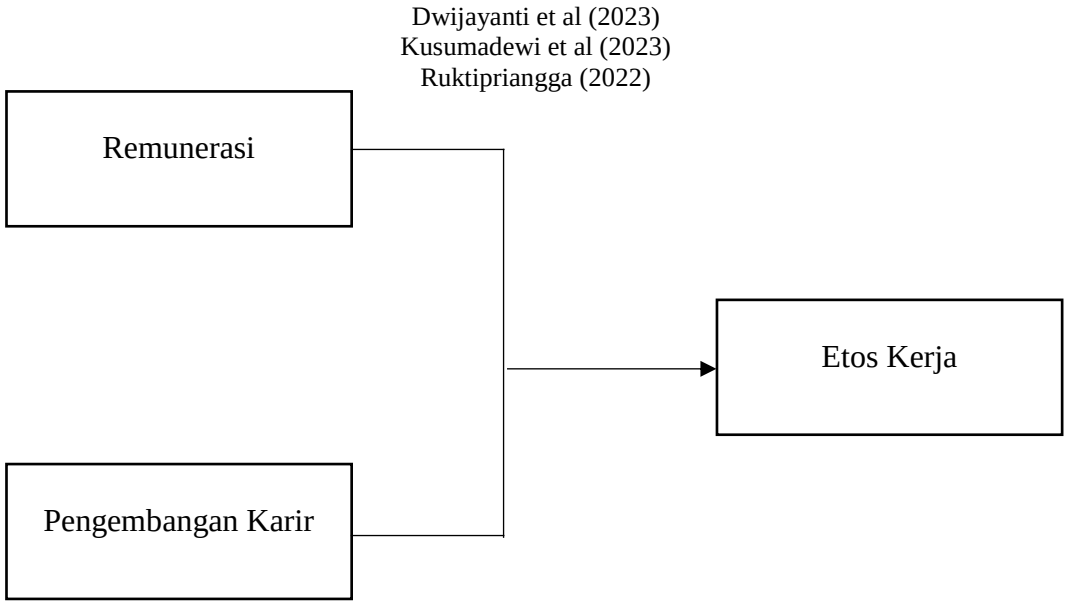
Menurut Dwijayanti et al (2023) Remunerasi atau Kompensasi dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Bali Harmoni. Semakin baik kompensasi yang ada pada CV. Bali Harmoni maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kinerja karyawan mencerminkan etos kerja, semakin tinggi kinerja karyawan maka etos kerja pun akan ikut meningkat.

Menurut Kusumadewi et al (2023) pada penelitiannya Remunerasi atau Kompensasi dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompensasi dan semakin tinggi pengembangan karir karyawan maka semakin puas karyawan bekerja pada karyawan departemen PPIC PT Shoetown Ligung Indonesia.

Kepuasan kerja mencerminkan Etos Kerja, karena semakin para karyawan memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaan mereka maka sikap Etos Kerja karyawan pun akan meningkat.

Menurut Ruktipriangga et al (2022) pada penelitiannya Remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIb Dompu. Dengan pendapatan yang sesuai dengan kebutuhan keluarga akan menyebabkan pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan Etos Kerja. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan perencaaan dan manajemen pengembangan karir. Remunerasi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Lapas Kelas IIb Dompu. Hal ini menujukkan dengan adanya remunerasi dapat menyebabkan tingginya motivasi kerja serta adanya dorongan untuk mengembangkan karir karena semakin tinggi karir maka akan semakin tinggi pula remunerasi.

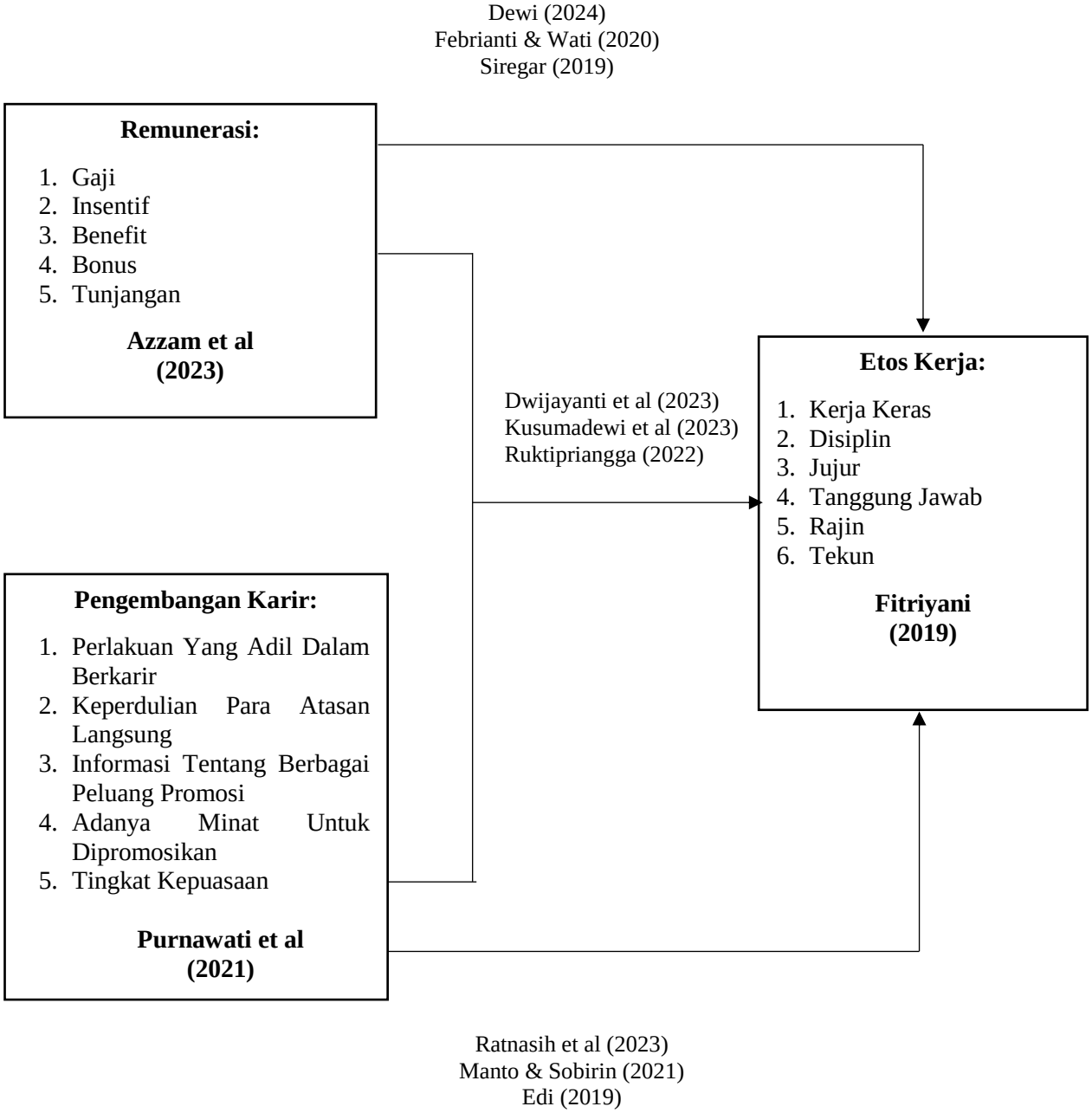
Pengaruh Remunerasi dan Pengembangan Karir terhadap Etos Kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 3
Keterkaitan Remunerasi dan Pengembangan Karir Terhadap Etos Kerja

2.4.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan diatas maka terbentuklah paradigma penelitian dari Pengaruh Remunerasi dan Pengembangan Karir terhadap Etos Kerja dibawah ini:



Gambar 2. 4
Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang disatukan menjadi paradigma penelitian. Maka akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hipotesis penelitiannya sebagai berikut:

H1 : Diduga Remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja karyawan di PT. Samitra Utama Kreasindo

H2 : Diduga Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja karyawan di PT. Samitra Utama Kreasindo

H3 : Diduga Remunerasi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja karyawan di PT. Samitra Utama Kreasindo