

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Etos kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Etos Kerja**

Menurut Sigit (2010 : 118) (dalam Liliens dkk ) etos kerja mencerminkan sejauh mana seseorang mengevaluasi pekerjaan. Orang yang memiliki etos kerja yang tinggi melihat bahwa pekerjaan itu penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang dengan etos kerja yang tinggi atau kuat, mereka percaya bahwa kerja yang sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan. Penelitian mengungkapkan bahwa orang dengan etos kerja yang tinggi atau kuat mendapatkan penghasilan lebih, memiliki inisiatif, mendapatkan kepuasan kerja, produktif, unggul, dan memiliki sikap dan keyakinan yang positif.

Maharani & Efendi, (2019) etos kerja adalah pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal

(Dadang, 2018) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Ginting, (2016) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

### **2.1.1.2 Indikator Etos Kerja**

Indikator etos kerja menurut Salamun dalam Priharwantiningsih (2019) diantaranya kerja keras, disiplin, jujur, dan tanggung jawab.

#### **1) Kerja keras**

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

#### **2) Disiplin**

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

#### **3) Jujur**

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

#### **4) Tanggung jawab**

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

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Sembiring & Ferine, (2018) disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan

kesediaan dari anggota organisasi untuk menaati menjalani dengan komitmen yang tinggi semua prosedur kerja. sehingga pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan seluruh tenaga dan pikiran semaksimal mungkin untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Prawirosentono & Primasari, (2019) disiplin adalah ketaatan dan kehormatan terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan, disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

Menurut Bejo Siswanto (2010:291 dalam D. Arika 2016:19). Menyatakan Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Lita Wulantika (2017:42), Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak. Serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia, melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sebuah acuan bagi setiap karyawan untuk bertingkah laku di sebuah organisasi dan sebagai pengendalian diri setiap karyawan agar pekerjaan selalu sesuai dengan peraturan yang di terapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan.

### **2.1.2.2 Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

#### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin.

#### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:193) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

#### **1. Sikap**

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

## 2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perubahan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a. Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

## 3. Tangung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang ditentukan perusahaan.

### **2.1.3 Kajian Pustaka**

#### **2.1.3.1 Kinerja**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan

organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Fahmi (2017:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Irum Shahzadi, dkk (2014) Kinerja karyawan dianggap sebagai apa yang seorang karyawan lakukan dan apa yang tidak dia lakukan. Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan membantu dan ketepatan waktu output.

Menurut Budiarti, Isniar (2013) Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuannya serta dapat diukur dalam periode waktu tertentu.

### **2.1.3.2 Indikator Kinerja**

Menurut Wirawan dalam Suparman Hi Lawu et al (2019: 55) menyebutkan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil kerja

Hasil kerja adalah hal yang dihasilkan dari apa yang telah dikerjakan (keluaran hasil atau keluaran jasa), dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Kualitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian. Kuantitas kerja yang merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas pada setiap harinya;

2. Perilaku kerja.

Dalam kesehariannya di tempat kerja, seorang karyawan akan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja, yaitu: Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, contohnya cara berjalan, cara makan siang, dll. Dan perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, contohnya disiplin kerja, perilaku yang disyaratkan dalam prosedur kerja dan kerja sama, komitmen terhadap tugas, ramah pada pelanggan, dll. Perilaku kerja juga bisa meliputi inisiatif yang dihasilkan untuk memecahkan permasalahan kerja, seperti ide atau tindakan yang dihasilkan, serta mampu untuk membuat alternatif solusi demi memperlancar pekerjaan, agar dapat menghasilkan kinerja tinggi. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi atau perusahaannya. Kerja sama (team

work) adalah keinginan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

### 3. Sifat pribadi

Sifat Pribadi adalah sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai seorang manusia biasa, seorang karyawan memiliki banyak sekali sifat bawaan, artinya sifat yang memang sudah dibawa sejak lahir atau watak. Sifat bawaan yang diperoleh.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis juga akan menyebutkan penelitian yang sama sebagai acuan/pembandingan dengan penelitian ini. Dapat dilihat dari tabel 2.1

**Tabel 2.1**

**Tabel Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil
1.	Aditya Irawan, Nandini Suryani (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan	Penelitian ini menggunakan variabel etos kerja sebagai variabel independen, teknik menggunakan random sampling	penelitian ini menggunakan Variabel disiplin kerja sebagai variable independen, alat analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, fasilitas kantor, dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial



					mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota semarang kemudian fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perdagangan kota semarang karena nilai signifikansinya 0,458 (>0,05).
2.	Clarisa ester tambuwun bernhard tewel lucky dotulong (2018)	Pengaruh Perubahan Organisasi, Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado	penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen	penelitian ini menggunakan Variabel Etos kerja sebagai variabel independen	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan perubahan organisasi, budaya organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial perubahan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah VIII Manado sebaiknya memperhatikan variabel perubahan organisasi, budaya organisasi, dan etos kerja agar kinerja pegawai semakin baik.

3.	Slamet Ahmadi, Sulistyono (2018)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor	penelitian ini menggunakan variabel etos kerja sebagai variabel independen	penelitian ini menggunakan Variabel Disiplin kerja sebagai variabel independen	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Dadang, An di Masse (2018)	Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Pada Badan	penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen	penelitian ini menggunakan Variabel Etos kerja sebagai variabel independen	Hasil penelitian menunjukkan pengembangan sumber daya manusia serta etos kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam

		Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor)			meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh dari etos kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, pengaruh dari pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif.
5.	Djawa,Sutrisno K (2017)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai	penelitian ini menggunakan teknik random sampling	penelitian ini menggunakan variabel etos kerja dan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen, menggunakan alat analisis regresi linier berganda,	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten

				metode pengumpulan data yang digunakan kuesioner.	Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja (X2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luwuk Utara Kabupaten Banggai, sehingga hipotesis pertama terbukti
--	--	--	--	---	---

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam sebuah organisasi Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor yang paling penting untuk kemajuan dan keberhasilan demi mencapai tujuannya. Maka dari itu organisasi harus memperhatikan dari berbagai faktor dari Sumber Daya Manusiannya. Yang menjadi Sumber Daya Manusia dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinnas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah provinsi Sulawesi Tenggara.

Faktor yang selalu menentukan suatu organisasi itu berhasil dengan melihat Kinerja, dimana kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai atau sekelompok pegawai dalam periode tertentu, dan biasanya dalam waktu 1 tahun. Hasil kerja

tersebut menjadi hal yang sering dilihat sebagai kemajuan atau kemunduran suatu organisasi.

Tidak hanya tentang kinerja tetapi Etos Kerja juga menjadi salah satu hal yang berkaitan dengan kinerja, karena Etos Kerja yang tinggi maka kerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dengan mudah.

Disiplin kerja juga berkaitan dengan kinerja, karena menjadi salah satu hal yang paling penting dalam suatu keberhasilan pegawai bagi perusahaannya.

Etos kerja dan Disiplin Kerja saling berkaitan dengan Kinerja atau hasil kerja seorang pegawai. Oleh karena itu Etos Kerja, Disiplin Kerja menjadi penting bagi hasil kerja atau Kinerja.

### **2.3.1 Keterkaitan Kinerja terhadap Etos kerja**

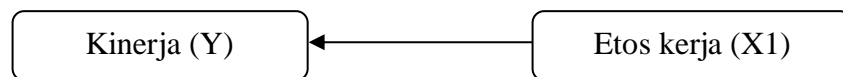
Penelitian Maharani & Efendi, (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja yang menyatakan bahwa Etos kerja (X1) memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap Kinerja (Y) Pegawai. Maka dengan begitu dapat di katakan bahwa Kinerja memiliki pengaruh terhadap Etos kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, (2020) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor menyatakan bahwa secara parsial Etos Kerja (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Penelitian Yang Dilakukan oleh Yuli Yantika, Toni Herlambang, Dan Yusron Rozaid (2018) Yang Berjudul Pengaruh Lingkungan, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus) Pada Pemkab Bondowoso Menyatakan, Bahwa Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pemkab Bondowoso.

*Maharani & Efendi, (2019)*



**Gambar 2.2**

**Gambar Pengaruh Kinerja Terhadap Etos Kerja**

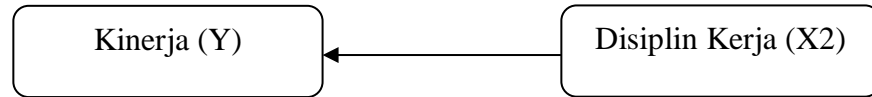
**2.3.2 Keterkaitan Kinerja Terhadap Disiplin Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Aditya & Nanik, 2018 yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai bahwa disiplin kerja (X3) memiliki Pengaruh cukup tinggi Terhadap Kinerja (Y) Karyawan. Maka dengan begitu dapat di katakan bahwa Kinerja memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Eli Rahayu Dan Ajimat (2018) yang berjudul Pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputi Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata menyatakan bahwa secara parsial disiplin kerja (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

Penelitian yang dilakukan oleh Agussalim dan Andi Mappatempo (2019) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN PERSERO distribusi makassar menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

*Aditya & Nanik, (2018)*

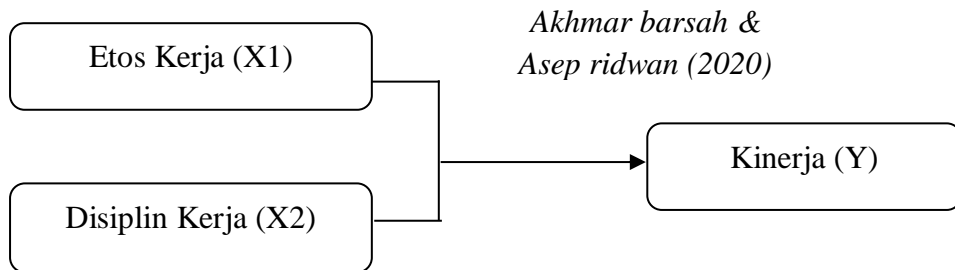


**Gambar 2.2**

**Gambar Pengaruh Kinerja Terhadap Disiplin Kerja**

**2.3.3 Keterkaitan Kinerja Terhadap Etos Kerja Dan Disiplin Kerja**

Penelitian yang dilakukan oleh Akhmar barsah & Asep ridwan (2020) yang Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Etos Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja (Y) karyawan. Dengan begitu maka dapat dikatakan bahwa Kinerja mempunyai pengaruh terhadap Etos Kerja Dan Disiplin Kerja.



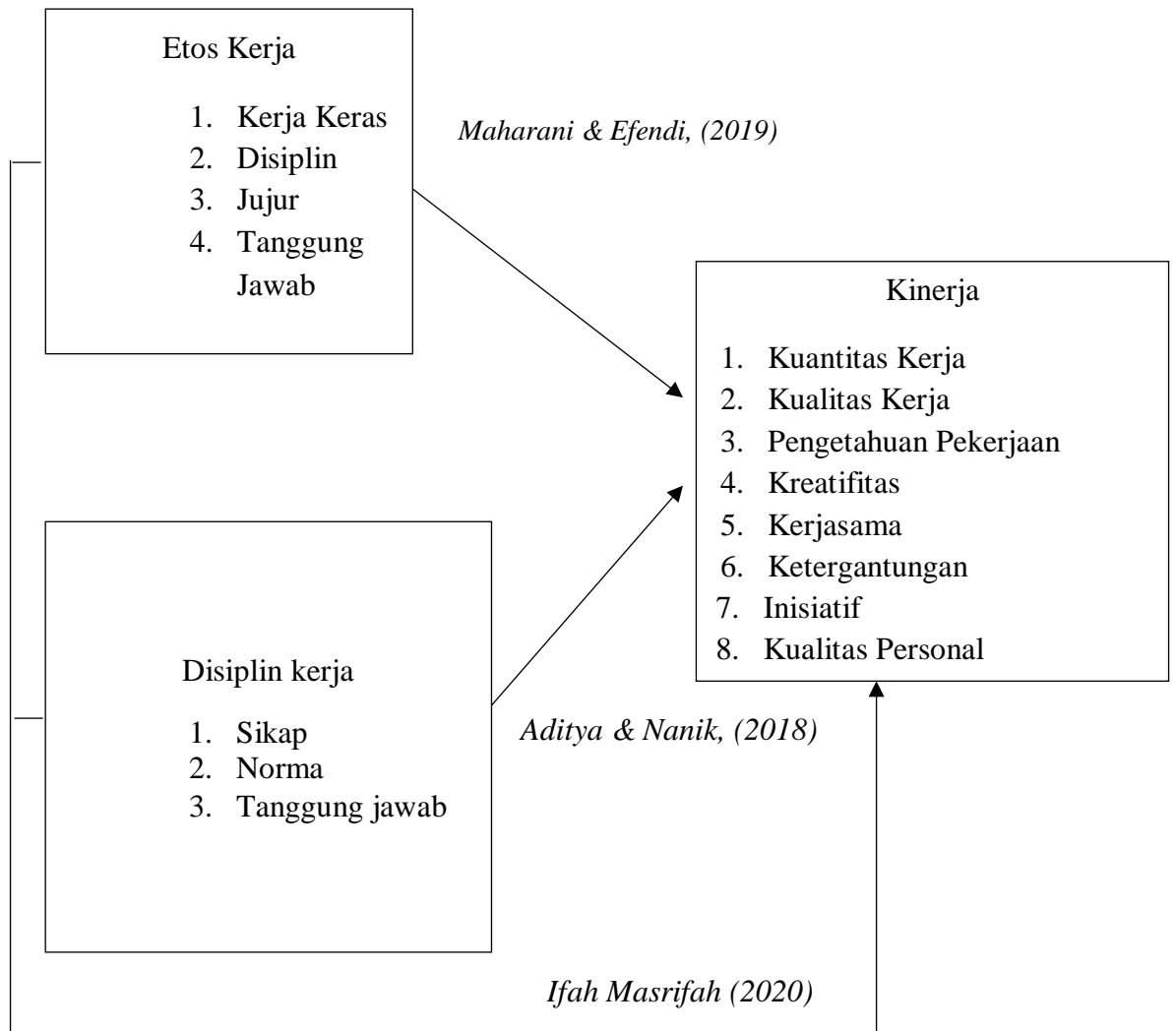
*Akhmar barsah & Asep ridwan (2020)*

**Gambar 2.3**

**Gambar Pengaruh Kinerja Terhadap Etos Kerja Dan Disiplin Kerja**

## 2.4 Paradigma Penelitian

**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**



## 2.3 Hipotesis

Menurut Fatihudin (2020 : 81), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan secara empirik melalui penelitian yang akan dilakukan. Bersumber dari



kerangka pemikiran yang telah dijabarkan maka peneliti membuat dugaan sementara sebagai berikut :

H1: Diduga terdapat pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja

H2: Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja

H3: Diduga terdapat pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja.