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 Kreitner (2005) dalam Christian Katiandagho at all, etos kerja diartikan sebagai sikap mental yang mencerminkan kebenaran dan kesungguhan serta rasa tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas. Dari rumusan ini kita dapat melihat bagaimana etos kerja dipandang dari sisi praktisnya yaitu sikap yang mengarah pada penghargaan terhadap kerja dan upaya peningkatan produktivitas.

Sedangkan menurut Octarina (2013) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.

Menurut Gellerman (2008) dalam Ivonne Ajuga, etos kerja merupakan sesuatu yang bersifat subjektif, tergantung dariperasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Dikatakan juga bahwaetos kerja banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut oleh seseorangdalam melakukan pekerjaanya, sedangkan nilai-nilai itu sendiri selalu berubahdan berkembang.

Gellerman, (2008) mengemukakan bahwa etos kerja itu meliputi tiga bagian,yaitu:

1. Menyangkut kepuasan di luar pekerjaan, seperti: pendapat, rasa aman,kedudukan yang lebih tinggi dalam masyarakat.
2. Menyangkut kepada keputusan terhadap pekerjaan, seperti: minatterhadap pekerjaan, peluang untuk maju, prestise dalam perusahaan dankesempatan untuk berprestasi.
3. Menyangkut kepada kepuasan pribadi dan rasa bangga terhadap profesiyang dijalaninya.

Menurut Matindas (2007) menuliskan bahwa Kant merumuskan etika sebagaidasar logis dari setiap tindakan manusia yang terintegrasi dengan denganupaya kodratinya di hadirat-Nya. Ya, etika adalah syarat sebenarnya darihidup yang sebenar-benarnya (termasuk hidup yang ditujukan pada kehidupanbahagia abadi).

Dalam rumusan Sinamo (2005:151), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi Etos Kerja dan budaya.

Menurut Sinamo (2005: 32) memandang bahwa Etos Kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan - penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama; bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja. Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (habit) dan budaya kerja.

Menurut Sinamo (2005:87) lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Menurut Mathis & Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Pengertian etos tersebut, mengindikasikan bahwa etos ini berorientasi pada sifat atau karakteristik manusia yang biasa dilakukan oleh manusia itu sendiri

bisa juga sebagai aturan diri sendiri dalam menjalani hidupdan juga Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya

2.1.1.2. Aspek-Aspek Etos Kerja

Sinamo (2005: 99) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (sustainable success system) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuahkonsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu:

- Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
- Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
- Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
- Meningkatkan mutu dengan keunggulan insane.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut:

a) Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Esa.

b) Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
c) Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.
d) Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
e) Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
f) Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
g) Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
h) Kerja adalah Pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Dari berbagai aspek yang di paparkan diatas, dapat dilihat bahwa aspek-aspek yang diusulkan oleh dua tokoh berikutnya telah termuat dalam beberapa aspek Etos Kerja yang dikemukakan oleh Sinamo, sehingga penulisan ini mendasari pemahamannya pada delapan aspek Etos Kerja yang dikemukakan oleh Sinamo sebagai indikator terhadap Etos Kerja.

2.1.1.3. Ciri-ciri Orang yang Mempunyai Etos Kerja

Dalam penulisannya, Kusnan (2004:47) menyimpulkan pemahaman bahwa Etos Kerja menggambarkan suatu sikap, maka ia menggunakan lima indikator untuk mengukur etos kerja. Menurutnya etos kerja mencerminkan suatu sikap yang memiliki dua alternatif, positif dan negatif. Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
c) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
d) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
e) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki Etos Kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004: 72), yaitu;

a) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
b) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
c) Kerja dipandang sebagai suatupenghambat dalam memperoleh kesenangan.
d) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
e) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

2.1.1.4. Fungsi Etos Kerja

Secara umum , etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut A. Tabrani Rusyan (1989) fungsi etos kerja adalah :

1. Pendorong timbulnya perbuatan
2. Penggairah dalam aktivitas
3. Sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2011).

2.1.1.5. Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Menurut Siregar (2000) usaha dalam meningkatkan etos kerja seseorang dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang, diantaranya :

1. Kesadaran : keadaan mengerti akan pekerjaannya.
2. Semangat : Keinginan untuk bekerja.
3. Kemauan : apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
4. Komitmen : perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan.
5. Inisiatif : usaha mula-mua, prakarsa dalam bekerja.
6. Produktif : banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/organisasi.
7. Peningkatan : proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya.
8. Wawasan : Konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

2.1.1.6. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Adapun etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Agama

Dasar pengkajian kembali makna Etos Kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Max Weber. Salah satu unsur dasar dari kebudayaan modern, yaitu rasionalitas (rationality) menurut Weber (1958) lahir dari etika Protestan. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir,

bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Weber (1958: 84) memperlihatkan bahwa doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematik, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan - namun hemat dan bersahaja (asketik),serta menabung dan berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern.Sejak Weber menelurkan karya tulis The Protestant Ethic and the Spiritof Capitalism (1958), berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasikan adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005: 117).

Menurut Rosmiani (1996: 68) Etos Kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional. Ia menemukan Etos Kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat Etos Kerja yang rendah itu.

2. Budaya

Selain temuan Rosmiani (1996:70) diatas, Usman Pelly (dalam Rahimah, 1995:83) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional, etos budaya ini juga disebut sebagai Etos Kerja. Kualitas Etos Kerja ini 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, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etos Kerja. Pernyataaan ini bahwa semangat kerja/Etos Kerja sangat ditentukan oleh nilai-nilai budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. Etos Kerja juga sangat berpegang teguh pada moral etik dan bahkan Tuhan. Etos Kerja berdasarkan nilai-nilai budaya dan agama ini menurut mereka diperoleh secara lisan dan merupakan suatu tradisi yang disebarkan secara turuntemurun.

3. Sosial Politik

Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995: 55) menemukan bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Etos Kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan

dan keterbelakangan hanya mungkin timbul, jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang teracu ke masa depan yang lebih baik. Orientasi ke depan itu harus diikuti oleh penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (achievement). Orientasi ini akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang-punggung masyarakat modern.

4. 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 dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etos Kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai Etos Kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Struktur Ekonomi

Menurut Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995: 79) disimpulkan juga bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi Intrinsik individu

Anoraga (1992: 62) mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etos Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang.

Motivasi yang sesungguhnya bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam/terinternalisasi dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Ia membagi faktor pendorong manusia untuk melakukan kerja ke dalam dua faktor yaitu faktor hygiene dan faktor motivator. Faktor hygiene inimerupakan faktor dalam kerja yang hanya akan berpengaruh bila ia tidak ada, yang akan menyebabkan ketidakpuasan. Ketidakhadiran faktor ini dapat mencegah timbulnya motivasi, tetapi ia tidak menyebabkan munculnya motivasi. faktor ini disebut juga faktor ekstrinsik, yang termasuk diantaranya yaitu gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan dengan rekan kerja, dan supervisi. Ketika sebuah organisasi

menargetkan kinerja yang lebih tinggi, tentunya organisasi tersebut perlu memastikan terlebih dahulu bahwa faktor hygiene tidak menjadi penghalang dalam upaya menghadirkan motivasi intrinsik.

Faktor yang kedua adalah faktor motivator sesungguhnya, yang mana ketiadaannya bukan berarti ketidakpuasan, tetapi kehadirannya menimbulkan rasa puas sebagai manusia. Faktor ini disebut juga faktor intrinsik dalam pekerjaan, yang meliputi pencapaian sukses/achievement, pengakuan/recognition, kemungkinan untuk meningkat dalam jabatan (Karier)*/advancement*, tanggung jawab/*responsibility*, kemungkinan berkembang/*growth possibilities*, dan pekerjaan itu sendiri/*the work itself*

. (Herzberg, dalam Anoraga, 1992: 55) Hal-hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan performa kerja dan menggerakkan pekerja hingga mencapai performa yang tertinggi.

2.1.1.7. Indikator Etos Kerja

Sinamo (2005) Berpendapat bahwa ada delapan faktor untuk memiliki etos kerja yang baik, yakni:

1. Pekerja sudah berperinsip bahwa kerja adalah rahmat, disini dapat diartikan bahwa pekerjaannya itu tulus penuh syukur dan ikhlas.
2. Kerja adalah amanah, disini dapat pula di pahami bahwa seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sudah penuh dengan tanggung jawab.

3. Kerja adalah panggilan, dapat diartikan seorang pekerja harus bekerja tuntas penuh integritasi.
4. Kerja adalah aktualisasi, dapat diartikan setiap pekerja dalam bekerja harus penuh semangat.
5. Kerja adalah Ibadah, dapat diartikan setiap pekerja harus serius dan penuh kecintaan sehingga bernilai ibadah.
6. Kerja adalah seni, setiap pekerja harus kreatif dengan penuh kreativitas.
7. Kerja adalah kehormatan, bekerja harus tekun penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan, dapat diartikan bahwa setiap pekerja harus bekerja paling sempurna dan penuh kerendahan hati.

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Nawawi (2006:322) mengemukakan bahwa secara umum disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai-nalai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban.

Sedangkan menurut (Davis,2002) Disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Amran (2009) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Heidjrachman dan Husnan (2002:15) mendefinisikan disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Siagian (2013:305) mendefinisikan Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Sastrohardiwiryo (2002:130) menyatakan Disiplin yaitu 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-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Siagian (2012:305)Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Dalam kamus umum Bahasa Indonesia susunan Poerwadarminta(1982) disiplin diartikan sebagai:

a) latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib.
b) ketaatan pada aturan dan tata tertib. Dengan kata lain disiplin adalahsuatu sikap dan perbuatan untuk selalu menaati tata tertib.

(Davis & Newstrom, 1985)Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untukmenengakkan standar-standar organisasi. Halserupa juga dikemukakan oleh Gibson (dalam Hapsari, 1998) bahwadisiplin adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawanmenyimpang dari peraturan.

Hasibuan (2016:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kedesiaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerkkja yang dapat dicapainnya.

Menurut Dessler (1997:275): “Disiplin adalah satu proseduryang mengoreksi atau menghukumseorang bawahan karenamelanggar aturan atau prosedur”.Sedangkan menurut Handoko(2000:208): “Disiplin adalahkegiatan manajemen untuk menjalankanstandar-standar organisasi”.Bejo Siswanto (2002:208) menjelaskan:“Disiplin kerja adalahsuatu sikap menghormati, menghargai,patuh dan taat ke-padaperaturan-peraturan yang berlaku,baik yang tertulis maupun taktertulis serta sanggup menjalankannyadan tidak mengelak untukmenerima sanksi-sanksinyaapabila ia melanggar tugas danwewenang yang diberikankepadanya”.

Dari berbagai pengertian mengenai disiplin kerja di atas,maka dapat disimpulkan bahwadisiplin kerja adalah suatu sikap yang menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja dan bersedia menerima hukuman atau peringatan bila melanggarnya.

2.1.2.2. Masalah yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut As'ad (2003:79), berbagai masalah yang menyebabkan perilaku karyawan yang bermasalah adalah:

1) Masalah dengan kepandaiandan pengetahuan tentangpekerjaan.
2) Masalah emosional.
3) Masalah motivasi.
4) Masalah fisik.
5) Masalah keluarga.
6) Masalah yang disebabkanoleh grup kerja.
7) Masalah dengan kebijakanpengakuan hasil kerja dalamperusahaan.
8) Masalah dengan lingkunganmasyarakat dan nilai-nilainya.
9) Masalah dengan suasana kerjadan pekerjaan itu sendiri.

Karyawan yang bermasalah perlu mendapatkan tindakan pendisiplinan, menurut Ivancevich (2001: 582), ada 4 kategori, yaitu:

1) Mereka yang kualitas ataukuantitas kerjanya tidakmemuaskan karena kurangnyakemampuan, pelatihandan motivasi.
2) Mereka yang bermasalahdengan masalah pribadi diluar kerja sehingga mulaimempengaruhi produktivitaskerja. Masalah ini termasukmabuk-

mabukan penggunaanobat terlarang atau masalahyang berhubungan denganrumah tangga mereka.

3) Mereka yang melanggar hukumketika dalam pekerjaanseperti melakukan pencurianterhadap perusahaan atau rekan kerja, melakukan penganiayaanterhadap rekan kerjaserta pengrusakan terhadapproperty perusahaan.
4) Mereka yang sering kali melanggarperaturan dan tidakmenghiraukan peringatansupervisor.

Tindakan pendisiplinan tidak selalu dapat merubah perilaku pegawai untuk bertindak lebih baik, bahkan apabila tindakan pendisiplinan tersebut tidak tepat penerapannya, dapat mengakibatkan semakin buruknya kinerja pegawai tersebut.

Seorang pimpinan sebelum mengambil tindakan pendisiplinan harus meneliti terlebih dahulu penyebab dantindakan yang tidak disiplin tersebut sehingga dapat diperolehsuatu tindakan pendisiplinan yang tepat sekaligus dapat pemecahannya dari masalah tersebut. Pembinaan disiplin yang terus menerus dilakukan manajemen diharapkan pegawai pada suatu saat melakukan disiplin bukan karena adanya sanksi yang merupakan ganjaran apabilapegawai melakukan tindakan yang melanggar disiplin tetapi karena adanya dorongan dari diri sendiri atau yang betul-betulterpancar dari diri sendiri.

2.1.2.3. Tindakan Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja

Tindakan-tindakan dapat diambil oleh perusahaan menurut Nasution (2001:125) adalah:

1) Peringatan lisan: ini dipergunakan jika pegawai telah melakukan kesalahan atau pelanggaran kecil seperti melanggar peraturan perusahaan yang berlaku misalnya terlambat masuk jam kerja dan kurang dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab misalnya kurang merawat organisasi perusahaan yang dipercayakan.
2) Peringatan tertulis: ini akan diambil jika prestasi kerja pegawai berada di bawah standar yang diharapkan, melakukan pelanggaran dan kesalahan kecil yang dilakukan secara berulang-ulang.
3) Pencabutan fasilitas.
4) Penundaan kenaikan gaji berkala, ini diambil bila prestasi kurang memuaskan atau tidak sesuai dengan peraturan perusahaan.
5) Penundaan kenaikan gaji
6) Penurunan pangkat atau penurunan gaji
7) Pemutusan hubungan kerja.

2.1.2.4. Faktor-faktor yang MenyebabkanKedisiplinan

Menurut Nitisemito (1996:214) faktor-faktor yang mempengaruhikedisiplinan pegawai adalima yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan ikutmempengaruhi tingkat kedisiplinan.Pegawai Tujuanyang ingin dicapai harus jelasdan

ditetapkan secara idealserta cukup menantang bagikemampuan Pegawai. Hal iniberarti bahwa tujuan yangdibebankan kepada pegawaiharus sesuai dengan kemampuanagar bersungguh-sungguhmengerjakannya.

2) Teladan pimpinan. Teladanpimpinan sangat berperandalam menentukan kedisiplinanpegawai karena pimpinandijadikan teladan danpanutan oleh para bawahan.Pimpinan harus memberikancontoh yang baik, berdisiplinbaik, jujur, adil, dan sesuaikata perbuatan.
3) Kesejahteraan. Kesejahteraanikut mempengaruhi kedisiplinanPegawai karena balasjasa akan memberikan kepuasandan kecintaan pegawaiterhadap perusahaan ataupunterhadap pekerjaannya. Jikakecintaan itu semakin baikmaka kedisiplinan merekaakan baik.
4) Ancaman. Ancaman berperanpenting dalam memeliharakedisiplinan pegawai karenadengan sanksi hukuman yangsemakin berat maka pegawaisemakin takut untuk melanggarperaturan-peraturan perusahaan,sikap dan perilakuyang indisipliner.
5) Ketegasan. Ketegasan pimpinandalam melakukan tindakanakan mempengaruhikedisiplinan pegawai perusahaan.Pimpinan harus beranidan tegas bertindak untukmenghukum setiap pegawaiyang tidak disiplin sesuaidengan sanksi hukuman yangditetapkan.

2.1.2.5. Faktor-faktor Penyebab Lemahnya Disiplin

Menurut Surono (1981) dalam Arischa Octarina (2014) terdapat beberapa faktor yang dapat dikemukakan sebagai penyebab merosotnya disiplin, antara lain :

1. Pemimpin yang tidak tegas dan ragu-ragu. Seorang pemimpin seharusnya berani bertindak dengan tegas dan berani memikul tanggung jawab terhadap akibat-akibatnya.
2. Kehilangan Kepercayaan. Untuk menjadi seorang pemimpin harus mendapat kepercayaan dari orang yang dipimpinnya dengan memiliki persyaratan, seperti memiliki pengetahuan dan pengertian tentang garis-garis kebijaksanaan organisasi, setia dan memegang teguh akan setiap ucapannya, mampu memberikan penilaian yang baik terhadap persoalan, dan menjaga agar semua pegawai mendapat perlakuan yang adil, tidak pilih kasih dan layak.
3. Kontrol Dan Pengawasan Yang Kurang Efektif .Karakteristik pengawasan/pimpinan yang efektif yaitu mereka yang tidak mengadakan pengawasan yang begitu ketat.
4. Pengaruh Kebutuhan Sosial Ekonomi. Seorang pegawai akan terasa kurang senang dan kurang aman dalam menjalankan tugas jika kebutuhan hidupnya tidak terpenuhi.

2.1.2.6. Tujuan Disiplin

Arischa Octarina (2014) yang dikutip dari Siswanto (1989) mengatakan bahwa pembinaan disiplin kerja pegawai memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Agar pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baiktertulis maupun tidak tertulis, serta melakukan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana prasarana, barang dan jasa organisasi sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Tindak lanjut dari hal-hal tersebut, para pegawai mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi. Baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

2.1.2.7. Manfaat Disiplin

Menurut Sutrisno, (2009)Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi para pegawai akan diperoleh

suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksankan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.2.8. Upaya Penegakan Disiplin

Disiplin dapat timbul dari dalam diri seseorang atau terbentuk karena adanya aturan dan latihan yang tertanam dalam diri seseorang. Proses pengakan disiplin disebut juga dengan proses diplisinasi. Dalam Arischa Octarina (2014) yang dikutip dari Moenir (1983) mengatakan bahwa pengertian disiplinasi adalah usaha yang dilakukan utnuk menciptakan keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Nitisemito (1982) dalam Arischa Octarina (2014) mengatakan bahwa ada beberapa upaya pencegahan tindakan ketidakdisiplinan. Diantaranya yaitu dengan memberikan kesejahteraan, memberikan ancaman yang mendidik, dan melaksanakan ancaman hukuman tersebut secara tegas serta adil.

2.1.2.9. Indikator Disiplin Kerja

Bejo Siswanto (2005:291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1) Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memliki disiplin kerja yang tinggi.
2) Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3) Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5) Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, salin menghargai antar sesama pegawai.

2.1.3. Kinerja

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2009:378) Kinerja Karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Bernardin dan Russel (2010:222) dalam buku yang berjudul *"Human Resource Management"*kinerja karyawan adalahcatatan yang

dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Menururt Mondy (2008:256) manejemen kinerja proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim, dan akhirnya organisasi atau perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011:67), Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah hasil proses kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan tepat waktu, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut beberapa ahli yaitu, sebagai berikut:

Menurut pendapat Simamora yang dikemukakan kembali oleh Mangkunegara (2012:14) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1) Faktor individual yang terdiri dari:
    a. Kemampuan dan keahlian

b. Latar belakang

c. Demografi

2) Faktor psikologis yang terdiri dari:

a. Prestasi

b. *Attitude*

c. *Personality*

d. Pembelajaran

e. Motivasi

3) Faktor organisasi yang terdiri dari :

a. Sumber daya

b. Kepemimpinan

c. Penghargaan

d. Struktur

e. *Job design*

Menurut pendapat Timple yang dikemukakan kembali oleh Mangkunegara (2012:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan pada sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, bahkan iklim organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor individual, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Selain itu juga dua faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan.

2.1.3.3. Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2011:552), pada dasarnya meliputi :

1) Meningkatkan etos kerja.
2) Meningkatkan motivasi kerja.
3) Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4) Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
5) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikangaji istimewa dan insentif uang.
6) Untuk pembeda antar karyawan yang satu denganyang lainnya.

7) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasiatau transfer, rotasi perusahaan, kenaikan jabatan, pelatihan.
8) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9) Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
11) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
12) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14) Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.1.3.4. Aspek-Aspek Standar Pekerjaan dan Kinerja

Dalamevaluasikinerjakaryawanterdapataspek-aspek yang dinilai, diantaranyaaspek-aspek yang dikemukakanoleh Umar antara lain, (Mangkunegara, 2012:18):

1. Mutupekerjaan
2. Kejujurankaryawan
3. Inisiatif
4. Kehadiran

5. Sikap
6. Kerjasama
7. Keandalan
8. Pengetahuantentangpekerjaan
9. Tanggungjawab
10. Pemanfaatanwaktukerja.

Selainitu, terdapataspekstandarpekerjaan yang terdiridariaspekkuantitatifdanaspekkualitatif.Aspekkuantitatifmeliputi:

1. Proses kerjadankondisipekerjaan,
2. Waktu yang dipergunakanataulamanyamelaksanakanwaktupekerjaan, Jumlahkesalahandalammelaksanakanpekerjaan, dan
3. Jumlahdanjenispemberianpelayanandalambekerja.

Sedangkanaspekkualitatifmeliputi:

1. Ketepatankerjadankualitaspekerjaan,
2. Tingkat kemampuandalambekerja,
3. Kemampuanmenganalisis data/informasi,kemampuan/kegagalan
4. menggunakanmesin/peralatan
5. Kemampuanmengevaluasi (keluhan/keberatankonsumen).

2.1.3.5. Pengukuran Kinerja

MenurutBernardindan Russel dalamRahayu (2010:240) menyebutkanadanyaenamkriteria primer untukmengukurkinerjaantara lain adalah :

1. Kualitaskerjamerupakantingkatsejauh mana hasilpelaksanaankegiatanmendekatikesempurnaanataumendekatitujuan yang diharapkan.
2. Kuantitaskerjamerupakanjumlah yang dihasilkan, jumlah rupiah, jumlah unit, jumlahsikluskegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu yang dibutuhkanmerupakantingkatsejauh mana suatukegiatandiselesaikanpadawaktu yang dikehendakidenganmemperlihatkankoordinasi*output* orang lain sertawaktu yang tersediauntukkegiatan yang lain.
4. Efektifitassumberdayamerupakantingkatsejauh mana penggunaansumberdayaorganisasidimaksimalkanuntukmencapaihasiltertinggi, ataupengurangankerugiandansetiap unit penggunaansumberdaya.
5. Kebutuhanterhadappengawasanmerupakantingkatsejauh mana seorangpekerjadapatmelaksanakansuatufungsipekerjaantanpamemerlukanpengawasseorang*supervisor*untukmencegahtindakan yang kurangdiinginkan.
6. Dampakkepribadianmerupakantingkatsejauh mana karyawanmemeliharahargadiri, niatbaik, dankerjasamadiantararekankerjadanbawahan.

2.1.3.6. Indikator Kinerja

Menurut Mathis & Jackson (2009:378) indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah :

1) Kuantitas dari hasil
   a. Target biaya
   b. Jumlah bahan terpakai
   c. Penggunaan alat kerja
2) Kualitas dari hasil
   a. Harapan posisi pekerjaan
   b. Harapan target atasan
   c. Harapan rekan kerja
3) Waktu kerja
   a. Bekerja tepat waktu
   b. Bekerja dengan cepat
   c. Bekerja dengan lambat
4) Kerjasama dengan rekan kerja
   a. Rekan kerja
   b. Menjaga hubungan baik
5) Kehadiran
   a. Hadir
   b. Tidak hadir

2.1.4. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perberdaan
1.	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Oleh: Arischa Octarina (2014)	Hasil analisis menunjukkaan nilai Fhitung sebesar 15,606 > 3,11 dengan nilai signifikansi p (0,000), maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen (etos kerja dan disiplin kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependent. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun dengan nilai t hitung 5,152 > 1.665 t tabel, dan tingkat signifikan sebesar 0.000 < 0,05.	Menggunakan Etos kerja sebagai variabel x1, Disiplin sebagai variabel x2 dan kineja sebagai variabel Y.	Penulis menggunakan hubungan parsial dan simultan, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan hubungan parsial saja.
2	Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado Oleh: Christian Katiandagho, Silvya L. Mandey dan	Untuk variabel disiplin kerja (X1) nilai thitung 4,861 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,790 dengan tingkat signifikan 0,000< α 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian displin kerja berpengaruh	Menggunakan disiplin kerja sebaagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.	Penulis menggunakan etos kerja sebagai variabel independen untuk mendampingi disiplin kerja, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan kepemimpinan dan motivasi

	Lisbeth Mananeke(2014)	terhadap kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado.		sebagai variable independen.
3	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV(Persero) Terminal PETIKEMAS Bitung Oleh: Marcela Vicensia Patria Mailoor (2015)	Dilihat dari pengolahan data bahwa signifikan p = 0.000 < 0,05 dan memiliki *Coefficients* yang positif yaitu 0,594 berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas Etos kerja terhadap variabel terikat Kinerja pegawai.	Menggunakan Etos kerja sebagai variabel x1 dan kinerja sebagai variabel y.	Penulis menggunakan model regresi liniear berganda sedangkan peneli terdahulu menggunakan model regresi sederhana.
4	Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasrat Abadi Cabang Manado Oleh: Stela Timbuleng, Jacky S. B. Sumarauw(2015)	Hasil uji t dapat dilihat bahwa Etos kerja (X1) thitung = 0,102 < 2,00488atau sig 0,919 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha di tolak dan menerima Ho atau Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja (X2) thitung = 2,010 > 2,00488 sig 0,049 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak atau Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan model simultan dalam paradigma penelitian.	Penulis menggunakan 3 variabel sedangkan peneliti terdahulu menggunakan 4 variabel.
5.	Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan	Kesimpulan dari penelitian yang	Menggunakan variabel Etos	Penulis menggunakan

	Kinerja Perawat di RSUD Daya Kota Makassar. Oleh: Qresvand North Galay, Muh. Alwy dan Darmawansyah. (2015)	telah dilaksanakan menyatakan bahwa ada hubungan antara disiplin (p = 0.000), motivasi (p = 0.000), semangat kerja (p = 0.000), etos kerja (p = 0.029) dan kepuasan kerja (p = 0.028) dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Daya Kota Makassar	Kerja dan Disiplin kerja pada penelitian.	metode parsial dan simultan sedangakan peneliti terdahulu menggunakan metode hubungan saja.
6.	The Relationship between Work Ethics and Job Performance Oleh: Shahrul Nizam bin Salahudina, Mohd Nur Ruzainy bin Alwia, Siti Sarah binti Baharuddina dan Siti Syafina binti Halimata	Temuan saat ini menunjukkan bahwa skala adalah multidimensi. Semua item dimuat secara signifikan terhadap tujuh faktor (kemandirian, moralitas / etika, waktu yang terbuang, kerja keras, sentralitas kerja, dan penundaan gratifikasi) kecuali untuk bersantai (p = 0,198). Berdasarkan koefisien jalur regresi dan nya signifikansi pada Tabel 3, etika kerja memiliki efek langsung pada kinerja Job signifikan berbeda dari nol pada tingkat 0,05 (dua sisi)	Sama-sama menggunakan variabel etos kerja dan kinerja.	Peneliti terdahulu menggunakan dua variabel saja sedaangkan penulis menggunakan tiga variabel.

7.	Discipline and Academic Performance (A Study of Selected secondary Schools in Lagos, Nigeria) Oleh : Ehiane, O. Stanley (2014)	1. lebih dari 70% dari responden berpendapat bahwa manajemen disiplin sekolah memiliki dampak pada kinerja akademik siswa. 2. Lebih dari 70% responden sangat setuju bahwa ketaatan manajemen waktu mempengaruhi kinerja akademik mahasiswa. 3. proporsi yang signifikan dari responden (60,53%) sangat setuju aturan itu dan peraturan mempengaruhi kinerja akademik mahasiswa 4. Namun, 78,9% tidak mendukung hukuman dan tidak meningkatkan kinerja akademik	Sama-sama menggunakan variabel etos kerja dan kinerja.	Peneliti terdahulu menggunakan dua variabel saja sedaangkan penulis menggunakan tiga variabel, dan juga tempat dan responden penelitian penulis lebih ke karyawan perusahaan sedangkan peneliti tedahulu respondennya siswa.
8.	The Impact of Islamic Work Ethicson Empolyee Performance: Testing Two Modelsof Personality X and Personality Y.	dari hasil koefisien regresi unstandardixed (B = 0,556, 0,564) terkait dengan etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan adalah	Sama-sama membahas tentang etos kerja terhadap kinerja dan menggunakam metode penelitian yang	Peneliti terdahulu menggunakan dua variabel saja sedaangkan penulis menggunakan tiga variabel.

	Oleh : Awais Imam, Dr. Abdus Sattar Abbasi, dan Dr. Saima Muneer	signifikan (p <0,01). Oleh karena itu, H1 diterima yang menyimpulkan bahwa etika kerja Islam memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan di kedua model. Untuk H2, langsung dan tidak langsung koefisien jalur (B = 0,534, B = 0,022) signifikan pada (p <0,01), maka itu juga diterima. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa Kepribadian X memiliki peran parsial mediasi yang signifikan antara hubungan etika kerja Islam dan kinerja karyawan. Signifikan langsung dan tidak langsung koefisien jalur (B = 0,504, B = 0,060) dari H3 yang signifikan pada (p <0,01), maka H3 juga diterima. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan Kepribadian yang Y memiliki peran parsial mediasi yang signifikan antara hubungan etika kerja Islam dan kinerja karyawan. hipotesis terakhir	hampir sama juga.	

		juga diterima dengan koefisien regresi dari Model 1- kepribadian X (B = 0,556, B = 0,181) yang signifikan pada (p <0,01) dan koefisien regresi dari Model 2- kepribadian Y (B = 0,564, B = 0,167) juga signifikan pada (p <0,01) dan karenanya H4 juga diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam dan karakteristik karyawan memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan.		

2.2. Kerangka Pemikiran

Didalam organisasi kinerja karywan menjadi salah satu hal terpenting dalam proses bisnis atau pekerjaan, faktor-faktor yang menunjang kinerja karyawan ada dari dua faktor yaitu faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal disini adalah faktor dari diri karyawan sendiri yang merupakan hal penting menyangkut kinerjanya, faktor eksternal tentunya adalah faktor yang dibuat oleh organisasi tempat dimana karyawan itu bekerja yang bisa berupa aturan dan juga batasan karyawan dan ada sanksi bila karyawan itu melanggar aturan tersebut.

Mangkunegara (2012:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan pada sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, bahkan iklim organisasi.

Menurut Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995: 79) disimpulkan juga bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

Bejo Siswanto (2002:208) menjelaskan:"Disiplin kerja adalahsuatu sikap menghormati, menghargai,patuh dan taat ke-padaperaturan-peraturan yang berlaku,baik yang tertulis maupun taktertulis serta sanggup menjalankannyadan tidak mengelak untukmenerima sanksi-sanksinyaapabila ia melanggar tugas danwewenang yang diberikankepadanya".

2.2.1. Hubungan Etos Kerja dengan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2012:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan pada sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Faktor

eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, bahkan iklim organisasi.

Dalam penelitian Qresvand North Garay, Muh.Alwy Arifin, Darmawansyah (2015).Kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan menyatakan bahwa ada hubungan antara disiplin (p = 0.000), motivasi (p = 0.000), semangat kerja (p = 0.000), etos kerja (p = 0.029) dan kepuasan kerja (p = 0.028) dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Daya Kota Makassar.

2.2.2. Hubungan Etos Kerjake Kinerja

Menurut Gellerman (2008) etos kerja merupakan sesuatu yang bersifat subjektif, tergantung dari perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Dikatakan juga bahwa etos kerja banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut oleh seseorang dalam melakukan pekerjaanya, sedangkan nilai-nilai itu sendiri selalu berubah dan berkembang.

Dalam penelitian Arischa Octarina (2014).Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.Dalam penelitian Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw (2015)Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan etos kerja,disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara parsial etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebaliknya disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Manajemen

perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan etos kerja karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pada disiplin kerja dan komitmen organisai lebih ditingkatkan lagi agar hasil kerja karyawan lebih meningkat.

2.2.3. Hubungan Disiplin Kerja ke Kinerja

Siagian (2013:305) mendefinisikan Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

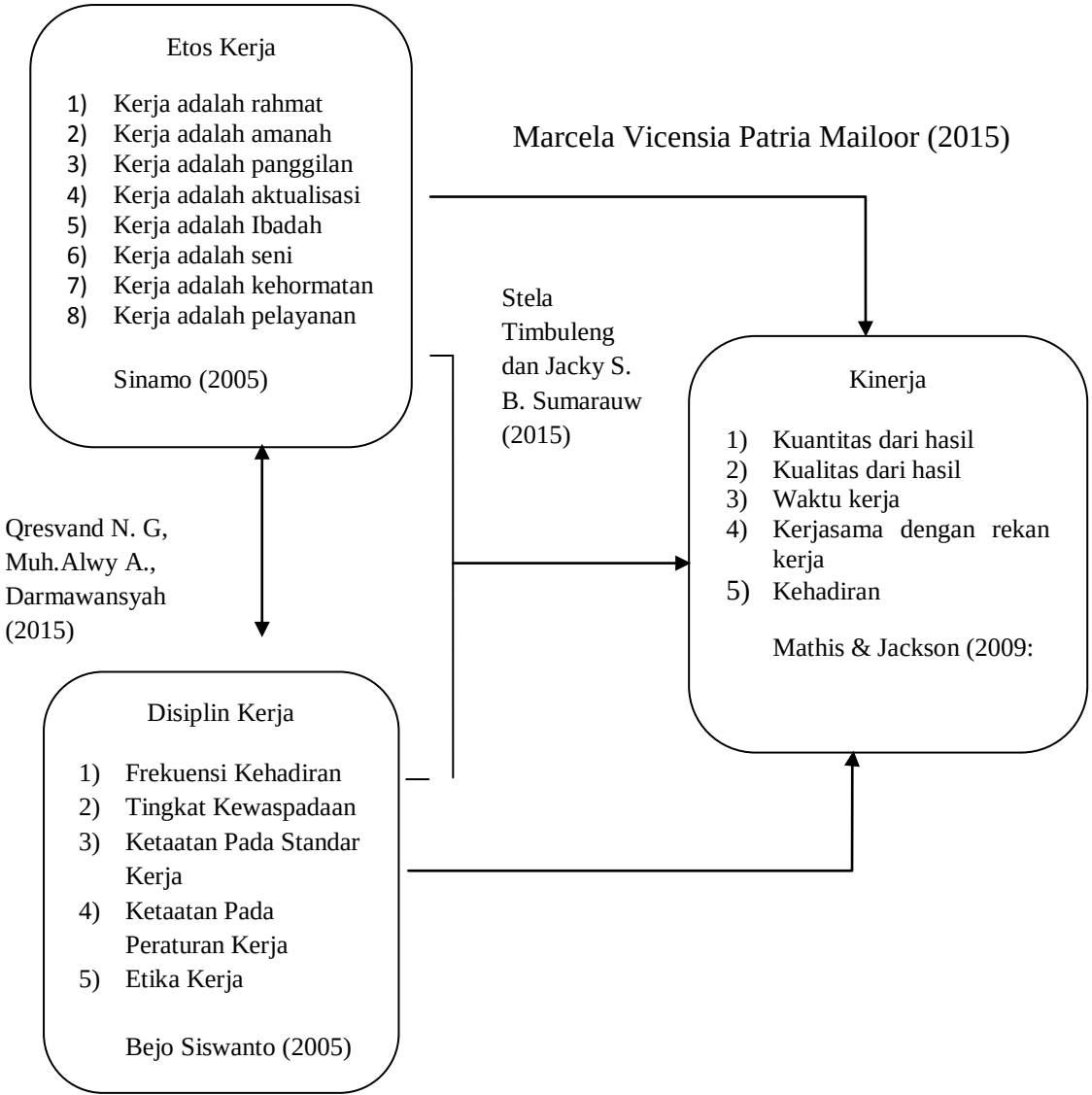
Dalam penelitian Anggy Henly Kumajas, Victor P. K. Lengkong dan Rudy S. Wenas (2016).Disiplin kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Hiskia Jonest Runtunuwu, Joyce Lapian dan Lucky Dotulong (2015). Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Begitu juga dengan Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2.2.4. HubunganEtos Kerja dan Disiplin Kerja ke Kinerja

Menurut Mangkunegara (2012:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan pada sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang

berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, bahkan iklim organisasi.

Dalam penelitian Mouren Bawelle dan Jantje Sepang (2016).Hasil penelitian secara parsial etos kerja dan gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak berpengaruh, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Stela Timbuleng dan Jacky S. B. Sumarauw(2015).Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan etos kerja,disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Christian Katiandagho, Silvya L. Mandey dan Lisbeth Mananeke(2014)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3.Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:93), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir diatas, maka dapat diajukan sebagai hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : diduga Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja pada PERUM PERHUTANI KPH Bandung Utara berada dalam kategori tinggi.

H2 : diduga adanya hubungan antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja.

H3 : diduga adanya pengaruh antara Etos Kerja terhadap Kinerja.

H4 : diduga adanya Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

H5 : diduga adanya pengaruh antara Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.