

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia memiliki konsep yang berbeda-beda yang dikemukakan oleh para ahli. Nawawi (2011:42), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan).

Zainal, dkk (2015:1), mengungkapkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal, sehingga tercapai tujuan (*goal*) Bersama perusahaan, karyawan dan Masyarakat menjadi maksimal. Menurut Mondy (2008) dalam Damanik (2018:12), Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu mengelola/mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja manusia secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan sebuah organisasi atau perusahaan.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Irmayani (2022:6-7), terdiri dari:

### a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi *planning* yaitu menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi

### b. Pengorganisasian (*Staffing*)

Fungsi *staffing* yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil dan faktor-faktor fisik lainnya yang kesemuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing (*put the right men in the right job*).

### c. Pengarahan/Penggerak (*Directing/Leadership*)

Fungsi *directing* yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi. Dalam implementasinya fungsi ini didukung oleh program *motivating, leading, communicating and deployment*.

### d. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian (*controlling*) diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat

direalisasikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan dimana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakannya.

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Adamy (2016:6-7), menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- a. Tujuan Organisasional ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
- b. Tujuan Fungsional ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan Sosial ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

- d. Tujuan Personal ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

## **B. Kinerja Kerja**

### **1. Pengertian Kinerja**

Beberapa ahli memberikan pendapat mereka tentang kinerja. Juniarti (2021:45), mengemukakan bahwa Kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sementara itu, Mangkunegara (2005) dalam Suryanto (2022:100), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison (2016) dalam Kurniawan, dkk (2021:90), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sutrisno (2010) dalam Adha, dkk (2019:50), mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Ratnasari (2019) dalam Kusumayanti, dkk (2020:182), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja pegawai berupa kuantitas maupun kualitas per periode waktu tertentu.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

## **2. Indikator Kinerja kerja**

Menurut Mangkunegara (2012) dalam Arianto & Septiani (2021:305), untuk mengukur kinerja kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut:

### **a. Kualitas Kerja**

Kualitas kerja diukur berdasarkan persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan dan sejauh mana tugas diselesaikan dalam hubungannya dengan keterampilan dan kemampuan pegawai.

### **b. Kuantitas Kerja**

Kuantitas kerja diukur berdasarkan seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

### **c. Kerja Sama**

Kerja sama adalah suatu usaha Bersama sekelompok orang dalam suatu perusahaan demi mencapai tujuan bersama.

### **d. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab merupakan pegawai sadar akan kewajibannya untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

e. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan seorang pegawai dalam mengambil tindakan lebih cepat dan mandiri dalam menemukan solusi ketika ada masalah.

Menurut Robbins (2006:260) dalam Amalia & Indratono (2018:624), ada 5 indikator kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari respon/tanggapan pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan pegawai yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu ditentukan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Artinya seorang pegawai tidak bergantung pada orang lain. Mereka mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap organisasi atau perusahaan.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja. Simanjuntak (2005) dalam Suryanto (2022:105-109), menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai, di antaranya:

- a. Dukungan organisasi, di antaranya: lingkungan kerja (keselamatan kerja dan kesehatan kerja). Lingkungan kerja adalah semua sarana prasarana yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Kualitas dan Kemampuan pegawai, di antaranya:
  - 1) Pendidikan/Pelatihan, merupakan suatu proses belajar dengan cara/pola tertentu yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seorang karyawan.
  - 2) Etos Kerja, yaitu suatu sikap semangat bekerja untuk bersaing atau berprestasi demi mencapai hasil yang maksimal dan dapat berkontribusi terhadap kemajuan organisasi/perusahaan.
  - 3) Motivasi Kerja, yaitu sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan demi mencapai tujuan yang diinginkan.
- c. Dukungan Manajemen, (penerapan fungsi manajemen dalam organisasi), artinya dukungan yang dilakukan pihak manajemen

perusahaan dan yang bertanggung jawab demi perkembangan dan keberhasilan suatu organisasi/perusahaan.

## **C. Etos Kerja**

### **1. Pengertian Etos Kerja**

Menurut Darodjat (2015) dalam Mahendra, dkk (2019:60), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip dan standar-standar. Selanjutnya, Sinamo (2005:282) dalam Damanik, dkk (2018:13), mendefinisikan etos kerja sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total paradigma kerja yang integral. Sementara itu, Rahma, dkk (2013) dalam Fitriyani, dkk (2019:28), menyatakan etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri seseorang serta cara seseorang tersebut mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal, sehingga dengan hal tersebut dapat terjalin hubungan baik antar individu.

Menurut Moeheriono (2014:35) dalam Nurdiana (2022:3), etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat dan berprestasi sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Selanjutnya, Fadillah (2010) dalam Hadiansyah & Yanwar



(2015:151), mendefinisikan etos kerja sebagai semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan. Sementara itu, Ginting (2016:7) dalam Bilqis & Widodo (2022:29), menyatakan etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja berdasarkan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Jadi, etos kerja adalah suatu sikap semangat bekerja yang dimiliki seorang pegawai untuk bersaing atau berprestasi demi mencapai hasil yang maksimal dan berkontribusi terhadap kemajuan organisasi/ perusahaan.

## **2. Indikator Etos Kerja**

Sinamo (2005) dalam Saleh & Utomo (2018:33), menyebutkan beberapa indikator etos kerja, di antaranya yaitu:

### **a. Penuh Tanggung Jawab**

Melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala resiko atas keputusan yang diambil.

### **b. Semangat Kerja yang Tinggi**

Dilihat dari bagaimana seorang pegawai menyelesaikan seluruh pekerjaannya tepat pada waktunya. Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan semakin efektif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

### **c. Berdisiplin**

Disiplin artinya sikap dan perilaku para pegawai yang menunjukkan ketaatan dan ketertiban terhadap peraturan yang ada dalam sebuah Perusahaan/organisasi.

d. Tekun dan Serius

Seorang pegawai mampu bertahan dalam tekanan dan kesulitan, melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh agar mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

e. Menjaga Martabat dan Kehormatan

Menjaga nilai moral dan selalu menghargai sesama.

Selanjutnya, Salamun, dkk (1995) dalam Darmawan, dkk (2020:61), mengatakan ada 6 indikator etos kerja, yaitu:

- a. Kerja keras, yaitu antusiasme serta keinginan dan kemampuan seorang pegawai untuk mencapai suatu target diluar batas kemampuannya.
- b. Disiplin, yaitu sikap taat dan patuh seorang pegawai terhadap peraturan yang ada di perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.
- c. Jujur, salah satu sikap yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- d. Tanggung jawab, seorang pegawai melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh.
- e. Rajin, artinya dalam melakukan pekerjaan, seorang pegawai melakukannya dengan sungguh-sungguh namun tidak fokus berorientasi pada tujuan tertentu, dan
- f. Tekun, artinya seorang pegawai melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Menurut Novliadi (2009) dalam Fitriyani, dkk (2019:28), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja, adalah sebagai berikut:

a. Agama

Dengan mempelajari agama, maka seorang pegawai dapat mengerti cara bersikap, berpikir, dan bertindak sesuai dengan ajaran yang telah diterima sebelumnya.

b. Budaya

Budaya dalam etos kerja dapat mempengaruhi gambaran sikap mental, disiplin, tekad, dan semangat kerja para pegawai.

c. Sosial Politik

Sosial politik dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Dengan adanya unsur sosial politik, maka setiap pegawai selalu berusaha memberikan usaha terbaik untuk menikmati hasil pekerjaan.

d. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan suatu organisasi atau perusahaan dapat memberikan pengaruh terhadap etos kerja pegawainya. Kondisi lingkungan yang nyaman dan aman dapat meningkatkan etos kerja seseorang, begitupun sebaliknya.

e. Pendidikan

Pada dasarnya, etos kerja sangat bergantung dengan kualitas dan tingkat pendidikan para pegawai. Ketika kualitas pendidikan yang diterima semakin tinggi, maka semakin baik pula etos kerja yang diberikan. Usaha yang diberikan menjadi semakin maksimal, sehingga hasil pekerjaannya pun menjadi lebih baik.

f. Struktur Ekonomi

Struktur ekonomi juga dapat berpengaruh terhadap etos kerja. Seorang pegawai yang lahir dari keluarga dan lingkungan yang memang sudah

kerja keras, maka akan memberikan etos kerja yang baik. Berdasarkan dari sana, seorang pegawai akan mau berusaha dan rajin bekerja.

g. Motivasi Intrinsik Individu.

Faktor yang terakhir adalah motivasi. Setiap pegawai memiliki motivasi pribadi yang berbeda-beda. Pegawai yang memiliki motivasi lebih tinggi akan mempunyai etos kerja yang tinggi juga. Begitu juga sebaliknya.

#### **D. Kondisi Lingkungan Kerja**

##### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja didefinisikan secara beragam oleh beberapa ahli. Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Adha, dkk (2019:50), lingkungan kerja yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok. Soetjipto (2008) dalam Sihaloho & Siregar (2019:274), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lebih lanjut, lingkungan kerja menurut Nitisemito & Alex (2001) dalam Pusparani (2021:536), adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai, di mana hal tersebut

berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan, (Schultz & Schultz, 2006 dalam Ibrahim, dkk, 2022:13-14).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka baik secara langsung maupun tidak langsung.

## **2. Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik**

### **a. Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Nitisemito (2000) dalam Pramitasari & Helmy (2018:3), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja, dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, (Sedarmayanti, 2013 dalam Arianto & Septiani, 2021:305).

Jadi, lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan lingkungan yang dimana dapat dilihat secara fisik yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan yang bisa memberikan dampak pada kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan, (Sedarmayanti, 2017 dalam Pusparani, 2021:536).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat secara fisik, namun dapat dilihat dari hubungan atau interaksi yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan baik itu antara atasan dengan bawahan maupun sesama karyawan.

**3. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) dalam Budianto & Katini (2015:108), adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Penerangan adalah cahaya yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara Bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan Warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai bekerja.

e. Ruang Gerak yang Diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan Pegawai Dengan Pegawai Lainnya

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya.

Menurut Nitisemito (1992) dalam Amalia (2018:624), ada 3 indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Suasana Kerja, merupakan keadaan yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut.
- b. Hubungan dengan Rekan Kerja, hubungan yang harmonis dan tanpa ada yang curang untuk menjatuhkan satu sama lain.
- c. Tersedianya fasilitas kerja, tujuannya agar mendukung kelancaran kerja para pegawai yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

## **E. Pendidikan**

### **1. Pengertian Pendidikan**

Ranupandojo (2001:89) dalam Koni (2018:58), Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan. Kemudian, Hasbullah (2009) dalam Halik (2021:48), menyatakan bahwa Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Miranti, dkk (2016:3), Pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan di masa yang akan datang.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan adalah suatu usaha manusia untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.

### **2. Indikator Pendidikan**

Menurut Tirtarahardja (2005) dalam Wiryawan & Rahmawati (2020:88), indikator tingkat pendidikan dibagi menjadi tiga, yaitu:

#### **a. Jenjang Pendidikan**

Jenjang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan untuk tingkat perkembangan peserta didik, yang bertujuan untuk dicapainya kemampuan yang dikembangkan.



b. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan merupakan sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan mendata tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan itu sendiri agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan keahlian pegawai.

c. Kompetensi

Kompetensi merupakan pengetahuan, penguasaan terhadap keterampilan yang dimiliki seseorang.

Selain itu, indikator Pendidikan menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 dalam Pakpahan, dkk (2014:118), yaitu:

a. Tingkat/jenjang Pendidikan (pendidikan formal)

Merupakan pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan berkesinambungan.

b. Pendidikan nonFormal

Pendidikan non formal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

## **F. Motivasi**

### **1. Pengertian Motivasi**

Menurut Nawawi (2011:351), motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Triatna (2016:84), mengartikan motivasi sebagai suatu proses yang dilandasi oleh suatu

dorongan. Zainal, dkk (2015: 607), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan demi mencapai tujuan yang diinginkan.

## 2. Teori Motivasi

Nawawi (2011:352-357), menjelaskan ada enam (6) teori motivasi, yaitu teori kebutuhan, teori dua faktor dari Herzberg, teori prestasi (*achievement*) dari McClelland, teori penguatan (*Reinforcement*), teori Harapan (*Expectancy*), dan teori tujuan sebagai motivasi.

### a. Teori Kebutuhan

Maslow dalam teorinya menyetengahkan tingkatan (*herarch*) kebutuhan, yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan, termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi, terdiri dari: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan status/kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Sehubungan dengan itu, Maslow menyetengahkan beberapa asumsi dari urutan atau tingkatan kebutuhan yang berbeda

kekuatannya dalam memotivasi para pekerja di sebuah organisasi/perusahaan. Asumsi itu adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan yang lebih rendah adalah yang terkuat, yang harus dipenuhi lebih dahulu. Kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik (lapar, haus, pakaian, perumahan dan lain-lain). Dengan demikian, kebutuhan yang terkuat yang memotivasi seseorang bekerja adalah untuk memperoleh penghasilan yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan fisiknya.
- 2) Kekuatan kebutuhan dalam memotivasi tidak lama, karena setelah terpenuhi akan melemah atau kehilangan kekuatannya dalam memotivasi. Oleh karena itu, usaha memotivasi dengan memenuhi kebutuhan pekerja perlu diulang-ulang apabila kekuatannya melemah dalam mendorong para pekerja melaksanakan tugas-tugasnya.
- 3) Cara yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, ternyata lebih banyak dari pada untuk memenuhi kebutuhan yang berada pada urutan yang lebih rendah. Misalnya, untuk memenuhi kebutuhan fisik, cara satu-satunya yang dapat digunakan dengan memberikan penghasilan yang memadai/ mencukupi. Selanjutnya, untuk kebutuhan aktualisasi diri dapat digunakan banyak cara yang memerlukan kreativitas dan inisiatif para manajer.

b. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja, yaitu:

- 1) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*). Faktor ini antara lain faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.
- 2) Kebutuhan Kesehatan Lingkungan Kerja (*Hygiene Factors*). Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow. Sebuah organisasi/Perusahaan dalam implementasinya di lingkungan, teori ini menekankan pentingnya menciptakan/mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu di antaranya yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

c. Teori Prestasi (*Achievement*) dari McClelland

Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain, kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Jika dihubungkan dengan Teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang

pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan/ keahlian yang memungkinkan seorang pekerja mencapai suatu prestasi. Sebaliknya, jika dihubungkan dengan teori dua faktor, jelas bahwa prestasi termasuk klasifikasi faktor sesuatu yang memotivasi (motivator) dalam melaksanakan pekerjaan.

Implementasinya di lingkungan sebuah perusahaan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Para pekerja terutama manajer dan tenaga kerja kunci produk lini, menyukai memikul tanggung jawab dalam bekerja, karena kemampuan melaksanakannya merupakan prestasi bagi yang bersangkutan.
- 2) Dalam bekerja yang memiliki resiko kerja, para pekerja menyukai pekerjaan yang berisiko lunak (moderat). Pekerjaan yang berisiko tinggi dapat mengecewakannya, karena jika gagal berarti tidak atau kurang berprestasi. Sebaliknya, kurang menyukai pekerjaan yang berisiko rendah atau tanpa resiko yang dapat mengakibatkan pekerjaan tersebut diklasifikasikan tidak/ kurang berprestasi baik berhasil maupun gagal melaksanakannya.
- 3) Pekerja yang berprestasi tinggi menyukai informasi sebagai umpan balik, karena selalu terdorong untuk memperbaiki dan meningkatkan kegiatannya dalam bekerja. Dengan demikian peluangnya untuk meningkatkan prestasi kerja akan lebih besar.
- 4) Kelemahan yang dapat merugikan adalah pekerja yang berprestasi lebih menyukai bekerja mandiri, sehingga kurang positif sebagai

manajer. Kemandirian itu dimaksudkan untuk menunjukkan prestasinya yang mungkin lebih baik dari pekerja yang lain.

d. Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar dengan mempergunakan prinsip yang disebut “Hukum Ganjaran (*Law Of Effect*)”. Hukum itu mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Demikian pula sebaliknya, suatu tingkah laku yang tidak mendapat ganjaran, tidak akan mengalami penguatan karena cenderung tidak diulangi bahkan dihindari.

Implementasi teori ini di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan mengharuskan para manajer mampu mengatur cara pemberian insentif dalam memotivasi para pekerja, agar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, insentif yang diberikan harus diupayakan mampu mewujudkan penguatan bagi kegiatan pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien. Untuk itu insentif sebagai perangsang, agar menghasilkan respons pelaksanaan pekerjaan yang diulang atau bersifat penguatan, harus diberikan dengan persyaratan operasional antara lain berupa persyaratan kreativitas, produktivitas, prestasi dan lain-lain.

e. Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan: “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan”.

Dengan demikian, berarti juga harapan merupakan energi penggerak untuk melakukan suatu kegiatan yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha”. Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja, pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.

Implementasinya di lingkungan sebuah perusahaan dapat dilakukan sebagai berikut:

- 1) Manajer perlu membantu para pekerja memahami tugas-tugas/pekerjaannya, dihubungkan dengan kemampuan atau jenis dan kualitas keterampilan/ keahlian yang dimilikinya.
- 2) Berdasarkan pengertian itu, manajer perlu membantu para pekerja agar memiliki harapan yang realistis yang tidak berlebih-lebihan. Harapannya tidak melampaui usaha yang dapat dilakukannya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 3) Manajer perlu membantu para pekerja dalam meningkatkan keterampilan/ keahliannya dalam bekerja yang dapat meningkatkan harapannya dan akan meningkatkan pula usahanya melalui pelaksanaan pekerjaan yang semakin efektif dan efisien.

f. Teori Tujuan sebagai Motivasi

Dalam bekerja tujuan bukan harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subyektif dan berbeda-beda antara setiap individu, meskipun bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari Rencana Strategi dan Rencana Operasional organisasi / perusahaan yang tidak dipengaruhi individu dan tidak

mudah berubah-ubah. Oleh karena itu, tujuan bersifat obyektif.

Setiap pekerja yang memahami dan menerima tujuan organisasi/ perusahaan atau unit kerjanya dan merasa sesuai dengan dirinya akan merasa ikut bertanggung jawab dalam mewujudkannya. Keadaan seperti itu, tujuan akan berfungsi sebagai motivasi dalam bekerja yang mendorong para pekerja memilih alternatif cara bekerja yang terbaik atau yang paling efektif dan efisien.

Implementasi dari teori ini di lingkungan suatu Perusahaan dapat diwujudkan sebagai berikut:

- 1) Tujuan unit kerja atau tujuan organisasi/ Perusahaan merupakan fokus utama dalam bekerja. Oleh karena itu, para manajer perlu memiliki kemampuan merumuskannya secara jelas dan terinci agar mudah dipahami para pekerja. Untuk itu para manajer perlu membantu pekerja jika mengalami kesulitan memahami dan menyesuaikan diri dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 2) Tujuan Perusahaan menentukan Tingkat intensitas pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tingkat kesulitan mencapainya. Untuk itu para manajer perlu merumuskan tujuan yang bersifat menantang sesuai dengan kemampuan pekerja yang ikut serta mewujudkannya.

### 3. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2013) dalam Saleh & Utomo (2018:33), ada beberapa yang menjadi indikator motivasi kerja, yaitu:.

- a. Penghargaan (*Recognition*)



Sesuatu yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi yang diraihinya.

b. Tantangan (*Challenge*)

Suatu usaha karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuannya.

c. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang telah diembankan.

d. Pengembangan (*Development*)

Suatu usaha yang dilakukan karyawan untuk membuat atau memperbaiki, sehingga menjadi sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya.

e. Keterlibatan (*Involvement*)

Ikut serta dalam setiap kegiatan atau pertemuan yang ada dalam sebuah organisasi/ perusahaan.

f. Kesempatan (*Opportunities*)

Faktor positif yang ada dalam sebuah organisasi/ perusahaan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memanfaatkannya.

Menurut Vandever dan Menefee (2006:241) dalam Koni (2018:60), ada tiga (3) indikator motivasi kerja berdasarkan teori McClelland, yaitu:

a. Kebutuhan pencapaian atau berprestasi (*the need for achievement*),

yaitu dorongan atau keinginan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, berusaha keras untuk mencapai keberhasilan.

b. Kebutuhan kekuasaan dan kekuatan (*the need power*), yaitu kebutuhan

untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan orang lain agar menjadi dominan, pengontrol, dan mempengaruhi orang lain

- c. Kebutuhan berafiliasi atau berhubungan (*the need affiliation*), yaitu kebutuhan untuk bersosialisasi atau berinteraksi dengan orang lain.

## G. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian tentang kondisi lingkungan kerja, pendidikan, motivasi, kinerja kerja dan etos kerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Pada Tabel 2.1 berikut menyajikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan topik dengan penelitian ini.

**Tabel 2.1**

<b>Penelitian Terdahulu</b>			
<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Damanik (2018)	Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional, Kota Pematangsiantar.	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Handayani (2019)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Banyuasin.	Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan, motivasi secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Banyuasin. Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri Banyuasin.
3	Mahendra, dkk (2019),	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Si Cepat Ekspres Kota Sungai Penuh	Hasilnya motivasi, lingkungan kerja fisik dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja,
4	Kaburito, dkk (2020)	Pengaruh <i>Human Relationship</i> ,	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo	<i>human relationship</i> dan komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja. Secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.
5	Kusumayanti, dkk (2020)	Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja, lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam	Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.
6	Sundani & Pajaria (2020)	Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i>	Hasilnya lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai,
7	Pramitasari dan Helmy (2021)	Pengaruh <i>Human Relation</i> Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Melalui Etos Kerja sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi Pada Guru SMP Negeri 1 Sempor)	Hasil dari penelitian ini, yaitu <i>human relation</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. <i>Human relation</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru,

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
8	Hans (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan	Hasilnya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

## H. Kerangka Berpikir

Kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2002) dalam Suryanto (2022:100), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja, Simanjutak (2005) dalam Suryanto (2022:105-109), mengemukakan ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: 1) Dukungan organisasi, di antaranya lingkungan kerja (keselamatan kerja, Kesehatan kerja), 2) Kualitas dan kemampuan pegawai di antaranya pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja; dan; 3) Dukungan manajemen, (penerapan fungsi manajemen dalam organisasi).

Etos kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, pendidikan dan motivasi. Kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang memberikan rasa nyaman, aman dapat membuat pegawai menjadi semangat, senang dan fokus melaksanakan pekerjaannya, sehingga kinerja kerja mereka menjadi maksimal. Selanjutnya, pendidikan yang dimiliki oleh para pegawai dapat mempengaruhi etos kerja. Dengan adanya pendidikan yang lebih tinggi dapat menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga kinerja mereka menjadi lebih

baik. Kemudian, motivasi dapat mempengaruhi etos kerja. Motivasi baik dari dalam diri maupun dari luar akan memberikan semangat untuk melakukan pekerjaan sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja mereka.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja dan etos kerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Menurut Soetjipto (2008) dalam Sihalo & Siregar (2020:274), lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

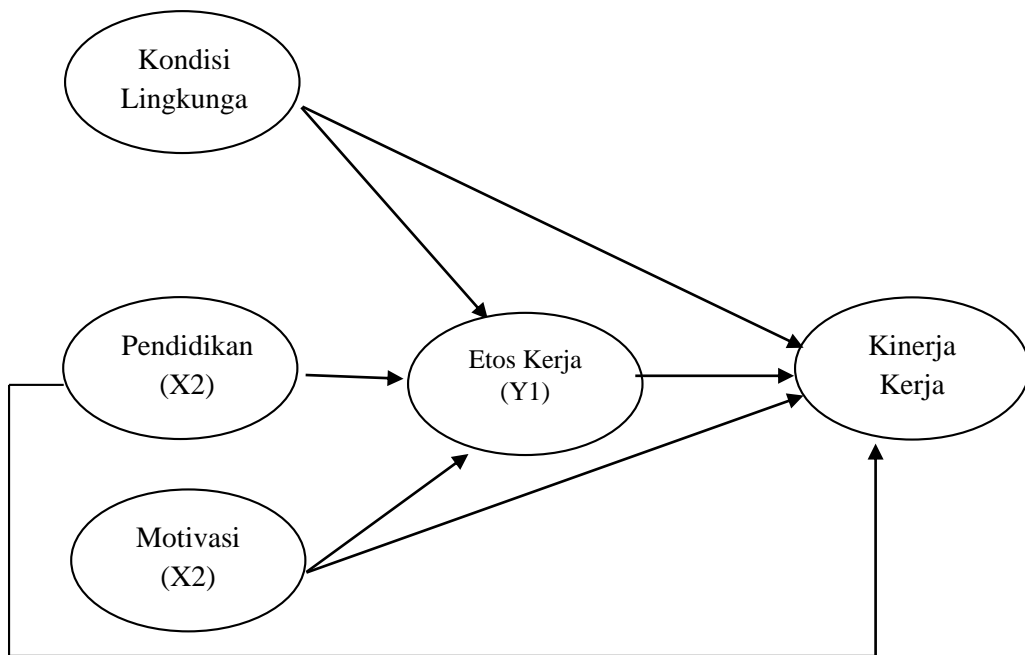
Faktor ke dua yang mempengaruhi kinerja dan etos kerja yaitu pendidikan. Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan, (Ranupandojo, 2001:89 dalam Koni, 2018:58).

Kemudian, faktor ke tiga yang mempengaruhi kinerja dan etos kerja adalah motivasi. Motivasi menurut Nawawi (2011:351), adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Pada penelitian ini, variabel yang diteliti yaitu terdapat tiga variabel bebas, satu variabel terikat dan satu variabel *intervening* atau mediasi. Kondisi Lingkungan sebagai variabel bebas pertama (X1), Pendidikan sebagai variabel bebas kedua (X2) dan Motivasi sebagai variabel bebas ketiga (X3), kemudian Kinerja sebagai variabel terikat (Y2) dan Etos kerja sebagai variabel *Intervening* atau mediasi (Y1).

Berdasarkan uraian di atas kerangka berpikir dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



## I. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Gambaran kinerja kerja, etos kerja, kondisi lingkungan, pendidikan dan motivasi pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT, adalah cukup baik.
2. Kondisi lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
3. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.

4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT
5. Kondisi lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
6. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
7. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
8. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.
9. Etos kerja memediasi pengaruh kondisi lingkungan, pendidikan dan motivasi terhadap kinerja kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.