

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Etos Kerja

Selain sikap dan perilaku yang baik wajib dimiliki oleh karyawan, maka perlu juga memiliki etos kerja yang baik. Dengan memiliki sikap yang positif dan semangat kerja terhadap pekerjaan yang diembannya, maka dapat meningkatkan hasil kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.1 Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis bahwa istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai arti “tempat hidup”. Pada awalnya tempat hidup dimaknai sebagai suatu alat istiadat atau kebiasaan. Seiring berjalannya waktu kata etos mempunyai makna yang makin kompleks. Dari kata tersebut muncul istilah “*athikos*” yang berarti teori kehidupan, kemudian berubah menjadi “etika”. Dalam bahasa Inggris etos disimpulkan sebagai *character*. Sedangkan dalam bahasa Indonesia etos sering disebut sebagai sifat dasar, permunculan atau disposisi (watak).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka etos merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang mempengaruhi kehidupan secara mendasar, yang menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara bereksresi yang khas pada sekelompok orang dengan keyakinan dan budaya yang sama.

Menurut Priansa (2016: 283) mengatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Menurut Lawu at. all (2019: 53) etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja.

Menurut Somantri (2019: 10) etos kerja menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia.

Menurut Ginting (2016: 6) etos kerja semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad perilaku konkret di dunia kerja.

Sedangkan menurut Priansa (2018: 283) etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian etos kerja yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja merupakan bentuk dasar dari sebuah perilaku, sikap, kepribadian, watak, karakter yang dimiliki oleh seseorang yang dinilai positif untuk menjalankan pekerjaan diperusahaan yang bisa berbentuk sebagai suatu semangat kerja.

2.1.1.2 Karakteristik Etos Kerja

Menurut Priansa (2016: 283) etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Adapun tiga karakteristik utama dari etos kerja yaitu sebagai berikut:

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan, dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenan dengan pegawai, yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius,

efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu: petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati hati, jujur, dan tepat waktu.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2016: 285) etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal diantaranya, sebagai berikut:

1. Faktor Internal

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

b. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan

tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

c. Motivasi

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

d. Usia

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

e. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi dibandingkan dengan laki-laki.

2. Faktor Eksternal

a. Budaya

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

bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b. Sosial Politik

Tinggi dan 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.

c. 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.

d. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut.

e. Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat.

f. Perkembangan Bangsa Lain

Semakin berkembangnya teknologi, informasi, dan komunikasi

mendorong negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain yang lebih maju.

2.1.1.4 Dimensi Etos Kerja

Dalam sebuah aspek etos kerja terdapat dimensi-dimensi yang bisa menjadi acuan dalam menentukan tingkat etos kerja tersebut. Menurut Priansa (2016:287) mengemukakan ada delapan dimensi etos kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kerja adalah Rahmat

Segala macam jenis pekerjaan yang kita lakukan adalah rahmat dari Tuhan YME, entah itu pengusaha, pekerja kantor, atau buruh sekalipun. Semua itu kita terima dari Tuhan tanpa adanya syarat tertentu.

2. Kerja adalah Amanah

Bekerja juga merupakan sebuah titipan dari Tuhan yang harus kita lakukan dengan penuh rasa tanggung jawab serta dikerjakan dengan baik dan benar.

3. Kerja adalah Panggilan

Bekerja dengan penuh integritas adalah ciri bahwa kita telah melakukan pekerjaan yang kita anggap merupakan sebuah panggilan jiwa bagi diri kita. Kita akan bertekad dalam diri bahwa apa yang kita kerjakan adalah yang paling baik dari yang kita bisa agar merasa puas terhadap hasil kerja kita.

4. Kerja adalah Aktualisasi

Untuk mencapai hakikat manusia yang tinggi, bekerja merupakan sebuah sarana dalam menciptakan hal tersebut. Beragam pekerjaan yang ada di

dunia, semuanya merupakan sebuah aktualisasi diri dari setiap orang, entah dokter, guru, atau ahli hukum sekalipun.

5. Kerja adalah Ibadah

Suatu hal yang baik jika dikerjakan dengan ikhlas akan dinilai sebagai sebuah ibadah oleh Tuhan, begitu pun dengan pekerjaan. Bekerja dengan ikhlas akan membawa kita kepada sebuah ibadah yang akan membentuk sebuah bakti dan ketakwaan terhadap Tuhan YME.

6. Kerja adalah Seni

Bekerja hendaknya dianggap menjadi sebuah seni demi mencapai titik bahagia saat melakukan pekerjaan tersebut seperti saat kita melakukan sebuah hobi. Dengan demikian, bekerja akan bisa dinikmati oleh seseorang jika mereka menganggap pekerjaan sebagai sebuah seni.

7. Kerja adalah Kehormatan

Sekecil apapun pekerjaan yang kita lakukan maka anggaplah itu sebagai suatu kehormatan yang harus kita jaga. Jika hal kecil bisa kita jaga kehormatannya, maka hal lain yang kehormatannya lebih besar akan mendatangi kita.

8. Kerja adalah Pelayanan

Selain untuk memenuhi kebutuhan pribadi bekerja merupakan sebuah bentuk pelayanan kita terhadap orang lain. Bekerja harus dilakukan dengan penuh kerendahan hati dan sesuai kemampuan diri.

2.1.1.5 Indikator Etos Kerja

Menurut Salamun et. all (2017: 16) ada beberapa indikator yang dapat

digunakan untuk mengukur etos kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kerja keras

Kerja keras ialah bahwa didalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja atau berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dengan 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 tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Jujur

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

4. Tanggung jawab

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

5. Rajin

Rajin adalah seseorang yang bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan terciptanya kebiasaan karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang

sudah dicapai.

2.1.2 Beban Kerja

Beban kerja adalah sebuah proses untuk menetapkan jumlah kerja orang yang dipekerjakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017: 21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan Menurut Aprilia (2017: 91) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Adapun Menurut Nabawi (2019: 175) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Menurut Sugiharjo (2018: 130) beban kerja adalah beban yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Tjiabrata (2017: 1572) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan serangkaian tugas atau volume pekerjaan yang diterima oleh karyawan yang harus diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan demi tercapainya tujuan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Untuk menganalisis beban kerja suatu lembaga perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban yang diampu seorang karyawan tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Untuk itu, perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Adapun menurut Koesomowidjojo (2017: 24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja baik internal maupun eksternal adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis). Jenis kelamin, usia, postur tubuh, dan status kesehatan adalah hal yang dipertimbangkan oleh perusahaan atau lembaga dalam memberikan tanggung jawab suatu pekerjaan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor dari luar tubuh karyawan seperti:

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

b. Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

c. Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, *shift* kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian atau pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan.

2.1.2.3 Aspek Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017: 36) aspek beban kerja dibagi menjadi 3 yaitu, diantaranya:

1. Beban Kerja Fisik

Beban kerja dipandang dari aspek fisik adalah perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Pada beban kerja fisik fisiologis, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan secara menyeluruh

kepada karyawan, yaitu pada sistem faal tubuh, denyut jantung, pernapasan, serta fungsi alat indera pada tubuh karyawan. Kesehatan karyawan tentunya menjadi hal yang akan menjadi pertimbangan penting bagi organisasi untuk melanjutkan atau menghentikan kerja sama. Adapun beban kerja fisik biomekanika, organisasi akan mengadakan pemeriksaan kesehatan utamanya pada daya kinetik tubuh seperti kemampuan tubuh karyawan menjangkau alat-alat pendukung kerja.

2. Beban Kerja Psikis

Beban kerja dipandang dari aspek psikis adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangkan aspek mental karyawan yang berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas kerja. Pada penilaian beban kerja psikis, organisasi akan menilai bagaimana tanggung jawab, kewaspadaan karyawan, bahkan bagaimana seseorang karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya.

3. Pemanfaatan Waktu

Beban kerja dipandang dari aspek pemanfaatan waktu adalah bagaimana karyawan memanfaatkan waktu dalam bekerja.

2.1.2.4 Jenis Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020: 4) beban kerja meliputi dua jenis yaitu sebagai berikut:

1. Beban kerja kuantitatif

Beban berlebihan secara fisik maupun mental, yaitu individu harus melakukan banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan

menjadi sumber stress pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu dan desakan target.

2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif merupakan tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan tidak produktif dan juga kelelahan mental yang tercermin dari reaksi emosional.

2.1.2.5 Manfaat Beban Kerja

Suatu organisasi melakukan analisis beban kerja untuk dapat memperbaiki kualitas dari sumber daya manusia yang diberdayakan. Adapun manfaat analisis beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017: 91) sebagai berikut:

1. Penentuan jumlah kebutuhan karyawan.

Melakukan penentuan jumlah kebutuhan karyawan ditujukan agar organisasi memiliki dasar untuk melakukan penambahan (*rekrutmen*) atau pengurangan (PHK) tenaga kerja pada suatu unit kerja. Dengan mengetahui jumlah tenaga kerja optimal dan komposisi yang dibutuhkan pada unit kerja yang berbeda, diharapkan akan meningkatkan efektivitas sumber daya manusia.

2. Melakukan proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan.

Proses yang terorganisir dalam melakukan penambahan atau pengurangan karyawan diharapkan akan menempatkan karyawan sesuai kualifikasi dan pendidikannya. Karyawan yang memiliki kualifikasi baik dan berprestasi

tentunya akan ditempatkan pada posisi-posisi strategis dalam organisasi, mendapatkan fasilitas yang jauh lebih baik dalam organisasi. Namun, bagi karyawan yang memiliki kualifikasi rendah, organisasi tentunya akan mengarahkan karyawan tersebut mengikuti program pelatihan dan pengembangan atau dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) apabila tidak dapat memperbaiki kinerjanya.

3. Melakukan penyempurnaan tugas dalam jabatan-jabatan yang ada pada setiap organisasi.

Untuk mencapai suatu kinerja organisasi yang unggul, penempatan sumber daya manusia akan disesuaikan dengan kompetensinya. Jabatan-jabatan strategis yang dipegang oleh sumber daya manusia yang mumpuni akan ikut meningkatkan produktivitas organisasi.

4. Melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam suatu periode tertentu.

Dengan melakukan perhitungan beban kerja karyawan dalam satu periode tertentu akan diketahui apakah dalam suatu unit kerja dibutuhkan tambahan tenaga kerja atau bahkan pengurangan tenaga kerja. Jumlah tenaga kerja yang sedikit tentunya akan menghambat tumbuh kembang perusahaan. demikian pula apabila jumlah tenaga kerja berlebihan, efektivitas kerja dalam suatu unit kerja/organisasi tentunya akan berkurang.

5. Penyempurnaan SOP (*Standar Operating Procedure*).

Penyempurnaan SOP akan dilakukan apabila pada beberapa unit kerja atau mendatangkan dampak kerja yang cukup signifikan, baik kepada karyawan

sebagai individu, unit kerja sebagai kelompok maupun perusahaan sebagai organisasi dimana karyawan tersebut bekerja.

6. Penyempurnaan struktur organisasi.

Penyempurnaan ini tentunya dengan tujuan agar unsur-unsur di dalam organisasi yang mengalami perubahan utamanya karyawan yang bekerja di dalamnya dapat bekerja sesuai kompetensi yang dimilikinya. Ketika analisis beban kerja dilakukan, akan diketahui pada bagian mana sajakah yang memerlukan perbaikan akibat dari terlalu tingginya atau terlalu rendahnya beban kerja karyawan pada bagian-bagian dalam organisasi.

7. Pengukuran waktu kerja dan melakukan penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas.

Dalam menjalankan operasional organisasi, penentuan standar waktu dalam menyelesaikan tugas akan menjadi salah satu hal yang mutlak dijadikan tolak ukur apakah suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Minimnya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan target waktu akan berimbas pada produktivitas organisasi. Namun, pada penetapan standar waktu kerja tentunya akan disesuaikan dengan kompetensi karyawan.

8. Penentuan jumlah kebutuhan pelatihan (*training needs*) bagi karyawan.

Dengan adanya analisis beban kerja, organisasi dapat menentukan jumlah kebutuhan pelatihan bagi karyawan. Penentuan jumlah kebutuhan pelatihan bagi karyawan dengan cara mengidentifikasi waktu normal tiap karyawan nilainya lebih besar dibandingkan dengan waktu standar yang digunakan

untuk melakukan suatu pekerjaan/aktivitas. Dengan mengimplementasikan analisis beban kerja, organisasi/perusahaan akan dapat melakukan prediksi, menetapkan perhitungan komposisi jumlah karyawan, komposisi kualifikasi karyawan dan komposisi pekerjaan.

2.1.2.6 Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017: 33) ada beberapa indikator beban kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejuahmana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standartd Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan;
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan;
- c. Meminimalisir kesalahan kerja;
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comparability, credibility, and defensibility*;

- e. Memudahkan evaluasi atas setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan;
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai;
- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan maupun rekan kerja.

2. Penggunaan waktu

Waktu kerja sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun apabila suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan karyawan cenderung berlebihan. Beberapa indikator yang perlu ditentukan dalam SOP yaitu kedisiplinan waktu, pembagian waktu, efisiensi waktu, dan efektivitas waktu.

3. Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu akan semakin besar beban kerja yang diterima oleh karyawan. Sehingga sangat dibutuhkan penetapan waktu yang seimbang dalam menyelesaikan banyak pekerjaan tertentu dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang jumlahnya berbeda satu sama lain.

4. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi organisasi maupun perusahaan. Karena setiap perusahaan mengharapkan karyawannya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga untuk tercapainya tujuan maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Priansa (2016: 269) kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sulaksono (2015: 91) kinerja merupakan perbandingan hasil yang diraih dan peran serta karyawan per satuan waktu umumnya per jam. Kinerja juga diartikan selaku ungkapan seperti output, efisiensi dan efektivitas yang berhubungan dengan produktivitas.

Menurut Edison (2016: 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Bintoro & Daryanto (2017: 105) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemampuan, seperti standar, hasil kerja, tujuan atau sasaran atau klasifikasi yang telah ditentukan sebelumnya yang disepakati oleh para pihak.

Menurut Masram dan Muah (2017: 138) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja karyawan yang telah dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019: 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan

yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak mengetahui pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, demikian pula sebaliknya. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak bersungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya pekerjaannya pun akan kurang baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan merasa senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja

karyawannya. demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat

membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja

selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

2.1.3.3 Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 60) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3.4 Tujuan Kinerja

Menurut Suparyadi (2016: 304) tujuan kinerja karyawan diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasi
 - a. Mendukung strategi

Setiap organisasi dalam upayanya dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, biasanya menggunakan strategi tertentu. Misalnya, organisasi atau perusahaan menetapkan strategi kepuasan pelanggan, yang mana organisasi akan berupaya untuk memenuhi

kebutuhan dan keinginan pelanggan baik tentang kualitas produk maupun layanan.

b. Pelatihan dan pengembangan karyawan

Evaluasi yang dilakukan terhadap kinerja akan menghasilkan kesimpulan apakah kinerja karyawan saat ini telah sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan atau belum.

c. Administratif

Penilaian kinerja karyawan akan menghasilkan kesimpulan tentang prestasi yang dicapai oleh karyawan dan potensi manajerial mereka. Karyawan yang berprestasi perlu mendapatkan penghargaan agar lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya memberikan bonus atau promosi jabatan bagi mereka yang memiliki potensi untuk dapat lebih berkembang.

2. Tujuan Individu Karyawan

a. Karir yang tinggi

Setiap individu pada umumnya mengharapkan untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dari pada sebelumnya. Dengan posisi jabatan yang lebih tinggi, maka tidak hanya memiliki peluang untuk terus mengembangkan kemampuannya, tetapi juga memiliki wewenang dan tanggungjawab besar sehingga dapat terlihat dalam pengambilan keputusan strategi bagi organisasi.

b. Hidup sejahtera

Dengan posisi jabatan yang semakin tinggi, karyawan akan memperoleh kompensasi yang lebih baik dari pada sebelumnya sehingga hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya.

c. Status

Dengan status sosial yang tinggi, ia akan menjadi seorang yang dihormati, disegani, dan dijadikan tokoh panutan oleh komunitasnya.

2.1.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017: 75) indikator yang dapat mengukur variabel kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja (*Quantity Of Work*)

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut jika pengalaman keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Kerja (*Quality Of Work*)

Kualitas kerja sesuai dengan kebutuhan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang *peat*, melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang sistematis, kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan penerapan dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan menghasilkan penghargaan, kemajuan, dan pengembangan organisasi.

3. Ketepatan Waktu (*Pompteness*)

Apakah waktu penyelesaian pekerjaan terkait dengan target waktu yang direncanakan. Segala upaya dilakukan untuk menyelesaikan sesuai rencana agar tidak mengganggu tugas-tugas lainnya.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Ketika memenuhi tugas dan tanggung jawab, setiap individu harus melakukan sesuatu secara sadar. Bawahan atau pegawai dapat melakukan tugas tanpa harus tergantung pada atasan sepanjang waktu.

5. Kemampuan Kerjasama (*Cooperative Capability*)

Tidak semua pekerjaan dapat dilakukan oleh suatu pegawai. Beberapa jenis pekerjaan mungkin perlu dilakukan oleh dua atau lebih pegawai, kerjasama antar pegawai sangat diperlukan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini akan dijadikan bahan acuan atau pembanding dalam penelitian. Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun/ Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Mouren Bawelle, Jantje Sepang/2016/Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Gairah Kerja dan Disiplin Kerja	Jurnal EMBA Vol.4 No. 5 September 2016

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	PT. BRI Cabang Tahuna				
2.	Yuli Yantika, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid/2018/Peng aruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pemb Bondowoso	Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia Volume 4 No. 2 Desember 2018
3.	R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata/2018/Pengar uh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan Cabang Salemba	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol. 4 No. 1 Maret 2018
4.	Jeky K.R. Rolos, Sofia A.P Sinambul, Wehelmina Rumawas/2018/Pen garuh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Seraya Cabang Manado	Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan		Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No.4 2018 ISSN 2338- 9605
5.	Imanuel Frans Paul Sagay, Bernhard Tewal, Greis Sendow/2018/Peng aruh Iklim Organisasi,Lingkun gan Kerja Fisik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik	Jurnal EMBA Volume 6 No. 3 Juli 2018

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Petikemas Bintang				
6.	Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw dan Lucky O.H. Dotulong/2017/Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Jurnal EMBA Volume 5 No. 2 Juni 2017
7.	Melisa Andrianis/2018/pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tugu Raya	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Etos kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kedisiplinan	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 3 No. 1 2018
8.	Rocky P Rindorindo, Sri Murni dan Irvan Trang/2019/Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Puri	Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	Jurnal EMBA Vol. 7 No. 4 Oktober 2019
9.	Neneng Maesyarah, Dicky Jhoansyah dan Resa Nurmala/2022/Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro KP Sukabumi	Etos Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan		<i>Management Studies and Entrepreneurship Journal</i> Volume 3 Nomor 4 2022
10.	Berliane Adinti Putri dan Sonang Sitohang/2022/pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pelatihan Kerja	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Insentif dan Pelatihan Kerja	Jurnal ilmu dan Riset Manajemen Vol. 11 No. 9 September 2022

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	terhadap Kinerja Karyawan UFO Elektronik di Surabaya	Karyawan			ISSN 2461-0593
11.	Akhmar Basrah, Asep Ridwan/2020/Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pacific Indah Pratama Jakarta	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Jurnal Madani Volume 3 No. 1 Maret 2020
12.	Patricia Runtuwene, Bernhard tewel, Christoffel Mintardjo/2016/Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Manado	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Penempatan Kerja dan Mutasi	Jurnal Berkala Ilmiah efisiensi Vol. 16 No. 1 2016
13.	Suparman Hi Lawu, Agus Sulaiha, Riris Lestiowati/2019/Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan		Ilmu Penelitian Manajemen Volume 2 Nomor 1 2019

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Dimana perusahaan memiliki tujuan dengan pencapaian yang baik dan dibantu oleh kinerja karyawan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Karena berjalannya suatu perusahaan sesuai tujuan yang

ingin dicapai sangatlah tergantung pada kinerja karyawan tersebut. Sehingga suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta memiliki usaha untuk mengelola perusahaan dengan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah etos kerja. Etos kerja merupakan sikap, kepribadian, karakter dan kepercayaan terhadap sesuatu yang mendasar bagi seseorang untuk mencapai hasil atau prestasi hidup lebih baik. Etos kerja yang dimiliki karyawan dapat terlihat dari bagaimana mereka menjalankan seluruh tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan serta sikap dirinya dalam menilai pekerjaan yang diembannya. Menurut Ginting (2016: 6) 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.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa etos kerja sangat penting bagi perusahaan karena dengan tertanamnya etos kerja maka kinerja karyawan akan terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan. Etos kerja yang baik datang dari dorongan diri sendiri maupun dari lingkungan perusahaan, karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya serta dapat meningkatkan kompetensinya. Etos kerja adalah modal dasar bagi seseorang untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Bukan hanya kompetensi dan keterampilan yang perlu dilatih, tetapi etos kerja yang harus

dibangun terlebih dahulu karena etos kerja berpengaruh terhadap keberlangsungan hidup perusahaan. Jika kinerja karyawan tinggi akan tetapi tidak memiliki etos kerja yang baik terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Adapun apabila kinerja karyawan tinggi dan memiliki etos kerja yang baik maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Salamun et.all (2017: 16) indikator etos kerja yaitu kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, dan rajin. Etos kerja menjadi sebuah ukuran bagi perusahaan untuk dapat menghasilkan karyawan yang kinerjanya baik dan berkomitmen tinggi pada perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan. Dengan memiliki etos kerja yang tinggi maka setiap karyawan akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kepercayaan diri sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Pendapat ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Melisa Andriani (2018) menunjukkan bahwa etos kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain etos kerja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban Kerja merupakan serangkaian tugas atau volume pekerjaan yang diterima oleh karyawan yang harus diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan demi tercapainya tujuan. Setiap perusahaan memiliki harapan agar beban kerja yang dimiliki oleh para karyawan itu tidak membuat karyawan merasa keberatan dan sesuai dengan kemampuan karyawan pada umumnya, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Sehingga beban

kerja akan tumbuh apabila perusahaan memberikan beban pekerjaan kepada setiap karyawan dengan berlebihan, karena dengan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017: 21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan rasa bosan ketika sedang bekerja sehingga akan menimbulkan karyawan kurang produktif dalam bekerjanya. Adapun sebaliknya, jika kemampuan karyawan lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan mengakibatkan kelelahan dan memicu stress yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Koesomowidjojo (2017: 33) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut: kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai dan lingkungan kerja. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan harus manusiawi tidak berlebihan dan sesuai dengan kemampuannya. Sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Jadi apabila Beban Kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan itu tinggi maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Pendapat ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh R. Joko Sugiharjo at. all (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha agar kinerja setiap karyawannya dapat mencapai kinerja yang optimal. Maka setiap karyawan yang

dapat bekerja secara optimal akan mampu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan adalah hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan bagaimana karyawan tersebut mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atas apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat digambarkan bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, ketika kinerja karyawan itu baik dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan dapat mencapai tujuan perusahaan. Dan apabila kinerja karyawan tidak diatasi dengan baik oleh perusahaan maka akan mengakibatkan ketidakmampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Artinya karyawan akan menghadapi gejala negatif yang akan mempengaruhi kinerjanya termasuk pada aspek etos kerja yang ada dalam diri setiap karyawan dan beban kerja karyawan. Dengan adanya etos kerja dan beban kerja yang dilakukan dengan baik maka akan meminimalisir permasalahan-permasalahan yang terjadi pada setiap unit kegiatan dan sangat berpengaruh pada keberlangsungan hidup perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017: 75) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut: kuantitas kerja

(*quality of work*), kualitas (*quality of work*), ketepatan waktu (*pompteness*), inisiatif (*initiative*), dan kemampuan kerjasama (*cooperative capability*).

Pendapat ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Neneng Maesyarah at.all (2022) menunjukkan bahwa etos kerja dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap perusahaan pasti ingin mengharapkan kinerja karyawannya bekerja dengan optimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Maka perusahaan harus memperhatikan beberapa hal yaitu etos kerja yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya serta pemberian beban kerja harus sesuai dengan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan. Apabila etos kerja yang dimiliki seorang karyawan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan apabila beban kerja yang dimiliki seorang karyawan itu tinggi maka kinerja karyawan akan menurun.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran tersebut, maka dapat ditetapkan hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Manajer CV. Billionaire Coach Bandung”**.