

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Setiap organisasi baik yang dimiliki oleh pemerintah maupun pihak swasta dituntut untuk selalu dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil suatu keberhasilan organisasi juga di pengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu organisasi atau perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Menurut Ulfatin (2016:6) sumber daya manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Kinerja pegawai adalah bahwa pada hakekatnya para pekerja memerlukan rasa aman dan mempunyai jaminan masa depan. Suasana di dalam sebuah perusahaan yang memberi kesempatan untuk berkembang tanpa ancaman dan hubungan antara pegawai dan pimpinan yang manusiawi. Kinerja pegawai terdiri dari individu dan kelompok yang merupakan pencapaian tujuan atau hasil

yang dilakukan atau dikerjakan oleh setiap individu secara bersama - sama. Kinerja pegawai merupakan susunan dari beberapa orang secara rapi yang menggambarkan seluruh siklus input - proses - output untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Kepala bagian SDM Bawaslu Provinsi Bali ditemukan masalah mengenai kinerja pegawai yang terdapat pada indikator kualitas kerja, di mana hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi pada Tabel 1.1 data absensi pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Tingkat Absensi Pegawai Bawaslu Provinsi Bali Tahun 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidak Hadiran Pegawai	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Yang Dihadiri	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4	5	6 (3) x (4)	7 (6) – (5)	8 (5) : (6) x 100%
1	Januari	43	19	24	817	793	2,93
2	Februari	43	18	27	774	747	3,48
3	Maret	43	21	26	903	877	2,87
4	April	43	19	23	817	794	2,81
5	Mei	43	18	24	774	750	3,10
6	Juni	43	21	27	903	876	2,99
7	Juli	43	21	28	903	875	3,10
8	Agustus	43	20	25	860	835	2,90
9	September	43	21	27	903	876	2,99
10	Oktober	43	20	25	860	835	2,90
11	November	43	19	29	817	788	3,54
12	Desember	43	20	26	860	834	3,02
	Jumlah		237	311	10.191	9.880	36,63
Rata – Rata							3,05

Sumber : Bawaslu Provinsi Bali, Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi pegawai berfluktuasi setiap bulanya di mana rata-rata absensi pegawai 3,05%. Rata-rata tingkat absensi yang berjumlah 2 hingga 3 persen dalam satu bulan dapat di

katagorikan baik, namun jika melebihi 3 persen maka instansi tersebut memiliki kinerja yang kurang baik (Sanjaya,2015:4). Absen yang tergolong kurang baik ini menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja pegawai di karenakan banyak pegawai yang tidak hadir sehingga menyebabkan menurunnya kualitas kerja pegawai.

Salah satu faktor yang nempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan merupakan kesanggupan seseorang atau individu untuk melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepadanya. Seperti yang dikemukakan oleh (Siswanto dan Sucipto, 2008) Kemampuan (*ability*) merupakan suatu kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktifitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang pegawai dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Jadi kemampuan pegawai sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai.

Hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja pegawai adalah menurut Robbins (2015:35-37) bahwa kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa dibutuhkan kemampuan agar dapat mendukung dan melakukan pekerjaan yang di harapkan pada suatu perusahaan dan tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu

sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Menurut Moenir (2006:76), yang dimaksud dengan kemampuan dalam hubungan dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja pegawai akan menentukan kinerja organisasi dengan kata lain semakin tinggi kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Bawaslu Provinsi Bali yang terletak di Jl. Prof. Moh. Yamin no. 17- 19 Denpasar merupakan lembaga penyelenggara pemilu yang bertugas mengawasi penyelenggaraan pemilu di wilayah Bali. Bawaslu Provinsi Bali menyadari dan memandang tenaga kerja sumber daya manusia sebagai faktor yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan dalam pengawasan. Untuk dapat memberikan pelayanan yang maksimal maka sangat dibutuhkan tenaga sumber daya manusia yang terampil, cekatan dan mempunyai skill, kemampuan dan keahlian baik di bidang pendidikan, pengalaman, maupun wawasan untuk mengambil sebuah keputusan. Kemampuan yang relatif baik juga harus disejalankan dengan pendidikan khusus atau kecakapan tambahan. Keberadaan suatu organisasi akan lebih efektif sangat tergantung dari kemampuan pegawai atau sumber daya manusia yang ada, untuk itu disamping pendidikan formal pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali juga harus dapat meningkatkan

kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawainya. Adapun data mengenai kemampuan kerja pada Bawaslu Provinsi Bali yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data kemampuan Kerja Pada Bawaslu Provinsi Bali
Tahun 2019

Indikator	Keterangan
Kesanggupan Kerja	Pegawai masih belum maksimal dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai baik yang sudah lama maupun yang baru di rekrut Bawaslu Provinsi Bali.

Sumber : Bawaslu Provinsi Bali, Data Diolah (2021)

Berdasarkan hasil tabel 1.2 dari hasil wawancara dengan kepala bagian SDM di Bawaslu Provinsi Bali, bahwa permasalahan yang ada merujuk pada indikator kemampuan kerja yaitu kesanggupan kerja, pegawai dengan kemampuan kerja pada Bawaslu Provinsi Bali masih belum maksimal dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai baik yang sudah lama maupun yang baru di rekrut Bawaslu Provinsi Bali. Adapun beberapa fenomena yang dapat dilihat yaitu pegawai kurang memahami tentang *jobdesk* yang di berikan oleh atasan seperti tentang pembuatan laporan administratif lembaga.

Pentingnya penerapan kemampuan kerja dalam perusahaan juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan Rizky (2014) yang menyatakan bahwa adanya kemampuan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan Salju & Rahman (2016) tidak sejalan di mana kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai.

Dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang pegawai adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya (Sinamo, 2011:18). Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, 2013). Etos kerja ini diukur berdasarkan indikator komunikasi antar karyawan, penugasan pekerjaan atau keterampilan, kepatuhan bekerja terhadap perusahaan dan keunggulan dalam bekerja. Tabel 1.3 di bawah ini akan menggambarkan mengenai etos kerja pada Bawaslu Provinsi Bali, guna menggambarkan lebih jelas mengenai fenomena yang sebenarnya terjadi. Adapun data mengenai etos kerja pada Bawaslu Provinsi Bali yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Etos Kerja Pada Bawaslu Provinsi Bali
Tahun 2019

Indikator	Keterangan
Kepatuhan bekerja terhadap perusahaan	Didapatkan pegawai tidak mematuhi SOP saat bekerja seperti pada jam istirahat, meninggalkan tempat bekerja dan datang dengan waktu yang terlambat.

Sumber : Bawaslu Provinsi Bali, Data Diolah (2021)

Berdasarkan hasil tabel 1.3 dari hasil wawancara dengan kepala bagian SDM Bawaslu Provinsi Bali dapat disimpulkan bahwa pada Bawaslu Provinsi Bali etos kerja pada indikator kepatuhan bekerja terhadap perusahaan adalah

pegawai tidak mematuhi SOP saat bekerja seperti halnya pada jam istirahat, meninggalkan tempat bekerja dan datang dengan waktu yang terlambat. Mereka menganggap pekerjaan tersebut bisa dikelola oleh rekan kerja yang masih berada di dalam kantor. Mathis dan Jackson (2006:37) mengemukakan 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. Kata Etos bermakna kepada penampilan karakter diri yang selaras dengan etika, kredibilitas, kepercayaan, keunikan, kewenangan, pengalaman, wawasan, pengetahuan, kemampuan, keandalan, integritas, akuntabilitas, serta sikap dan perilaku yang dipercaya sepenuhnya oleh orang lain. Intinya, seseorang yang memiliki etos dianggap terpercaya dan mampu melakukan pekerjaannya dengan andal dan berkualitas.

Pentingnya penerapan etos kerja dalam perusahaan juga dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan Retno (2018) yang menyebutkan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi hasil penelitian yang dilakukan Shafissalam (2013) tidak sejalan di mana etos kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di kantor Bawaslu Provinsi Bali yang merupakan lembaga penyelenggara pemilihan umum dalam bidang pengawasan pemilu, yang beralamat di jalan prof.Moh.Yamin no 17-19, Renon Denpasar. Berdasarkan pernyataan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bawaslu Provinsi Bali”. Penelitian ini diharapkan dapat

memberikan manfaatnya dalam membangun kinerja pegawai agar visi dan misi Bawaslu Provinsi Bali dapat tercapai.

1.2 Rumusan masalah.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali?
- 2) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Bawaslu Provinsi Bali.

1.4 Manfaat penelitian

- 1) Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dan disamping itu penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Bagi instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai Bawaslu Provinsi Bali, khususnya yang berhubungan dengan kemampuan kerja, etos kerja dan pengembangan karir pegawai.

3) Bagi universitas

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti masalah yang sama di kemudian hari.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori.

2.1.1 *Goal-setting theory*

Goal-Setting Theory merupakan teori penentuan sasaran berkaitan dengan hubungan antara orang-orang dan tujuan. Ini termasuk bagaimana orang menetapkan tujuan, bagaimana mereka bereaksi terhadap individu, dan bagaimana mereka menggunakannya untuk mencapai perubahan perilaku (Chan dkk, 2019). Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) (Rini & Widiana, 2011) menekankan pada tugas yang spesifik, pelaksanaan tujuan yang menantang, dan komitmen pekerja terhadap tujuan merupakan kunci pokok dari motivasi. Penelitian penetapan tujuan menunjukkan bagaimana persepsi seseorang tentang keterampilan mereka, dan kegunaan dan kemudahan mencapai tujuan tertentu, memainkan peran penting dalam menjadi sukses dalam mencapai tujuan itu (Cham dkk, 2019).

Menurut Raymond, *goals setting* penting untuk dibahas karena semua negara termasuk Indonesia sedang menghadapi persaingan sumber daya manusia (SDM) yang ketat. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) harus dikembangkan demi kemajuan individu serta perusahaan (Hutapea, 2019). Sebuah perusahaan atau institusi dapat berkembang apabila memiliki SDM yang kompeten dalam bidangnya. Sebaliknya, jika SDM tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan terhambat (Putri & Frianto, 2019). Berdasarkan pendekatan *Goal-setting theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola pengembangan sistem kerja dan kualitas dari hasil kerja merupakan tujuan yang

ingin dicapai, sedangkan variabel pengembangan sistem kerja, kemampuan kerja dan produktivitas karyawan sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kemampuan kerja

1) Pengertian kemampuan kerja

Kemampuan (*ability*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Kemampuan berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2008). Wibowo (2013:93) berpendapat bahwa kemampuan atau ability menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam bekerja. Kreitner dan Kinicki (2003) menyatakan bahwa kemampuan diartikan sebagai ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berdasarkan kemampuan kerja mental maupun fisik. Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu atau target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal ini terjadi karena pegawai dapat mencurahkan seluruh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Kemahiran (*skill*) biasanya diartikan kemampuan menangani suatu tugas (pekerjaan) dengan menggunakan tenaga fisiknya, tetapi ada juga yang berpendapat bahwa kemampuan dan kemahiran memiliki pengertian yang sama, misalnya yang disebut *management skill*, biasanya tidak menggunakan tenaga fisik melainkan mentalnya. Jadi dapat dijelaskan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas atau bakat seseorang untuk melakukan beragam tugas mental

atau fisik dalam suatu pekerjaan. Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat pegawai bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka, namun tidak pada kenyataannya semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja. Kemampuan adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika pegawai tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati,2017:1-2).

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan berarti sebuah sifat yang dimiliki oleh seorang individu baik yang telah melekat pada diri manusia maupun ketrampilan yang dapat dipelajari sehingga dapat

melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Kemampuan kerja dapat berpengaruh terhadap mutu dan hasil kerja yang telah di capai oleh seorang pegawai.

2) Indikator – indikator kemampuan kerja

Indikator kemampuan kerja menurut Robbins (dikutip oleh Yati,2015) adalah sebagai berikut :

a) Kesanggupan kerja

Kesanggupan kerja pegawai adalah suatu kondisi di mana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b) Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai sebuah tujuan.

c) Masa kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

3) Faktor – faktor kemampuan kerja

Menurut davis yang dikutip oleh Mangkunegara (2007), faktor –faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor ketrampilan (*skill*).

a) Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang telah di proses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan

pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

- b) Ketrampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

4) Cara meningkatkan kemampuan kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan ketrampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan pegawai mendapatkan ketrampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja.

Peningkatan kerja memerlukan suatu upaya untuk mengembangkannya. Menurut soegiyono (2007), dalam upaya mengembangkan kemampuan kerja pegawai ada tiga komponen meliputi :

- a) Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga informasi.

- b) Upaya untuk meningkatkan rasio dan fisik, ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan, sehingga selesai dan mencapai hasil.
- c) Upaya agar seseorang yang telah memiliki kemampuan kerja bisa dipekerjakan, agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan pada masyarakat.

2.1.3 Etos kerja

1) Pengertian etos kerja

Menurut Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, Perilaku dan karakter, setiap orang memiliki internal *being* yang merupakan siapa dia. Kemudian internal *being* menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal *being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000). Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004:8).

Dari beberapa pendapat para ahli yang menjelaskan pengertian etos kerja tersebut peneliti menyimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan

bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.

2) Indikator etos kerja

Indikator etos kerja adalah untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah (Sukardewi, 2013), sebagai berikut :

a) Komunikasi antar karyawan

Adanya komunikasi yang terjadi antar karyawan sangat mempengaruhi jalannya perusahaan untuk meningkatkan produktifitas perusahaan juga menghindari kesenjangan antar karyawan.

b) Penugasan pekerjaan atau keterampilan

Penugasan pekerjaan atau keterampilan sangatlah dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

c) Kepatuhan bekerja terhadap perusahaan

Setiap perusahaan pastilah memiliki *Standard Operating Procedure* (SOP) masing-masing. Pegawai yang bekerja dituntut untuk mematuhi sejumlah pedoman yang ada.

d) Keunggulan dalam bekerja

Hasil yang didapat bersumber dari kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Apabila pegawai tidak bersungguh-sungguh , maka tujuan yang ingin dicapai akan semakin jauh dari kehendak perusahaan.

3) Faktor –faktor yang mempengaruhi etos kerja

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal (Djanjendra, 2012), yaitu:

a) Faktor internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, yang mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya. Emosi negatif yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

b) Faktor eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.

Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan

produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

4) Cara meningkatkan etos kerja

Untuk meningkatkan etos kerja diperlukan adanya sikap yang menilai tinggi pada kerja keras dan sungguh- sungguh. Oleh karena itu perlu ditemukan suatu dorongan yang tepat untuk memotivasi dan merubah sikap mental yang lemah. Nilai-nilai sikap dan faktor motivasi yang baik bukan bersumber dari luar diri tetapi tertanam dalam diri sendiri yang disebut motivasi intrinsik. Dengan memiliki sikap dan etos kerja yang tinggi maka seseorang akan menjadi ulet, tangguh, disiplin, jujur, bekerja secara total, memanfaatkan potensi diri secara maksimal, bersemangat tinggi, tidak mudah putus asa, kreatif mencipta, berpendirian kuat, serta bekerja secara efektif dan efisien. Untuk membangun sikap dan etos kerja yang baik dibutuhkan sebuah kondisi kerja yang dipenuhi dengan keikhlasan untuk melayani. Sikap mendasar yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan harus didukung dengan kepemimpinan, keyakinan, sistem, prosedur, dan pengetahuan maksimal terhadap kerja yang dijalankan, (Amriany,2004).

2.1.4 Teori kinerja

1) Pengertian kinerja

Menurut Hasibuan (2005:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi

bersangkutan. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97).

Berdasarkan pengertian beberapa ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi secara terencana yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Wirawan (2009:7-8) bahwa faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain:

- a) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi,

teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

- c) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

3) Tujuan dan manfaat kinerja

Menurut Simamora (2001:423) bahwa tujuan pokok sistem penilaian kualitas kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Semakin akurat informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kualitas kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja :

- a) Perbaikan prestasi kerja atau kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk meningkatkan prestasi.

- b) Penyesuaian – penyesuaian kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

- c) Keputusan–keputusan penempatan

Promosi biasanya didasarkan atas prestasi kerja atau kinerja masa lalu atau antisipasinya.

d) Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja atau kinerja yang jelek mungkin menunjukkan perlunya latihan. Demikian pula sebaliknya, kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

f) Mendeteksi penyimpangan proses *staffing*.

Prestasi kerja yang baik atau buruk adalah mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

g) Melihat ketidakakuratan informasional

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain sistem informasi Manajemen personalia. Menggantungkan pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia tidak tepat

h) Mendeteksi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

i) Menjamin kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j) Melihat tantangan-tantangan

Kadang-kadang prestasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, dan masalah - masalah pribadi lainnya.

4) Indikator kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins,2006:260):

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c) Ketepatan waktu

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

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat

dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Hubungan antar variabel

1) Kemampuan kerja dengan kinerja pegawai

Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penilaian kinerja merupakan penilaian terhadap hasil kerja dan potensi pegawai dalam mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan, sedangkan sasaran penilaian ditujukan kepada kecakapan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas, penampilan dalam pelaksanaan tugas, cara melaporkan atas tugas yang diberikan, kesanggupan fisik dan mental selama bekerja. Penilaian yang tinggi diberikan kepada pegawai dengan dedikasi dan inisiatif yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja yang baik dilakukan memberikan pelatihan oleh perusahaan guna menambah kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga jika perusahaan mampu melaksanakan program pelatihan dengan baik, maka pegawai akan lebih berkompeten, yang pada akhirnya tidak hanya bermanfaat pada peningkatan kinerja melainkan lebih kepada citra perusahaan.

2) Etos kerja dengan kinerja pegawai

Wirawan (2015: 277) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor perilaku pegawai, yaitu etos kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Beberapa faktor tersebut salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah etos kerja, karena etos kerja seorang pegawai sangat menentukan keberhasilan pegawai itu sendiri dan tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Yuliarti (2016) dengan judul

“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali” mendapatkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu ethos kerja merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional maupun sosial.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal dan internet :

- 1) Rizky (2014) dengan judul Pengaruh kemampuan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan kecamatan tambaksari Surabaya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian kemampuan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja.
- 2) Mirza (2015) dengan judul penelitian Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai pada badan ketahanan pangan dan penyuluhan provinsi Kalimantan barat. Teknik analisis data menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hasil penelitian kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 3) Jayanthi dan suryani (2018) dengan judul Pengaruh kemampuan kerja, stress kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan CV waja motor

blahbatuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian Kemampuan kerja dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 4) Sulastri (2015) dengan judul penelitian Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT.PLN (Persero) cabang malang distribusi jawa timur. Teknis analisis data menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hasil penelitian Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- 5) Salju & rahman (2016) dengan judul penelitian Pengaruh kemampuan, motivasi, dan kepribadian terhadap kepuasan dan kinerja dosen di kota palopo. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan hasil penelitian Kemampuan berpengaruh negatif terhadap kinerja.
- 6) Retno (2018) dengan judul penelitian Pengaruh stress kerja, etos kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perdagkum kabupaten ponogoro. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa etos kerja dan motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai.
- 7) Hardiyansyah dan yanwar (2015) dengan judul penelitian Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT.AE. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian Etos kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 8) Jayanthi dan suryani (2018) dengan judul Pengaruh kemampuan kerja, stress kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan CV waja motor blahbatuh. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier

berganda dengan hasil penelitian Kemampuan kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan parsial terhadap kinerja karyawan.

9) Octarina (2015) dengan judul penelitian Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kebudayaan pariwisata dan pemuda dan olahraga kabupaten sorolangun. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

10) Shafissalam (2013) dengan judul Pengaruh etos kerja dan kemampuan kerja islami terhadap kinerja karyawan, studi kasus dilakukan di koperasi agro niaga Indonesia (Kanindo) syariah jawa timur. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.