

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Bank sebagai lembaga keuangan adalah bagian dari faktor penggerak kegiatan perekonomian. Kegiatan-kegiatan lembaga perbankan sebagai penyedia dan penyalur dana akan menentukan baik tidaknya perekonomian suatu Negara. Dalam perkembangannya perbankan telah menambah suatu fasilitas yaitu kartu ATM, pesaing-pesaing baru telah memasuki pasar berbagai tawaran tentang kemanfaatan kartu ATM yang beraneka ragam fungsi dan kualitasnya, dan memiliki daya tarik tersendiri. Persaingan yang semakin ketat tersebut telah mendorong pihak perbankan usaha-usaha pengembangan di bidang kemanfaatan kartu ATM.

Setiap perusahaan perbankan harus memperhatikan dan mempertimbangkan kepuasan nasabah selain pencapaian keuntungan maksimal. Masalah yang sering dihadapi perbankan adalah perusahaan belum mampu memberikan kepuasan maksimal yang benar-benar diharapkan oleh nasabah. Faktor utama dari ketidakpuasan tersebut berasal dari pelayanan yang kurang berkualitas. Pada perusahaan jasa kemanfaatan kartu ATM merupakan strategi perusahaan untuk merebut pangsa pasar dalam menghadapi persaingan dengan memberikan pelayanan yang terbaik dan berkualitas. Oleh karena itu, pelayanan nasabah semakin besar 2 fungsinya dalam keseluruhan strategi pemasaran yang diterapkan oleh bank dewasa ini untuk menciptakan kepuasan bagi nasabahnya.

Dalam kegiatan operasionalnya sumber dana bank salah satunya berasal dari masyarakat yang dihimpun dalam bentuk tabungan. Pada prinsipnya

kemanfaatan kartu ATM berfokus pada upaya pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen. Untuk usaha-usaha yang bergerak dibidang jasa, ada 6 (enam) komponen kualitas jasa yang terdiri dari penarikan tunai, setoran tunai, pembelian, transfer dana, pembayaran, dan bentuk pembelanjaan. Penyediaan fasilitas ATM yang menjangkau banyak wilayah merupakan salah satu peranan penting dalam menunjang kenyamanan nasabah dalam melakukan transaksi. Distribusi pengisian uang tunai pada mesin ATM dilakukan dengan kerjasama pada PT. Abacus Cash Solution Bali. Pertumbuhan penggunaan mesin ATM yang sangat pesat membuat PT. Abacus Cash Solution Bali harus dapat memperhatikan proses distribusi uang tunai ke mesin ATM dengan memperhatikan peranan sumber daya manusia yang dimiliki.

Menurut Satedjo dan Kempa (2017), peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Samadhinata (2018), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Menurut Kristianti, dkk. (2021) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Berdasarkan Uraian ketiga diatas dapat disimpulkan bahwa SDM adalah salah satu dari beberapa unsure yang digunakan oleh organisasi dalam menjalankan kegiatannya.

Menurut Hadiansyah (2015) Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan dapat dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya

Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi (Benjamin dkk, 2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, (Hasibuan, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan dan penilaian, (Sedarmayanti, 2018). Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu proses perancangan, pengorganisasian, pengkoordinasian dimana terhadap proses pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan, Sedarmayanti (2018).

Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja (*job performance*) adalah seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Handoko (2019), kinerja adalah proses mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Menurut Moheriono, (2009) mendefinisikan 5 indikator dari kinerja karyawan yaitu efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu produktivitas. Dari Uraian ketiga diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah

hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama, Rivai, (2015).

Disiplin kerja adalah disiplin diri, banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa dibalik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercemin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat, (Priyono, 2016). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan, (Rivai dan Segala, 2017). Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis, (Edy Sutrisno, 2016).

Dari Uraian diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Satedjo dan Kempa, (2017) yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan atau Negatif terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja dalam hal ini berbicara tentang mengenai jam kerja karyawan, dimana masih banyak karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai jam kerja perusahaan. Ekshan, (2019) mengemukakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan Disiplin Kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,7%. Penelitian yang dilakukan Kristianti, dkk (2021) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan memberikan alasan yang jelas jika tidak hadir saat jam kerja, karyawan selalu mematuhi sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan, dan karyawan memakai seragam sesuai operasional perusahaan. Penelitian yang dilakukan Sudarso, (2019) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja karyawan di institusi mengkaji kembali aturan-aturan yang sudah ditetapkan mengenai disiplin kerja dan kaitannya dengan kinerja, Penelitian yang dilakukan Sumadhinata 2018.

Stres Kerja adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting, Robbins, (2011). Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang, menurut Aldi dan Susanti (2017) Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, Dewi dkk, (2018).

Dari uraian diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Permana, dkk (2021) bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, Artinya apabila stress kerja semakin tinggi, maka kinerja pegawai semakin menurun. Menurut Yusnani & Sary 2019) bahwa stress kerja berpengaruh signifikan, positif terhadap kinerja karyawan, artinya stress kerja membantu perusahaan atau instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bekerja

maksimal dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut pendapat Gadzali, dkk (2020) bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya jumlah kerja telah memenuhi tuntutan perusahaan serta melaksanakan waktu dengan tidak menunda-nunda, Menurut Wahyuni, (2016), bahwa stress kerja berpengaruh negative jika terhadap kinerja pegawai, artinya jika karyawan meningkat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruhnya karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Menurut Pendapat Bimantoro dan Noor (2016) Bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya kemajuan semakin pesat yang diraih manusia dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi telah memberikan kesenangan hidup seperti yang selalu didambakan oleh manusia.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigm kerja yang integral, menurut pendapat Sinamo dalam Unsoed (2019). Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada suatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal, Menurut pendapat Mathis& Jackson (2019). Etos kerja adalah menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal, Menurut pendapat Octarina (2017)

Dari Uraian diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Aqsariyanti, dkk (2019) bahwa etos kerja berpengaruh negatif, karena variabel etos kerja belum mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan. Menurut Niazi, (2019), bahwa etos kerja berpengaruh yang positif terhadap

kinerja karyawan, artinya seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Sagay, dkk. (2018), bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan memiliki kinerja yang baik. Menurut Haqdiansyah & Yanwar (2016), bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan, Artinya keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Menurut Maharani & Efendi (2017), bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya semakin baik etos kerja dalam perusahaan, maka semakin baik pula kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

PT. ABACUS CASH SOLUTION BALI PT Abacus Cash Solution, yang sebelumnya bernama PT Safe And Secure Three atau disingkat PT SAS3 yang didirikan berdasarkan Notaris Abdullah Ashal, SH dengan Nomor : 7 Tanggal 4 Juli 2002 dan disahkan dengan Surat Keputusan Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Nomor : C-16279 HT.01.01.TH.2002. Berdasarkan Akte Notaris Buntario Tigris, SH,SE,MH No 283 tanggal 29 Oktober 2010 telah dilakukan Perubahan Nama menjadi PT Abacus Cash Solution yang telah disahkan dengan Surat Keputusan Menteri Hukum Asasi Manusia dengan Nomor AHU-52698.AH.01.02 Tahun 2010. Jasa pengelolaan uang tunai.

Jasa-jasa yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah penghitungan uang tunai (CPC), penyediaan khasanah uang tunai, antar jemput uang tunai (CIT) dengan berbagai moda transportasi, pelayanan pengisian uang tunai anjungan

mandiri (ATM). ACS adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendukung kegiatan perbankan yang didirikan di Jakarta pada tahun 2002. Sejak berdirinya, ACS telah berhasil menjadi perusahaan yang terbaik dengan mengukuhkan reputasi yang terpercaya dan dapat diandalkan oleh klien.

ACS didirikan untuk menjawab kebutuhan masyarakat dan dunia perbankan akan jasa Pengelolaan Uang Tunai (*Cash Management Services*), Cash In Transit dan ATM Replenishment. Visinya menjadi Perusahaan Jasa Pengelolaan Uang Tunai (*Cash Management Services*), *Cash In Transit* dan ATM Replenishment terbaik di Indonesia. Misinya Guna mencapai Visi tersebut, ACS menekankan pengelolaan dan pengembangan dua unsur utama, yakni Sumber Daya Manusia (SDM) dan pemanfaatan Teknologi Informasi dengan tujuan agar terjadi sinergi dan optimalisasi kedua unsur tersebut sehingga dapat meningkatkan kemampuan/keahlian dan profesionalisme serta pengalaman di bidangnya. Jumlah pegawai per 31 Januari 2021 sebanyak 2.005 orang.

Fenomena yang terjadi terkait dengan disiplin kerja yaitu kehadiran karyawan dalam perusahaan belum sesuai dengan harapan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel. 1.1

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Karyawan**  
**PT. ABACUS CASH SOLUTION BALI**  
**Tahun 2021**

| No .             | Bulan     | Jumlah Karyawan (Orang) | Jumlah Hari Kerja (Hari) | Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari) | Karyawan yang Absen (Hari) | Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari) | Prosentase Absensi (%) |
|------------------|-----------|-------------------------|--------------------------|-------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|------------------------|
| (1)              | (2)       | (3)                     | (4)                      | (5) = (3)x(4)                       | (6)                        | (7) = (5)-(6)                       | (8) = (6):(5)x100%     |
| 1                | Januari   | 60                      | 25                       | 1.500                               | 44                         | 1.458                               | 2,93                   |
| 2                | Februari  | 60                      | 24                       | 600                                 | 23                         | 577                                 | 3,83                   |
| 3                | Maret     | 60                      | 26                       | 1.560                               | 37                         | 1.528                               | 2,37                   |
| 4                | April     | 60                      | 22                       | 1.320                               | 34                         | 1.286                               | 2,57                   |
| 5                | Mei       | 60                      | 24                       | 1.440                               | 37                         | 1.403                               | 2,56                   |
| 6                | Juni      | 60                      | 25                       | 1.500                               | 35                         | 1.465                               | 2,33                   |
| 7                | Juli      | 60                      | 27                       | 1.620                               | 36                         | 1.589                               | 2,22                   |
| 8                | Agustus   | 60                      | 24                       | 1.440                               | 38                         | 1.402                               | 2,63                   |
| 9                | September | 60                      | 26                       | 1.560                               | 36                         | 1.524                               | 2,30                   |
| 10               | Oktober   | 60                      | 27                       | 1.620                               | 38                         | 1.587                               | 2,34                   |
| 11               | November  | 60                      | 23                       | 1.380                               | 39                         | 1.341                               | 2,82                   |
| 12               | Desember  | 60                      | 22                       | 1.320                               | 39                         | 1.291                               | 2,95                   |
| <b>Jumlah</b>    |           |                         | <b>295</b>               | <b>16.860</b>                       | <b>436</b>                 | <b>16.451</b>                       | <b>31,85</b>           |
| <b>Rata-Rata</b> |           |                         |                          |                                     |                            |                                     | <b>2,65%</b>           |

*Sumber: PT. ABACUS CASH SOLUTION, 2022*

Dari tabel 1.1, berdasarkan hasil observasi awal di PT. Abacus Cash Solution Bali peneliti menemukan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini yakni mengenai disiplin kerja, karyawan belum merasakan sistem disiplin kerja yang optimal dari perusahaan hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali kurang mendapatkan perlakuan yang adil dan berkarir. Dapat dilihat juga pada data yang telah dijabarkan pada table 1.1 karyawan di PT.

Abacus Cash Solution Bali sangat antusias dalam disiplin kerja namun dukungan dari perusahaan dinilai kurang dalam hal kepedulian dari para atasan.

Selain tingkat disiplin pegawai factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tingkat stress kerja yang di alami karyawan. PT. Abacus Cash Solution Bali dalam perkembangannya memiliki target capaian bulanan yang digunakan sebagai indicator penilaian kinerja karyawan. Adapaun Target Pencapaian Karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.2 Berikut.

**Tabel 1.2**  
**Data Target Pengisian Uang Tunai**  
**PT. ABACUS CASH SOLUTION BALI**  
**Tahun 2021**

| No           | BULAN     | Target | Realisasi | Persentase (100%) |
|--------------|-----------|--------|-----------|-------------------|
| 1            | Januari   | 20 Atm | 15 Atm    | 75                |
| 2            | Februari  | 20 Atm | 18 Atm    | 90                |
| 3            | Maret     | 20 Atm | 14 Atm    | 70                |
| 4            | April     | 20 Atm | 17 Atm    | 85                |
| 5            | Mei       | 20 Atm | 18 Atm    | 90                |
| 6            | Juni      | 20 Atm | 15 Atm    | 75                |
| 7            | Juli      | 20 Atm | 13 Atm    | 65                |
| 8            | Agustus   | 20 Atm | 19 Atm    | 95                |
| 9            | September | 20 Atm | 15 Atm    | 75                |
| 10           | Oktober   | 20 Atm | 16 Atm    | 80                |
| 11           | November  | 20 Atm | 17 Atm    | 85                |
| 12           | Desember  | 20 Atm | 18 Atm    | 90                |
| <b>TOTAL</b> |           |        | 195 Atm   | 81.25             |

*Sumber: PT. ABACUS CASH SOLUTION, 2022*

Dari tabel 1.2, berdasarkan hasil observasi awal di PT. Abacus Cash Solution Bali peneliti menemukan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini

yakni mengenai stress kerja, karyawan belum merasakan sistem pengendalian stress kerja yang optimal dari perusahaan hal tersebut karena beban target pendistribusian yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, maka dari itu pencapaian target perusahaan belum optimal. Hal ini juga disebabkan karena kurangnya perhatian pimpinan akan pemberian motivasi kerja yang dapat menunjang antusias karyawan dalam memenuhi target.

Berdasarkan dengan hasil wawancara awal kepada salah satu karyawan PT. Abacus Cash Solution Bali menemukan informasi apabila masalah tuntutan yang terkait stress kerja yang di bahas penelitian ini dikarenakan timbulnya tuntutan atau tekanan yang berat di dalam pekerjaan sehingga mengakibatkan karyawan mengalami stress. Selain itu berdasarkan hasil wawancara, menemukan masalah yang terkait etos kerja yang dibahas penelitian ini yakni kurangnya sikap yang saling sapa menyapa dan saling acuh tak acuh kepada karyawan yang lainnya, sehingga menyebabkan kerenggangan terhadap karyawan yang lainnya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan permasalahan adalah:

- 1) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution Bali?
- 2) Apakah Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution Bali?
- 3) Apakah Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Abacus Cash Solution Bali?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Abacus Cash Solution Bali
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis stress kerja terhadap kinerja pegawai PT PT. Abacus Cash Solution Bali
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Abacus Cash Solution Bali

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **a) Manfaat teoritis**

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan media pembelajaran atau penerapan media pembelajaran secara lebih lanjut. Selain itu juga menjadi sebuah nilai tambah khasanah pengetahuan yang berkaitan dengan Disipin kerja, Stres kerja, dan Etos kerja,

##### **b) Manfaat praktis**

- 1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang di dapat di bangku kuliah sebagai salah satu syarat untuk mempereoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

- 2) Bagi perusahaan PT. Abacus Cash Solution Bali

Manfaat yang didapat di PT. Abacus Cash Solution Bali adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui Disiplin kerja, stress kerja, dan etos kerja sebagai factor pendukung.

3) Bagi Fakultas/Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta refrensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Grand Teori

###### 1. *Pengertian Goal-Setting Theory*

Teori penetapan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1668 Yusuf, (2018). Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja kinerja. Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan apa yang diharapkan organisasi kepadanya akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang sulit dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja kinerja, yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan.

Menurut Efri, dkk (2017) Goal setting Theory pencapaian sasaran sangat spesifik jika dilihat dari tingkat kesulitan didalam pencapaian sasaran serta umpan baliknya karena didalam pencapaian mempunyai standar perfoema yang tinggi. Teori penentuan tujuan menginsyaratkan bahwa seseorang individu berkomitmen pada tujuan tersebut yang berarti seseorang individu memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan tujuan tersebut. Berdasarkan perilaku, ini berarti bahwa seseorang individu yakin ia bisa mencapai tujuan tersebut dan ingin mencapainya. Menurut (Yusuf, 2018) Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, sebuah organisasi

menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

#### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti, (2017), kinerja adalah sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut Jackson (2016:61), kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2016:28), kinerja adalah penilaian dari kinerja jabatan seseorang karyawan, dimana merupakan salah satu tanggung jawab paling penting yang ada pada seseorang manajer. Dapat disimpulkan menurut Heriyanto et al. (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan criteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **2) Kriteria kinerja karyawan**

Kriteria kinerja Menurut Schuler dan Jackson dalam Priansa (2017) menyebutkan tiga jenis kriteria kinerja yaitu:

- a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri kepada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
- c) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

## **3) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a) Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang

berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis

b) Usaha yang dicurahkan

Bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik

c) Lingkungan organisasional

Dilingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai yang meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan, teknologi, dan manajemen.

#### 4) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses melalui mana organisasi organisasi mengevaluasi dan menilai kinerja karyawan. Kegiatan penilaian kinerja karyawan ini sudah menjadi hal umum khususnya di perusahaan besar. Program ini dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja yang ada sehingga dapat segera mengambil tindakan bila terdapat hal yang menyimpang dari penilaian kinerja tersebut. Selain itu penilaian kinerja karyawan juga mendorong para karyawan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerjanya demi perusahaan. Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu. Prestasi yang dicapai ini akan menghasilkan suatu kepuasan kerja yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat imbalan. Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu sendiri

dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan suatu evaluasi, yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Dalam penilaian kinerja melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Penilaian Kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance Appraisal* adalah Evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, Penilaian Kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan. Perusahaan sering menggunakan Penilaian Kinerja atau *Performance Appraisal* ini sebagai dasar dari kenaikan gaji, promosi, bonus ataupun bisa juga sebagai dasar untuk penurunan jabatan dan pemutusan hubungan kerja. Di sisi lain, Penilaian Kinerja yang dilakukan dengan baik dan profesional akan dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi

karyawan sehingga tujuan organisasi juga dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Metode Penilaian Kinerja Karyawan Secara umum terdapat 2 (dua) teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu:

- a. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal.
- b. Penilaian kinerja pada sekelompok orang.

Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja orang per orang secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya. Penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lain. Ada beberapa teknik atau cara penilaian kinerja karyawan tunggal (individual) yaitu:

- a. Grafik skala kecepatan (*Graphic rating scale*).

- b. Memilih kecepatan yang dipaksakan (*Forced choice rating*).
- c. Cara penilaian dengan esay (*Essay appraisal techniques*).
- d. Daftar pengecekan kinerja (*Performance checklist*).
- e. Teknik kejadian kritis (*Critical incident technique*).

## 5) Tujuan Penelitian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada 2 (dua) alasan pokok, yaitu:

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang sumber daya manusia di masa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengetahui pengembangan, yang meliputi identifikasi kebutuhan pelatihan. umpan balik kinerja, identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Selain itu juga digunakan untuk pengambilan keputusan administratif, yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, mengidentifikasi yang buruk.

## 6) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-Indikator kinerja karyawan menurut Moheriono (2009) adalah sebagai berikut:

### a) Efektif

Ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan

### b) Efisien

Indicator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin

### c) Kualitas

Mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen

### d) Ketepatan waktu

Mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu

### e) Produktivitas

Mengukur efektifitas atau organisasi dalam melaksanakan kegiatan operasional

## 2.1.3 Disiplin Kerja

### 1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah disiplin diri, banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa dibalik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercemin

dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat, Pendapat Priyono (2016). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan, Pendapat Rivai dan Segala (2017). Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis, Pendapat Edy Sutrisno (2016). Dapat disimpulkan Menurut S.P Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja yang akan di capai.

## **2) Tujuan Disiplin kerja**

Menurut Siswanto dalam Sinabela (2016), menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari sikap disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti

- a) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis serta melaksanakan perintah manajemen
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diberikan

- c) Dapat menggunakan dan memelihara saraana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang

### 3) Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam sinabela (2016) mengemukakan ada sejumlah factor yang berpengaruh terhadap Disiplin Kerja, yaitu:

- a) Frekuensi kehadiran  
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi
- b) Tingkat kewaspadaan  
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya, selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya terhadap pekerjaannya.
- c) Ketaatan pada standar kerja  
Seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

d) Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

e) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai

#### 4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) Disiplin Kerja dibagi menjadi empat (4) indikator diantaranya adalah:

a) Tujuan dan kemampuan

Mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya.

d) Keadilan

Mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### **2.1.4 Stres Kerja**

##### **1) Pengertian Stres Kerja**

Stres Kerja adalah suatu keadaan yang dialami oleh individu dalam menghadapi sebuah peluang kendala, atau tuntutan yang hasilnya dianggap tidak pasti namun penting, Pendapat Robbins dalam Noor (2016). Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang, pendapat Aldi dan Susanti (2017). Stres kerja adalah ketegangan yang dialami karyawan karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, Pendapat Dewi dkk (2018). Dapat disimpulkan Menurut Beer & Neman dalam Wijono, (2018), stress kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara individu dengan pekerjaan.

##### **2) Aspek Stres Kerja**

Menurut selye dalam Harjana (2017) aspek stress kerja digolongkan

menjadi beberapa kelompok:

- a) Gejala Fisik: sakit kepala, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit pinggang, radang usus besar, tekanan darah tinggi, berubah selera makan dan bertambah banyak melakukan kekeliruan atau kesalahan dalam bekerja dan hidup
- b) Gejala Emosional: gelisah, cemas, sedih, depresi, mudah menangis, mood berubah-ubah, merasa tidak aman atau rasa harga diri rendah, mudah tersinggung, gampang menyerang dan bermusuhan,
- c) Gejala intelektual: susah konsentrasi, sulit membuat keputusan, mudah lupa, pikiran kacau, daya ingat menurun, melamun secara berlebihan, dan dalam kerja bertambah jumlah kekeliruan yang dibuat
- d) Gejala Interpesonal: kehilangan kepercayaan orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji, atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain, mengambil sikap terlalu membentangi atau mempertahankan diri, dan mendiamkan orang lain.

### **3) Factor yang mempengaruhi stress kerja**

Menurut Hurrell Zainal, dkk, (2017) bahwa factor yang mempengaruhi stress kerja terdiri atas beberapa factor, diantaranya:

- a) Faktor intrinsic dalam pekerjaan

Termasuk tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya factor kebisingan. Sedangkan factor-faktor tugas mencakup kerja malam, beban kerja dan penghayatan dari resiko berbahaya.

b) Peran individu dalam organisasi

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai denganyang diharapkan oleh atasannya

c) Pengembangan Karier

Peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang menegembangkan keterampilan yang baru dan penyuluhan karier untuk memudahkan keputusan yang menyangkut karier.

d) Hubungan Interpesonal dalam pekerjaan

Adanya kepercayaan yang rendah dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.

e) Struktur dan iklim organisasi

Yaitu terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada support sosial. Kurangnya peran serta dan partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negative

f) Tuntutan dari luar Organisasi /Pekerjaan

Kategori pembangkit stress potensial ini mencangkup segala unsure kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan terjadi dalam suatu organisasi, dan dapat member tekanan pada individu.

g) Cirri-ciri individu

Menurut pandangan interaktifdari stress kerja ditentukan pula oleh

individunya sendiri, sejauh mana ia melihat situasinya sebagai penuh stress, reaksi psikologis, fisiologis dan dalam bentuk perilaku terhadap stress adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya.

#### **4) Dampak Stres Kerja**

Menurut Cox dalam Retyaningyas dalam Fauji, H (2017) membagi menjadi lima dampak dari stress kerja yaitu:

- a) Subyektif, berupa kekhawatiran atau kekuatan, agresif, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup dan kesepian
- b) Perilaku, berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alcohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c) Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik
- d) Fisiologis, berupa kandungan gula darah meningkat, denyut jantung, tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan demam.
- e) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas yang rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi loyalitas berkurang.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa dampak dari stress kerja yaitu bisa secara subjektif, perilaku, kognitif, fisiologi dan secara organisasi.

## 5) Indikator Stres kerja

Menurut Gunawan dan Ulfa'I (2018) yaitu:

a) Tuntutan tugas

Yaitu tanggung jawab yang diberikan atasan kepada karyawan untuk diselesaikan dengan rentana waktu yang diberikan

b) Ambiguitas peran

Yaitu ketidak jelasan informasi mengenai tugas atau pekerjaan yang diberikan atasan

c) Konflik peran

Yaitu bentuk perselisihan atau perbedaan pendapat antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan atasan

d) Pengembangan karir

Yaitu upaya seseorang karyawan untuk mencapai target atau posisi yang diinginkan

e) Hubungan kerja

Yaitu keharmonisan antara karyawan dengan atasan

### 2.1.5 Etos Kerja

#### 1) Pengertian Etos Kerja

Menurut Bob Black dalam Iga Mnuati (2017), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya. Etos Kerja menurut Chaplin (2016) mengatakan Etos Kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos Kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan

melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat system alat-alat pendukung. Asy'ari, (2017) mengatakan bahwa etos kerja yang ia kaitkan dengan kehidupan bangsa, adalah sifat, watak, dan kualitas kehidupan batin mereka, moral dan gaya estetis serta suasana-suasana hati mereka. Etos kerja adalah sikap mendasar terhadap diri mereka sendiri dan terhadap duniamereka yang mendasar direfleksikan dalam kehidupan. Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup yang mendasar dalam menghadapi kerja. Ensiklopedi Nasional Indonesia. dijelaskan bahwa etos kerja merupakan nilai yang melandasi norma-norma sosial tentang kerja.

Menurut Gellerman (2017) etos kerja merupakan sesuatu yang bersifat subjektif, tergantung dari perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya. Dikatakan juga bahwa Etos Kerja banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dianut oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan nilai-nilai itu sendiri selalu berubah dan berkembang. Tasmara (2017), mengatakan Etos Kerja merupakan suatu kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluative yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos Kerja yang baik dalam perusahaan dapat membentuk karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya

## 2) Faktor Etos Kerja

Menurut Tasmara (2016) ada beberapa factor yang mempengaruhi etos kerja seseorang, diantaranya:

### a) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.

### b) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja.

### c) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras.

### d) Kondisi Lingkungan / Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk mencari penghidupan dilingkungan tersebut.

### e) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras

f) Struktur Organisasi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras.

g) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi ialah individu yang bermotivasi tinggi, etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

### 3) Aspek Etos kerja

Menurut Priansa (2016:283) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki aspek Karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga Aspek atau karakteristik utama dari etos kerja adalah:

a) Keahlian interpersonal

Adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi, keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain.

b) Inisiatif

Merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa.

c) Dapat diandalkan

Adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implicit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan.

#### 4) Indicator Etos kerja

Menurut Salaman dkk, (2017) beberapa indicator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja yaitu:

a) Disiplin

Disiplin dapat diartikan dengan pemanfaatan dari sesuai dengan kesempatan waktu untuk mencapai cita-cita, karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan. Sikap disiplin dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, kerapihan dalam menggunakan alat, bekerja dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja.

b) Kejujuran

Jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya tersebut. Jujur pada diri sendiri maka, kesungguhannya yang amat sangat untuk meningkatkan mengembangkan misi dan bentuk keberadaannya untuk memberikan yang terbaik bagi orang lain .Sikap jujur dapat dilihat dari sikap karyawan dalam mengakui kesalahan dalam pekerjaannya, misallnya melakukan kelaaian atau tidak menyelesaikan tugas seperti yang sudah ditetapkan

c) Percaya diri

Percaya diri melahirkan kekuatan, keberanian dan tegas dalam bersikap. Percaya diri memiliki sesuatu pengertian tindakan atau sikap dan keyakinan seseorang untuk memulai melakukan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang dihadapi. Sikap percaya diri dapat ditunjukkan melalui keyakinan karyawan untuk memulai, melakukan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dihadapi dengan ketenangan, ketekunan, kegairahan dan kemantapan dalam melakukan pekerjaan, keyakinan akan kemampuan untuk mencapai keberhasilan.

d) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang dalam menerima sesuatu sebagai amanah. Tanggung jawab merupakan fungsi atau aktifitas yang diserahkan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sikap tanggung jawab dapat dilihat dalam semangat dan memiliki kesadaran akan kewajiban menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang optimal

e) Mandiri

Mandiri yaitu jiwa yang merdeka yang mampu mengeluarkan kreatifitas dan inovasinya sehingga mampu memperoleh hasil dan usaha atas karsa dan karya yang dibuahkan dari dirinya sendiri. Prinsip mandiri sangat erat hubungannya dengan prinsip percaya pada diri sendiri yang keduanya tidak berarti tertutup untuk

menerima bantuan orang lain baik berupa sarana atau yang lain tetapi jangan sampai apa yang diterima membuat tergantung dengan orang lain. Sikap mandiri dapat dilihat saat karyawan bekerja, yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan tugas dan menyelesaikan masalah.

f) Komunikasi

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (persen, ide, gagasan) dari suatu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi terhadap keduanya. Pada umumnya komunikasi dilakukan dengan kata-kata (lisan) yang dapat dimengerti kedua belah pihak.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai bandingan penyusunan proposal ini digunakan lima belas (15) penelitian proposal yaitu:

### 2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

- 1) Penelitian Roy Mubarak dkk (2020) yang berjudul *the effect of work discipline, work ethic and work environment on work motivation and its impact on employee performance of aceh education office province of aceh indonesia* sampel penelitian ini berjumlah 206 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah SEM dengan bantuan program AMOS 22.0. Pengaruh Disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan aceh provinsi aceh Indonesia.

- 2) Penelitian Yellie Eka Sumadhinnata (2018) yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas di Bandung. Sampel penelitian ini berjumlah 62 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas di Bandung
- 3) Penelitian Dedi Hadian (2018) yang berjudul *the effect of work climate and work discipline on employee performance (study on one of the 3 star hotels in Bandung)* Sampel penelitian ini berjumlah 87 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Pengaruh iklim kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (di salah satu hotel bintang 3 di Bandung)
- 4) Penelitian Aden Prawiro Sudarso (2019) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza. Sampel penelitian ini berjumlah 60 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis uji validitas, uji reabilitas, uji regresi, uji regresi linier sederhana, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji (t). Pengaruh disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza.
- 5) Penelitian Ananta Dwikristianto dkk (2017) yang berjudul pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Sampel penelitian ini

berjumlah 50 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Modern widya tehcnical cabang jayapura.

### **2.2.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

- 1) Penelitian Silvy Sondari Gadzali dkk (2020) yang berjudul pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. perkebunan nusantara VIII kebun tambaksari. Sampel penelitian ini berjumlah 73 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis metode kuantitatif dengan pendekatan survey untuk menjelaskan mengenai stress kerja dan kinerja karyawan. Pengaruh stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan nusantara VIII kebun tambaksari.
- 2) Penelitian Nenden Nur Annisa (2020) yang berjudul *The impact of wostresson the performance of field facilitators staff of self-help housing stimulant assistance program in magelang with job statisfaction as mediation*. Sampel penelitian ini berjumlah 84 orang responden. Metode yang digunakan adalah teknik random sampling. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresib linier berganda. Hasil penelitian bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan staf fasilitator lapangan program bantuan stimulant perumahan swadaya di magelang dengan mediasi kepuasan kerja

- 3) Penelitian Maartje Paais (2018) yang berjudul *Effect of work stress, organization culture and job satisfaction toward employee performance bank Maluku* Sampel penelitian ini berjumlah 196 karyawan. Metode analisis yang digunakan analisis data Structural Equation Modeling (SEM) dengan softwer Amos. Pengaruh stress kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan di bank Maluku.
- 4) Penelitian Endang Sri Wahyuni dkk (2016) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, locus of control, stress kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampel penelitian ini berjumlah 183 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*parth analysis*) dengan menggunakan program SPSS versi 17.0. pengaruh budaya organisasi, locus of control, stress kerja berpengaruh signifikan / positif terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- 5) Penelitian Ernita Yusnani& Fetty Poerwita Sary (2019) yang berjudul pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan dinas koprası dan usaha kecil provinsi jawa barat. Sampel peitian ini berjumlah 75 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Pengaruh stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan dinas koprası dan usaha kecil provensi jawa barat.

### 2.2.2 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Penelitian Vendi Arianto Sekar Gondo & Arik Prasetya (2017) yang berjudul *The effect of situation leadership style, work ethic, and work motivation on the employee's performance*. Sampel penelitian ini berjumlah 100 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis data statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Pengaruh gaya kepemimpinan situasi, etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Penelitian Kusnandi, Willy Arafah (2018). Yang berjudul *the influence of effectiveness managerial, task commitment and work ethic for employee performance regional water company (pdam) tirta bhagasasi bekasi* sampel penelitian ini berjumlah 127 responden. Metode analisis yang digunakan adalah survey dengan analisis jalur dalam pengujian hipotesis. Pengaruh efektivitas manajerial, komitmen tugas dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai perusahaan daerah air minum (PDAM) tirta bhagasasi bekasi.
- 3) Penelitian Lisa Aqsariyanti dkk (2019) yang berjudul pengaruh etos kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang penelitian ini berjumlah 103 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik Deskriptif, analisis statistik inferensial. Pengaruh etos kerja dan iklim organisasi berpengaruh negatif/tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Penelitian Andri Hardiansyah dk (2016) yang berjudul pengaruh etos

kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. Sampel penelitian ini berjumlah 132 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menyebarkan 132 kuisioner kepada karyawan PT. AE. Pengaruh etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.AE.

- 5) Penelitian Intan Maharani dk (2017) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai kementerian ketenagakerjaan republic Indonesia. Sampel penelitian ini berjumlah 115 responden/ orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja berpengaruh positif/signifikan terhadap kinerja pegawai kementerian ketenagakerjaan republic Indonesia.

