BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata menjadi salah satu penyumbang devisa tertinggi untuk Negara Indonesia tentunya sebelum pandemi Covid-19. Hal ini terbukti bahwa Indonesia dijadikan sebagai salah satu destinasi pariwisata para wisatawan baik lokal maupun mancanegara. Hal inilah yang mendorong pariwisata di Indonesia dikembangkan di setiap daerah. Perkembangan pariwisata di Indonesia begitu pesat, salah satunya adalah di Pulau Bali. Bali merupakan salah satu tujuan favorit para wisatawan dalam menikmati liburan karena keindahan alamnya, adat istiadat, budaya, tradisi, serta keramahan masyarakat Bali terhadap wisatawan yang berkunjung. Oleh karena banyaknya destinasi wisata yang ada di Bali, tentunya diperlukan sarana dan prasarana yang menunjang keberlangsungan pariwisata di Bali. Adapun salah satu sarana dalam menunjang kegiatan pariwisata adalah villa.

Melihat situasi bisnis yang masih dalam tahap *recovery* Covid-19 situasi perusahaan belum dalam kondisi maksimal, salah satunya bisnis akomodasi villa. Kondisi ini mengharuskan perusahaan melakukan pengurangan gaji bagi karyawan agar dapat menutupi biaya operasional perusahaan, sehingga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja sebab adanya pengurangan gaji serta tidak mendapatkan insentif. Jumlah karyawan yang minim tentu saja akan menyebabkan kualitas pelayanan villa menurun. Keterbatasan jumlah karyawan menimbulkan terjadinya rangkap jabatan yang harus dilakukan oleh karyawan untuk menuntaskan pekerjaannya. Dalam

UNMAS DENPASAR

situasi seperti ini diperlukan suatu motivasi kerja bagi karyawan seperti pemberian *reward*, peningkatan upah kerja, dan imbalan berupa bonus yang diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, sehingga kinerja setiap karyawan turut meningkat.

Rendahnya kinerja karyawan di era yang semakin kompetitif ini masih menjadi masalah utama di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Syamsul *et al*, 2016). Afandi (2018:83) menyebutkan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besar kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Pratama dan Mukzam (2018), dengan meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai tolak ukur dan bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia dan berdampak positif terhadap kestabilan organisasi. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

UNMAS DENPASAR

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan karyawan. Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada

pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu. Penempatan ini sangat penting karena aktivitas-aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan jika semua jabatan ada pejabatnya (Raffi, 2015:7). Penempatan karyawan pada suatu perusahaan harus sesuai dengan deskripsi jabatan yang ada, jika pegawai ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan pendapat ahli di atas penempatan karyawan merupakan pengalokasian karyawan pada posisi atau jabatan tertentu**.** Apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat berdasarkan skill, kemampuan serta passionnya maka hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan tersebut. Penempatan karyawan yang tepat akan membuat kinerja menjadi optimal, begitu juga sebaliknya apabila karyawan ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai akan menurunkan kinerjanya.

UNMAS DENPASAR

Hal tersebut didukung oleh penelitian Pebrianti (2020) dan Rizka (2020) berpendapat bahwa, penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penempatan kerja yang baik dan tepat maka akan terwujud gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja yang optimal, selain itu kreativitas dan prakarsa karyawan dapat berkembang, serta berdampak terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyanti

(2019) dan Kolis (2020) berpendapat bahwa, penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor penempatan karyawan, etos kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam suatu pekerjaan (Priansa, 2018;283). Menurut Lawu, dkk. (2019:53) etos kerja menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Selain itu menurut Gazali (2019:62), menegaskan bahwa etos kerja adalah respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan, respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang. Etos kerja yang kuat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan dapat membawa dampak positif terhadap kinerja, karena karyawan menjadi lebih kompeten dan mampu mengatasi tantangan pekerjaan dengan lebih baik. Hal ini mengindikasi semakin baik etos kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

UNMAS DENPASAR

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2020) dan Yantika, dkk (2018) menemukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan. Namun berbeda dengan penelitian Sukmawati, dkk (2020) dan

Timbuleng (2015) menemukan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain penempatan karyawan dan etos kerja, motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2017) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk berusaha mencapai tujuannya (Indrasari dkk, 2018). Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan lebih tinggi di perusahaan. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga tercapai tujuan perusahaan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Fariasi (2020), Wijaya dan Susilo (2018) menemukan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2020) dan Alfian (2019) berpendapat bahwa, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Swan Paradise A Pramana Experience merupakan villa yang berlokasi di Jalan Raya Bonbiyu, Banda, Blahbatuh, Gianyar. Villa ini memiliki sebanyak 122 kamar. Villa Swan Paradise A Pramana Experience menawarkan akomodasi yang luas dengan pemandangan yang indah disekitarnya, selain itu, villa Swan Paradise A Pramana Experience juga menawarkan berbagai macam aktivitas yang bisa dilakukan salah satunya adalah lapangan tenis, dan kebun bunga yang luas. Villa Swan Paradise A Pramana Experience mulai beroperasi pada tahun 2022. Dalam operasionalnya villa ini mulai ramai dikunjungi pada bulan Desember tahun 2022. Adapun wisatawan yang berkunjung berasal dari wisatawan lokal maupun mancanegara.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tahap observasi data yang dilakukan pada villa Swan Paradise A Pramana Experience tentang penilaian kinerja karyawan yang dapat diukur dari target realisasi pencapaian omset penjualan kamar dalam bulan Juli - Desember 2022.

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi
Jumlah Tamu Menginap Bulan Juli – Desember 2022

Bulan	Target	Realisasi	Penilaian
Juli	1.000	841	Belum Tercapai
Agustus	1.000	839	Belum Tercapai
September	1.000	835	Belum Tercapai
Oktober	1.000	829	Belum Tercapai
November	1.000	811	Belum Tercapai
Desember	1.000	789	Belum Tercapai

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil target realisasi jumlah tamu

menginap pada Swan Paradise A Pramana Experience. Hal ini dapat dilihat pada bulan Juli – Desember 2022 mengalami penurunan yang signifikan terhdap omset penjualan kamar. Hal ini mengindikasi hasil kerja yang belum mencapai target, menunjukkan adanya masalah dengan kinerja pada Swan Paradise A Pramana Experience.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada karyawan Swan Paradise A Pramana Experience, ditemukan bahwa adapun masalah yang terjadi. Permasalahan mengenai penempatan karyawan yang ada didalam perusahaan ini penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuannya mengakibatkan tertundanya tugas yang menjadi pekerjaan untuk karyawan. Sedangkan mengenai Permasalahan terkait etos kerja yang terjadi pada karyawan yang pertama tidak teratur dalam mengerjakan suatu pekerjaan dimana kurangnya staff yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan dan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan atau jobdesk yang dimiliki. Mengenai motivasi terdapat permasalahan dimana, sebagian karyawan menuntut kompensasi berupa gaji yang diterima tidak sesuai dengan hasil kerja untuk pekerjaan yang dilakukan. Kurangnya motivasi untuk pencapaian pada posisi yang diharapkan karena ketidaksesuaian tingkat pendidikan dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab karyawan mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga tidak tercapai target dari perusahaan yang tercermin dalam tabel 1.1.

Berdasarkan paparan fenomena permasalahan di Swan Paradise A Pramana Experience dan masih adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan, etos kerja, dan

UNMAS DENPASAR

motivasi kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan lebih lanjut untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh penempatan karyawan, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, judul penelitian ini adalah "Pengaruh Penempatan Karyawan, Etos Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap KinerjaKaryawan pada Swan Paradise A Pramana Experience".

1.1 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka adapun perumusan masalah yang dapat diidentifikasikan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Penempatan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok Permasalahan di atas, yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1) Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Kinerja
2) Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh

UNMAS DENPASAR

penempatan karyawan, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu untuk memberikan kontribusi sebagai bahan refrensi untuk penilitian sejenis.

1.3.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengaplikasikan teori yang telah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan dilapangan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, khususnya dibidang Sumber Daya Manusia.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan saran dan bahan pertimbangan kepada manajemen Swan Paradise A Pramana Experience dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3) Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini untuk mengevaluasi kemampuan para mahasiswa dalam menganalisis kasus serta memecahkan masalah secara ilmiah dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh serta sebagai bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*) pertama kali diperkenalkan oleh Locke (1969) telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi, dimana teori tersebut mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini seorang individu dapat menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Menurut *Goal-Setting Theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal-Setting Theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Selain itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapaioleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal-Setting Theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi, dimana teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya

UNMAS DENPASAR

tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

Menurut Locke dan Latham (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi serta praktik manajemen. *Goal- Setting Theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) dapat memainkan peran penting dalam memahami pengaruh penempatan karyawan, etos kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks ini, penetapan tujuan yang jelas dapat memberikan arahan yang kuat bagi karyawan, meningkatkan motivasi mereka, dan mengarahkan upaya menuju pencapaian tujuan perusahaan. Penempatan karyawan yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka juga dapat memperkuat keterkaitan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, sementara etos kerja yang positif mendukung pencapaian tujuan tersebut. Motivasi kerja, yang dapat dipengaruhi oleh faktor seperti insentif dan pengakuan, juga memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan. Jadi, ada hubungan yang kompleks antara *goal setting theory*, penempatan karyawan, etos kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

2.1.2 Penempatan Karyawan

1. Pengertian Penempatan Karyawan

Menurut Sastrohadiwirjo (2003:162) penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu

mempertanggung jawabkan segala risiko yang mungkin terjadi. Penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut (Ardana, 2012:82). Penempatan merupakan kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatanjabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasiklasifikasi pekerjaannya. Penempatan ini sangat penting karena aktivitas-aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan jika semua jabatan ada pejabatnya (Raffi, 2015:7).

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai penempatan karyawan dapat disimpulkan bahwa penempataan kerja adalah penugasan kepada setiap karyawan lama maupun karyawan baru yang dinyatakan lulus dan menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki karyawan guna untuk mencapai kinerja yang baik untuk profitabilitas perusahaan. Penempatan pada dasarnya mencakup promosi, transfer, dan demosi. Karyawan lama pun perlu direkrut secara internal, dipilih dan juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru. Promosi ialah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatan dalam jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Promosi juga dikatakan sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang atas prestasi kerjanya yang

baik dan sesuai dengan harapan perusahaan sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi untuk menduduki posisi jabatan yang lebih baik di perusahaan. Transfer atau alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk. Bentuk pertama adalah penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama. Bentuk kedua adalah alih tempat, hal ini berarti seseorang pekerja melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan tidak berubah dan tanggung jawabnya relatif sama. Demosi berarti bahwa seseorang mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawabnya yang semakin kecil (Siagian, 2006:169).

2. Tujuan Penempatan Karyawan

Salah satu tujuan perusahaan dalam menempatkan karyawannya secara tepat adalah agar karyawan tersebut berhasil dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Maka perlu menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian yang dimiliki karyawan (Sastrohadiwiryo, 2002:38). Tujuan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri (Raffi, 2015:7). Pelaksanaan penempatan kerja yang tepat akan tercipta, jika kemampuan bekerja dari karyawan sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercaya kepadanya. Tujuan dari penempatan karyawan yang tepat pada jabatan yang

tepat untuk bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal serta mampu mencapai target yang diharapkan dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi penempatan mutlak dilaksanakan dengan sebaik-baiknya

3. Faktor-Faktor Penempatan Karyawan dan Kriteria Yang Harus Dipenuhi

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:162) faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan antara lain:

1. Faktor tingkat pendidikan Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi jenjang pendidikan karyawan tersebut semakin tinggi pula kualitas yang dimiliki. Jika kualitas karyawan baik akan berdampak baik pula terhadap perusahaan.
2. Faktor pengalaman Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan tersebut.
3. Faktor kesehatan fisik dan mental Penempatan karyawan pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bersangkutan, yang bertujuan untuk menghindari kerugian perusahaan.
4. Faktor status perkawinan Faktor ini juga merupakan hal penting untuk diperhatikan, selain untuk kepentingan ketenagakerjaan juga sebagai bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan.
5. Faktor usia Faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari

UNMAS DENPASAR

rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Tohardi dalam Aulia (2018:15) Penempatan karyawan harus ada kriteria-kriteria yang harus dipenuhi diantaranya*: job specification, job description, skill* dan *environment*. *Job specification* (spesifikasi pekerjaan) memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan. *Job description* (Uraian Pekerjaan), uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh seseorang pejabat yang akan menjabat jabatan tersebut. *Skill* (kemampuan), meliputi kemampuan, keterampilan, pendidikan, dan pengetahuan yang dimiliki seorang pekerja. *Environment*, terdiri dari lingkungan tempat bekerja, seperti kenyamanan tempat bekerja, hubungan dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan atasan.

4. Prosedur Penempatan Karyawan

Setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaanya. Tahapan tersebut merupakan urutan yang dilaksanakan tahap demi tahap tanpa meninggalkan prinsip dan asas yang berlaku. Prosedur penempatan karyawan yang diambil merupakan pengambilan keputusan yang dilakukan manajer tenaga kerja, baik yang telah diambil berdasarkan pertimbangan rasional maupun ilmiah. Pertimbangan rasional dalam pengambilan keputusan untuk menempatkan karyawan yang didasarkan atas fakta keterangan, dan data yang dianggap representatif. Maksudnya pengambilan keputusan dalam penempatan kerja tersebut atas dasar hasil seleksi yang telah dilakukan manajer. Pertimbangan obyektif ilmiah

merupakan keputusan yang didasarkan atas keterangan tentang diri karyawan, baik atas dasar referensi dari seseorang maupun dasar hasil seleksi karyawan yang pelaksanaanya tanpa mengabaikan metode-metode ilmiah (Mangkuprawira, 2004).

Prosedur-prosedur penempatan yaitu pihak manejer merekrut karyawan yang dibutuhkan perusahaan, dengan spesifikasi yang telah di tentukan. Tahap selanjutnya melaksanakan proses seleksi kepada seluruh calon karyawan yang melamar guna mendapatkan karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Tahap selanjutnya manajer perusahaan menempatkan para calon karyawan yang terpilih pada posisi yang tepat sesuai hasil seleksi dan kemampuan yang dimiliki.

5. Indikator Penempatan Karyawan

Menurut Mulyani dan Saputri (2019) dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya mempertimbangkan hal- hal berikut:

1. Pendidikan yang disyaratkan

   Pendidikan yang harus dimiliki seorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan.

2. Pengetahuan kerja

   Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

UNMAS DENPASAR

3. Keterampilan kerja

   Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerjaini dapa dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu :

   a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, dan lain- lain.
   b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik, dan lain-lain.
   c. Keterampilan social, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa, dan lain- lain.

2.1.3 Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Bob Black dalam Iga Manuati Dewi (2017:2), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya. Etos Kerja menurut Chaplin (2015) 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 dan alat-alat pendukung.

Asy'ari, (2017) mengatakan bahwa etos kerja yang ia kaitkan dengan kehidupan bangsa, adalah sifat, watak, dan kualitas kehidupanbatin mereka, moral dan gaya estetis serta suasana-suasana hati mereka. Etos adalah sikap mendasar terhadap diri mereka sendiri dan terhadap dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan. Etos kerja adalah refleksi dari sikap hidup

yang mendasar dalam menghadapi kerja. Ensiklopedi Nasinal Indonesia dijelaskan bahwa etos kerja merupakan nilai yang melandasi norma-norma sosial tentang kerja.

Menurut Tasmara (2017), mengatakan Etos Kerja merupakan suatu totalitas 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 menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan 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. Etos Kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap, dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan. Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerjaadalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengepresiasikan, memandang, meyakini sesuatu pekerjaan sehingga menjadi kebiasaan yang menjadu ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal. Selain itu dari uraian di atas ada beberapa pengertian Etos Kerja, antara lain:

a. Keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok orang atau sebuah instansi.

b. Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, sprit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode prilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.

c. Sehimpunan perilaku positif yang lahir sebagai buah keyakinan fundamental dan komitmen total pada sehimpunan paradigma kerja yang integral.

2. Pengukuran Etos Kerja

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko (2015) yaitu antara lain sebagai berikut:

a. Aspek dari dalam, merupakan aspek penggerakan atau pembagi semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam kaarena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.

b. Aspek motif social, yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini biasa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada diruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran human relation akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan.

c. Aspek Persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan karyawan memberikan perhatian atas persepsi pada system budaya organisasi dan aktifitas kerjanya.

UNMAS DENPASAR

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja dan unsur penilaian, maka secara garis besar dalam etos kerja, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu etos kerja tinggi dan etos kerja rendah. Bertolak dari uraian itu, maka suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut:

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

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang memiliki etos kerja rendah, maka akan mewujudkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu:

a. Memiliki penilaian negatif terhadap hasil kerja manusia dan kurang atau bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
b. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterbatasan
e. Kerja dihayati sebagi bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka etos kerja yang tinggi

akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kwalitas kerja yang semestisnya.

Nitisemito (2015) mengatakan bahwa indikasi rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain :

a. Rendahnya produktifitas
b. Tingkat absensi yang naik
c. Labour turnover (tingkat perputaran buruh) yang tinggi
d. Tingkat kerusuhan yang naik
e. Kegelisahan dimana-mana
f. Tuntutan yang sering terjadi
g. Pemogoggan

Berdasarkan pada beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap yang mender baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan.

4. Nilai-nilai dalam Etos Kerja

Daya dorong bagi pendisiplinan jajaran kerja diberikan oleh Herzberg. Dasar bagi gagasannya adalah faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggungjawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif. Dalam buku “Manusia Indonesia” karya Mochtar Lubis, di ungkapkan adanya karakteristik etos kerja tertentu yang dimiliki oleh bangsa Indonesia. Beberapa diantara ciri-ciri itu adalah :

UNMAS DENPASAR

a. Munafik
b. Tidak bertanggung jawab
c. Feodal
d. Percaya pada takhayul
e. Lemah wataknya

Beliau tidak senidiran, sejumlah pemikir atau budayawan lain menyatakan hal-hal yang serupa. Misalnya, ada yang menyebut bahwa bangsa Indonesia memiliki "budaya loyo", dan banyak lagi.

5. Indikator Etos Kerja

Puspitasari (2015), dalam penulisan menyampaikan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang di miliki seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya. Adapun indikator-indikator etos kerja adalah sebagai berikut:

a. Disiplin

Disiplin dapat diartikan dengan pemanfaatan diri sesuai dengan ketepatan 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, kesungguhan yang amat dangat untuk meningkatkan mengembangkan misi dan bentuk keberadaannya untuk memberikan yang terbaik bagi

orang lain. Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya. Sikap jujur dapat dilihat dari sikap karyawan dalam mengakui adanya kesalahan dalam pekerjaannya, mislanya melakukan kelalaian atau tidak menyelesaikan tugas sepertiyang 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 nelakukan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang dihadapi. Orang yang percaya diri memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, kepercayaan diri juga selalu ditunjukkan oleh ketenangan, ketekunan, kegairahan, dan kemantapan dalam melakukan kegiatan. Sikap percaya diri dapat ditunjukkan melalui kayakinan 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.

UNMAS DENPASAR

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang didalam 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 sehinggaakan menghasilkan pekerjaan yang optimal.

e. Mandiri

Mandiri yaitu jiwa yang merdeka yang mampu mengeluarkan kreaktifitas dan inovasinya sehingga mampu memperoleh hasil dan usaha atas karsa dan karya yang dibuahkan dari dirinya sendiri. Prinsip mandiri sangat erat hubunganya 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 (pesan, ide, gagasan) dari suatu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi terhadap keduanya. Pada umumnya komunikasidilakukan dengan kata-kata (lisan) yang dapat dimengerti kedua belah pihak. Komunikasi juga dapat dilakukan dengan menggunakan gerak bagan misalnya dengan cara tersenyum, menggeleng kepala, mengangkat bahu, dan lain-lain. Dalam bekerja diperlukan adanya komunikasi baik komunikasi dengan rekan bekerja maupun pimpinan. Dengan adanya komunikasi yang baik akan menambah semangat dalam bekerja. Menjalin komunikasi dapat dilihat dari hubungan karyawan dengan pimpinan dengan adanya komunikasi yang baik maka akan tercipta keharmonisan

dalam bekerja sehingga akan menambah semangat kerja. Peningkatan Etos Kerja harus diperhatikan oleh setiap pegawai agar menghasilkan prestasi kerja yang baik. Semakin tinggi etos kerja pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan.

2.1.4 Motivasi kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam halini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Menurut Liang Gie (2010:281). Pamela & Oloko (2015) juga menyatakan Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberap tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan, (Thoha, 2012:253).

2. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Jenis-jenis motivasi kerja dibagi menjadi beberapa jenis.Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2011:5) dapat bersifat negatif dan positif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang, motivasi yang mengurangi perasaan cemas (anxiety reducting motivation) atau

pendekatan wortel (the carrot approach) dimana orang ditawari sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.

2. Motivasi Negatif, yang seringkali dinamakan orang, pendekatan tongkat pemukul (the stick approach) menggunakan ancaman hukuman (teguranteguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat, dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan dibawah standar. Menurut Gregor dalam Winardi (2010:6) masing-masing tipe (motivasi) memiliki tempatnya sendiri didalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang.

3. Prinsip-prinsip motivasi kerja

Prinsip-prinsip dalam motivasi kerja terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja karyawan menurut Anwar (2011:100) diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpatisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas

atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

5. Prinsip pemberian perhatian Pemimpin memberikan pehatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

4. Metode Motivasi

Metode motivasi manajemen sumber daya manusia memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Hasibuan (2010:149) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut :

a) Motivasi langsung (Direct Motivation), adalah motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Jadi sifat khususnya seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

b) Motivasi tidak langsung (Indirect Motivation), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsungini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehinggga produktivitas kerja meningkat.

5. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017: 111), yaitu:

UNMAS DENPASAR

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki kemauan yang lebih.
4. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
7. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik.
8. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2017:208) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Rivai (2019), Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti : standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Menurut Waldman seperti dikutip oleh Koesmono (2018) Kinerja adalah gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau

bagian syarat-syarat tugas yang ada dalam masingmasing individu dalam organisasi. Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang telah diberikan. Menurut Wirawan (2017) kinerja adalah indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi yang menghasilkan keluaran dalam waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:9) Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rondonuwu, dkk. (2017) Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atassuatu kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar 30 hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rondonuwu, dkk. 2017). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

UNMAS DENPASAR

2. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Masram (2017:14) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berkut :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat- akibat yang tidak dicari kegiatan

menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamkan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin merupakan taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

4. Inisiatif

Suatu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

3. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rondonuwu, dkk. (2017) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu :

a) Kualitas (Mutu) Pengukuran kinerja karyawan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu proses tertentu. Karyawan yang memberikan hasil kinerja yang baik dengan kualitas tinggi, demikian pula sebaliknya.

UNMAS DENPASAR

b) Kuantitas (Jumlah) Pengukuran kinerja karyawan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Perusahaan mengharapkan karyawan dapat mencapai jumlah target bahkan melebihi dari target yang telah ditetapkan.

c) Waktu (Jangka Waktu) Dalam menyelesaikan pekerjaan beberapa jenis pekerjaan memiliki batas waktu yang harus dipenuhi. Pada jenis pekerjaan

tertentu pekerjaan yang diselesaikan dengan cepat mengartikan kinerja yang baik begitu pun sebaliknya.

d) Penekanan Biaya Perusahaan memiliki sistem penganggaran dalam menjalankan setiap kegiatan yang harus dipatuhi agar tidak melebihi dari biaya yang sudah dianggarkan.

e) Pengawasan Pengawasan dalam setiap kegiatan perusahaan perlu ditetapkan agar tidak terjadi penyimpangan dari aturan perusahaan. Pengawasan diperlukan dalam mengendalikan kegiatan karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik.

f) Hubungan Antar Karyawan Karyawan perlu saling menghargai dan menciptakan suasana yang nyaman dengan kerjasama satu sama lain saling mendukung untuk melakukan kegiatan dalam perusahaan akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

UNMAS DENPASAR

2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Persamaan Penelitian	Hasil penelitian
Reni Pebriati dan Mia Amanda (2020)	Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primavera Internasional Jakarta	Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang ada pada lokasi penelitiannya sebelumnya dilaksanakan pada Pada PT. Primavera Internasional Jakarta sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di Swan Paradise A Pramana Experience	Persamaan pnelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan variabel yang sama pada variabel bebas yaitu penempatan kerja .	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Penempatan Karyawan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan
Devi Aprillia Cahyanti dan Rusdi Hidayat Nugroho (2019)	Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Munic Line Cabang Ketapang Banyuwangi	Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang ada pada lokasi penelitiannya sebelumnya dilaksanakan pada Pada PT. Munic Line Cabang Ketapang	Persamaan pnelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan variabel yang sama pada variabel bebas yaitu penempatan kerja .	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Penempatan Karyawan berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan

UNMAS DENPASAR

		Banyuwangi sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di Swan Paradise A Pramana Experience		
Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, Riris Lestiowati (2019)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur	Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang ada pada lokasi penelitiannya sebelumnya dilaksanakan pada Pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di Swan Paradise A Pramana Experience	Persamaan pnelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan variabel yang sama pada variabel bebas yaitu Etos Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Etos Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan
Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Zulkifli	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu	Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang ada	Persamaan pnelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang yaitu	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Etos Kerja berpengaruh Negatif

UNMAS DENPASAR

Zulkifli (2020)	Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam	pada lokasi penelitiannya sebelumnya dilaksanakan pada Pada Yayasan Al Muhajirin Dotamana Indah Batam sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di Swan Paradise A Pramana Experience	menggunakan variabel yang sama pada variabel bebas yaitu Etos Kerja	terhadap Kinerja Karyawan
Salman Farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara	Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang ada pada lokasi penelitiannya sebelumnya dilaksanakan pada Pada PT. Perkebunan Nusantara sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di Swan Paradise A Pramana Experience	Persamaan pnelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan variabel yang sama pada variabel bebas yaitu Motivasi Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

UNMAS DENPASAR

Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat (2020)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia	Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang ada pada lokasi penelitiannya sebelumnya dilaksanakan pada Pada PT. Kereta Api Indonesia sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di Swan Paradise A Pramana Experience	Persamaan pnelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan variabel yang sama pada variabel bebas yaitu Motivasi Kerja	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan

UNMAS DENPASAR