

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance. Dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah performance.

Performance merupakan kata benda. Salah satu entrynya adalah “thing done” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Jadi arti Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam Kamus Bahasa Indonesia dikemukakan arti kinerja sebagai “sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan; kemampuan kerja” (Ruky, 2006).

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Berdasarkan Gibson (1987) menyatakan terdapat tiga kelompok variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja dari individu terdiri dari variabel individu, variabel organisasi, dan variabel psikologis.

1. Variabel individu, di kelompokkan pada sub variabel kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan

kinerja pengalaman serta sub variabel demografis: usia, asal usul dan jenis kelamin memberikan efek yang tidak langsung kepada kinerja individu.

- 2 Variabel organisasi, yang meliputi sumber daya, supervisi, imbalan, struktur, dan desain jenis kelamin.
3. Variabel psikologis, yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, kepusan kerja, dan motivasi.

2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut (Robbins, 2016) dalam (Sinambela, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dapat dihasilkan seperti jumlah rating unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

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

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dipakai secara maksimal baik berupa tenaga, uang, peralatan, bahan baku maupun teknologi tolak ukur yang dilihat ialah seberapa maksimal hasil capaian yang didapat menggunakan sumber daya tersebut.

2.1.4 Alat Ukur Kinerja

Instrumen untuk kinerja perawat berupa kuesioner yang di adopsi dari penelitian (Sinambela, 2021) yang terdiri dari 20 pertanyaan. Dengan indikator kualitas kerja 5 pertanyaan, kuantitas kerja 5 pertanyaan, ketepatan waktu 5 pertanyaan, dan efektivitas 5 pertanyaan, dengan menggunakan skala likert, yaitu: nilai 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), nilai 2 = Tidak Setuju (TS), nilai 3 = Setuju (S), nilai 4 = Sangat Setuju (SS).

2.2 Tinjauan Umum tentang Motivasi

2.2.1 Definisi Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi pada dasarnya merupakan kebutuhan internal yang tak terpuaskan sehingga menciptakan tegangan – tegangan yang merangsang dorongan diri dalam individu (Yandi, 2022). Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi dalam bekerja ialah melakukan

usaha pemotivasian pada karyawan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan sehingga motivasi perawat dalam bekerja akan tetap terjaga. Hal penting yang harus dipahami oleh kita semua, bahwa seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat materil maupun non materi Kurnia, G., & Fadilah (2023).

2.2.2 Tujuan Motivasi

Pada hakekatnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan agar sesuai dengan keinginan Perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, mempertinggi moral kerja karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi serta menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Tujuan akhir motivasi adalah untuk merealisasikan citra pribadi (selfconcept) yaitu, untuk hidup dalam cara yang sesuai dengan peranan yang diinginkan, untuk diperlakukan dalam cara yang sesuai dengan kedudukan, dan untuk dihargai dalam cara yang mencerminkan tingkat kemampuan. Dengan demikian, semua orang berada dalam upaya untuk memburu apapun yang dipandang sebagai peran yang diinginkannya, dan mencoba untuk merealisasi ide subyektif tentangeni diri sendiri menjadi kebenaran obyektif (Sembiring et al., 2020).

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan proses psikologis seseorang yang dipengaruhi oleh banyak factor (Komsahril, 2014). Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua faktor yaitu faktor internal yang disebabkan oleh pekerjaan dan faktor eksternal yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Motivasi internal adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal berperan sangat penting dalam menciptakan prestasi kerja atau kinerja yang optimal secara terus-menerus. Motivasi internal ini sendiri sebenarnya sudah terbentuk dalam diri seseorang seperti adanya keinginan seseorang untuk hidup, memiliki sesuatu yang diinginkan, memperoleh penghargaan dan pengakuan atas kerja keras yang dilakukan serta adanya keinginan diri untuk berkuasa atau menjadi atasan. Akan tetapi banyak hal yang dapat dilakukan atasan untuk meningkatkan motivasi internal dalam diri seseorang seperti memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang memberikan kerja secara optimal dan diatas standar perusahaan, memberikan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi serta memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan kepada karyawan yang berpotensi dan sebagainya.

Sedangkan motivasi external adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada didalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang mana dikendalikan oleh atasan atau manajer, seperti penghargaan kenaikan pangkat, tanggung jawab. Motivasi external juga faktor pengendalian yang

dilakukan oleh manajer seperti pemberian gaji dan upah, lingkungan kerja dan kebijaksanaan perusahaan.

2.2.4 Teori Teori Motivasi

Teori motivasi sering diklasifikasikan menjadi dua kelompok yaitu teori isi dan teori proses. Teori isi atau disebut juga teori kebutuhan adalah teori yang menyangkut hal-hal yang berkenaan dengan kebutuhan yang mendasari seseorang untuk berperilaku, atau memusatkan pada apa-apa yang menyebabkan perilaku tersebut. Yang termasuk didalam teori isi diantaranya:

1. Teori hierarki kebutuhan dari Abraham H. Maslow.

Teori Motivasi Abraham Maslow (1943-1970) Teori motivasi Maslow ini dinamakan "*A theory of human motivation*". Teori ini berarti seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam- macam kebutuhannya. Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Teori motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs) yaitu kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah.
- b. Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan

hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.

- c. Kebutuhan Sosial (Social Needs) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan Pengakuan (Esteem Needs) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ideide dan memberi kritik terhadap sesuatu.

2. Teori motivasi dua faktor dari Frederick Herzberg.

Dikemukakan oleh (Herzberg et al., 2011). Menurutnya, ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:

- a. Factor Hygienist / Dissatisfiers / Pemelihara, tergolong di dalamnya yakni:

Gaji / Upah, Kondisi Kerja, Status, Prosedur Kerja, Kebijakan Perusahaan, Hubungan dengan Supervisor, Hubungan dengan Rekan, Kehidupan Pribadi, dan Kebijakan. Keberadaan kondisi-kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka, tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan kepada karyawan.

- b. Factor Motivator / Satisfiers / Intrinsik, mencakup kepuasan kerja itu sendiri, Pekerjaan seseorang, Keberhasilan yang diraih (Prestasi), Pengakuan kerja itu Kesempatan Bertumbuh (Pertumbuhan), dan Kemajuan dalam Karier (Perkembangan). Faktor ini menghasilkan sifat positif terhadap pekerjaan.

3. Teori motivasi prestasi dari David Mc Clelland.

David Mc Clelland mengemukakan ada korelasi positif antara kebutuhan berprestasi dan prestasi dan sukses pelaksanaan. Menurutnya ada tiga dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, yaitu: Menurut ada tiga dorongan mendasar dalam diri orang yang termotivasi, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (need for achievement) Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses.
 - b. Kebutuhan akan kekuasaan (need for power) Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- ### 4. Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation) Hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

5. Teori ERG dari Alderfer.

Alderfer menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang melandasi motivasi seseorang. Teori ini juga merupakan penyempurnaan dari teori hierarki kebutuhan dari A.H. Maslow, Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*Existence needs*), merupakan kebutuhan manusia untuk bertahan hidup atau mempertahankan eksistensinya. Berhubungan dengan kebutuhan dasar dari teori Maslow kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman.
- b. Kebutuhan akan afiliasi (*Relatedness needs*), menekankan akan pentingnya hubungan antar individu (Interpersonal relationship) dan bermasyarakat (social relationship). Berhubungan dengan kebutuhan sosial dari teori Maslow.
- c. Kebutuhan akan kemajuan (*Growth needs*), adalah keinginan intrinsik dari dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Dalam teori Maslow erat kaitannya dengan kebutuhan akan harga diri.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Teori motivasi Claude S. George (1972) dalam (Hasibuan, 2001) menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan bekerjanya, yaitu :

1. Upah yang layak

Upah yang layak adalah penghasilan yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan kontribusi yang diberikan. Upah ini harus memenuhi kebutuhan dasar hidup pekerja dan keluarganya, serta sesuai dengan standar hidup yang layak di masyarakat.

2. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju merujuk pada peluang yang diberikan kepada pekerja untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan karir mereka. Ini termasuk akses ke pelatihan, promosi, dan tantangan baru yang membantu mereka tumbuh secara profesional.

3. Pengakuan sebagai individu

Pengakuan sebagai individu berarti menghargai setiap pekerja sebagai pribadi yang unik dengan kebutuhan, keinginan, dan kontribusi yang berbeda. Ini termasuk menghormati hak-hak pribadi, pendapat, dan identitas mereka di tempat kerja.

4. Keamanan bekerja

Keamanan bekerja mengacu pada jaminan bahwa pekerja dapat melakukan tugasnya tanpa ancaman terhadap keselamatan fisik, mental, atau kesehatannya. Ini mencakup lingkungan kerja yang aman, perlindungan dari bahaya, serta jaminan stabilitas pekerjaan.

5. Tempat kerja yang baik

Tempat kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang nyaman, sehat, dan mendukung. Ini termasuk fasilitas yang memadai, suasana kerja

yang positif, serta kebijakan dan praktik yang mendukung kesejahteraan pekerja.

6. Penerimaan oleh kelompok

Penerimaan oleh kelompok berarti diakui dan diterima sebagai bagian dari tim atau komunitas kerja. Ini melibatkan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja, rasa memiliki, dan dukungan sosial di tempat kerja.

7. Perlakuan yang wajar

Perlakuan yang wajar merujuk pada sikap adil dan tidak diskriminatif terhadap semua pekerja. Ini mencakup kesetaraan dalam hak, tanggung jawab, dan kesempatan, serta penghindaran dari praktik-praktik yang merugikan atau tidak adil.

8. Pengakuan atas prestasi

Pengakuan atas prestasi adalah penghargaan yang diberikan kepada pekerja atas kontribusi, kinerja, atau pencapaian mereka. Ini bisa berupa pujian, bonus, promosi, atau bentuk penghargaan lainnya yang menunjukkan apresiasi terhadap usaha mereka.

2.2.6 Alat Ukur Motivasi Kerja

Motivasi tidak dapat diukur langsung namun harus diukur. Alat ukur motivasi terdiri dari 3, yaitu :

a. Tes Proyektif

Tes ini dilakukan dengan cara memberikan stimulus terhadap apa yang dipikirkan seseorang agar diinterpretasikan. Salah satu teknik tes proyektif yang sering dipakai ialah *Thematic Apperception Tes (TAT)*.

b. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan salah satu cara mengukur motivasi dengan kita memberikan beberapa pertanyaan mengenai isi materi yang diukur dari subjek penelitian atau responden. Sebagai contoh ialah EPPS (*Edward's Personal Preference Schedule*).

c. Observasi Perilaku

Alat ukur ini bertujuan untuk memunculkan tingkah laku seseorang yang mencerminkan motivasi.

Instrumen untuk motivasi kerja menggunakan kuisisioner dari teori Claude S. George (1972) yang, terdiri dari 40 pertanyaan. Dengan indikator Upah yang layak Kesempatan untuk maju 5 Pertanyaan, Pengakuan sebagai individu 5 Pernyataan, Keamanan bekerja 5 Pernyataan, Tempat kerja yang baik 5 Pernyataan, Penerimaan oleh kelompok 5 Pernyataan, Perlakuan yang wajar 5 Pernyataan, Pengakuan atas prestasi 5 Pernyataan, dengan menggunakan skala likert, yaitu: nilai 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), nilai 2 = Tidak Setuju (TS), nilai 3 = Setuju (S), nilai 4 = Sangat Setuju.

2.3 Etos Kerja

2.3.1 Definisi Etos Kerja

Dunia berkembang semakin pesat dan negara yang tertinggal berkompetisi dalam perubahan global cenderung hanya menjadi negara yang konsumtif, bergantung kepada negara lain. Negara-negara yang tertinggal dalam persaingan adalah negara-negara yang memiliki daya saing rendah, terutama daya saing sumber daya manusianya. Daya saing sumber daya manusia yang buruk disebabkan oleh etos kerja dari masyarakat yang buruk. Jepang, sebagai negara yang kalah dalam perang dunia II mampu bangkit dan bersaing dengan negaranegara maju karena sumber daya manusianya memiliki etos kerja yang tinggi (Siregar, 2020).

Etos kerja sumber daya manusia dalam level individual di organisasi disebut etos kerja pegawai. Organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif. Etos kerja pegawai yang tinggi tersebut akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih pendek. Pegawai-pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi untuk bersaing dalam skala bisnis global dan berkembang tanpa batas (Riani & Putra, 2023).

Istilah etos secara etimologis bersumber dari bahasa Yunani yaitu bermaksud “Tempat tinggal”. Berawal dari tempat tinggal menjelaskan kebiasaan atau adat istiadat. Seiring waktu, semakin berkembang menjadi

lebih kompleks menjadi “keyakinan yang membimbing individu atau kelompok” (Dachi & Lase, 2020).

Berdasarkan (Anoraga, 2009). work ethics atau yang biasa diartikan dengan etos kerja adalah sikap serta pandangan suatu kelompok atau individu terhadap pekerjaan, atau lebih sering dikatakan bahwa seseorang dalam memandang pekerjaan adalah sesuatu yang bernilai untuk kebanyakan orang, etos kerjanya cenderung lebih tinggi. Namun sikap terhadap pekerjaan sebagai hal yang tidak berharga, maka etos kerjanya akan rendah. Menurut (Gafur, 2020), etos merupakan semangat serta sikap batin yang konstan dari seseorang maupun kelompok yang memiliki nilai moral serta tekanan moral tertentu

Berdasarkan Sinamo dan Darodjat (2015:77) di dalam buku (Dr. Wendy Sepmady Hutahaeen, 2021) etos kerja adalah perilaku khusus dari suatu komunitas atau organisasi yang termasuk prinsip dan standar, keyakinan, aspirasi, sikap, kode perilaku, kode moral, kode etik, semangat dasar, motivasi, dan karakteristik utama. Yaitu perilaku positif yang sesuai dengan kepercayaan dasar diikuti dengan tanggung jawab penuh ke pola kerja yang terstruktur.

Berdasarkan pemikiran ahli tersebut secara praktis dan etimologis, etos kerja adalah pendapat atau keyakinan yang melekat pada diri individu yang selalu dikaitkan dengan pekerjaan, keyakinan tersebut akan menciptakan sikap dan perilaku tertentu ketika individu tersebut melakukan pekerjaannya

adalah sesuatu yang baik untuk menambah mutu hidupnya serta mempengaruhi sikapnya di tempat kerja

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Berdasarkan (Fitriyani et al., 2019) faktor -faktor yang mempengaruhi etos kerja ada 7 yaitu:

1. Agama

Agama yakni hal yang bisa dipengaruhi pola hidup para pengikutnya. Cara bertindak serta berpikir seseorang dipengaruhi dengan ajaran agama yang diikuti oleh seseorang yang serius dalam kehidupan beragama.

2. Budaya

Hal-hal seperti sikap mental, kedisiplinan, keteguhan serta semangat kerja masyarakat juga disebut dengan ciri budaya, serta ciri budaya dalam operasional disebut juga dengan etos kerja. Kualitas ciri tersebut juga dipilih oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang berkaitan.

3. Sosial politik

Etos kerja dalam kelompok masyarakat dipengaruhi oleh terdapat tidaknya struktur politik yang mempengaruhi orang untuk berusaha dan menggunakan sepenuhnya hasil kerja keras.

4. Kondisi Lingkungan

Lingkungan alam yang mendukung juga dapat mempengaruhi orang-orang di dalamnya dalam membuat usaha dan mengelola serta

mengambil keuntungan serta memunculkan hal baru dalam membantu meningkatkan taraf hidup di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etos kerja tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia, karena sumber daya manusia yang tinggi mampu menjadikan orang bekerja keras.

6. Struktur Ekonomi

Tingkat etos kerja dalam masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu mendorong anggota masyarakat dalam berusaha dan menggunakan sepenuhnya hasil kerja keras.

7. Motivasi Intrinsik Individu

Orang yang memiliki motivasi yang besar karena etos kerja merupakan visi serta sikap yang didasarkan pada nilai –nilai yang dipercayai seseorang.

2.3.3 Ciri-Ciri Etos Kerja

Ciri-ciri orang yang memiliki dan meyakini etos kerja dapat terlihat pada sikap serta perilaku seseorang dilandasi oleh kepercayaan yang begitu dalam, begitu juga dengan ciri ciri orang yang mempunyai etos kerja menurut (Suryanti, 2020):

1. Memiliki Jiwa Kepemimpinan

Kapasitas yang dimiliki seseorang adalah kecakapan dalam bertahan serta memanfaatkan perannya hingga kehadirannya berdampak pada lingkungan, karena puncak seorang pemimpin adalah orang yang

berkarakter tinggi.

2. Tidak pernah Merasa Puas

Bagi seseorang yang mempunyai sikap tidak puas, hal ini dapat diartikan sebagai seseorang yang tidak mudah menyerah, dan mudah putus ada dalam setiap masalah yang dihadapi.

3. Menghargai Waktu

Kemampuan untuk menetapkan target atau tujuan, membuat rencana kerja, serta mampu membuat evaluasi dari setiap hasil kerjanya.

4. Efisien

Efisien dalam etos kerja adalah sikap menjauhkan sesuatu yang mampu merugikan bersama dalam segala hal pekerjaan yang dilakukannya.

5. Kemauan Untuk Mandiri

Seseorang yang berkemauan mandiri dengan jiwa mandiri Dapat menghasilkan banyak keberhasilan atas usaha yang telah dicapai dalam bekerja

6. Ulet Dan Pantang Menyerah

Keuletan adalah aset besar untuk menghadapi setiap tantangan atau tekanan di dunia kerja.

7. Kecanduan Kejujuran

Karena kejujuran ini adalah suatu hal yang datangnya dari dalam hati dan pemikiran yang baik , bukan datang dari luar.

8. Memiliki Komitmen

Memiliki komitmen dalam bekerja ialah keyakinan yang tertanam begitu kuat sehingga menyebabkan seluruh hatinya mengarahkan perilakunya ke arah tertentu yang diyakininya.

2.3.4 Manfaat Etos Kerja

Berdasarkan (Azizah et al., 2023) manfaat etos kerja ada tiga yaitu :

1. Menciptakan Suasana Kerja Yang Nyaman

Karena lingkungan kerja merupakan hal yang mendorong semangat kerja atau etos kerja, tentunya semua orang yang terlibat dalam lingkungan kerja akan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, tepat waktu dan sesuai target, sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman.

2. Menciptakan Kekompakan Dalam Bekerja

Etos kerja yang tinggi akan menciptakannya kekompakan dalam bekerja, karena dalam suatu tugas kelompok, semua anggota mempunyai etos kerja tinggi maka dapat dipastikan tim tersebut akan kompak dan harmonis serta otomatis pekerjaan pun dapat selesai dengan baik dan dengan hasil yang memuaskan. Sebaliknya tim dengan orang yang bermalas-malasan maka pastinya pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan baik.

3. Meningkatkan Kerja Sama

Etos kerja berdampak positif terhadap cara seseorang bekerja, ketika setiap orang memiliki etos kerja maka setiap orang akan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan meningkatkan kerjasama tim sehingga tidak ada lagi orang yang tidak mengerjakan tanggung jawabnya atau melimpahkan kepada temanya.

2.3.5 Indikator Etos Kerja

Indikator untuk mengukur etos kerja peneliti menggunakan teori (Sinamo, 2005) yang mana terdiri dari delapan variabel indikator :

Berikut adalah penjelasan dari masing-masing poin tersebut:

1. Kerja adalah Rahmat (Bekerja tulus penuh rasa Syukur)

Kerja dianggap sebagai rahmat atau anugerah dari Tuhan. Dengan bekerja, seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan berkontribusi bagi masyarakat. Oleh karena itu, bekerja harus dilakukan dengan tulus dan penuh rasa syukur atas kesempatan yang diberikan.

2. Kerja adalah Amanah (Bekerja tuntas penuh integritas)

Kerja dipandang sebagai amanah atau tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan baik. Setiap tugas atau pekerjaan harus diselesaikan secara tuntas, jujur, dan dengan integritas tinggi, karena itu adalah bentuk pertanggungjawaban kepada diri sendiri dan pihak lain.

3. Kerja adalah Panggilan (Bekerja benar penuh tanggung jawab)

Kerja dianggap sebagai panggilan hidup yang harus dijalani dengan penuh tanggung jawab. Setiap pekerjaan harus dilakukan dengan benar,

sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika, karena itu adalah bagian dari misi hidup seseorang.

4. Kerja adalah Aktualisasi (Bekerja keras penuh semangat)

Kerja adalah sarana untuk mengaktualisasikan diri, yaitu mengekspresikan potensi, bakat, dan kemampuan yang dimiliki. Dengan bekerja keras dan penuh semangat, seseorang dapat mencapai tujuan pribadi dan profesionalnya.

5. Kerja adalah Ibadah (Bekerja serius penuh kecintaan)

Kerja dipandang sebagai bentuk ibadah atau pengabdian kepada Tuhan. Dengan bekerja secara serius dan penuh kecintaan, seseorang tidak hanya mencari keuntungan duniawi tetapi juga mengharapkan ridha dan berkah dari Tuhan.

6. Kerja adalah Seni (Bekerja cerdas penuh kreativitas)

Kerja dianggap sebagai seni yang memerlukan kreativitas dan kecerdasan. Dengan pendekatan yang kreatif dan inovatif, seseorang dapat menemukan cara-cara baru untuk menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang lebih baik.

7. Kerja adalah Kehormatan (Bekerja tekun penuh keunggulan)

Kerja dipandang sebagai kehormatan yang harus dijaga dan dihargai. Dengan bekerja tekun dan penuh keunggulan, seseorang dapat membangun reputasi yang baik dan dihormati oleh orang lain.

8. Kerja adalah Pelayanan (Bekerja penuh kerendahan hati)

Kerja dianggap sebagai bentuk pelayanan kepada sesama. Dengan bekerja penuh kerendahan hati, seseorang dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi masyarakat dan membantu memenuhi kebutuhan orang lain.

2.4 Kerangka Teori



Bagan 2.1 Kerangka Teori Penelitian

Sumber : Claude S. George (1972) dalam (Hasibuan, 2001), Jansen Sinamo (2005) dalam (Romadon, 2023), Dan (Robbins, 2016) dalam (Sinambela, 2021)