

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini didukung dari pendapat **Suwatno (2011:16)** bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Menurut **Nawawi dalam Gaol (2014:44)** Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan.

Menurut **Hasibuan (2016:10)** manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut **Dessler (2015:3)**, manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut **Sutrisno (2013:5)**, sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Dari beberapa pendapat diatas, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang di

dalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan perencanaan sumber daya manusia dapat menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah karyawan, penempatan karyawan secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis.

1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut **Sutrisno (2013:7)** mengemukakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.**
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.**
- c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.**
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.**
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.**
- f. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.**
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.**

1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Kegiatan manajemen sumber daya manusia berbeda-beda dalam setiap organisasi, disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan organisasi. Suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik serta mengarah kepada pencapaian tujuan apabila kegiatan tersebut diatur secara baik. Untuk mengatur kegiatan perusahaan tersebut, khususnya dibidang kepegawaian diperlukan manajemen personalia. Menurut **Wahyudi (2010:12)**, mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Fungsi Manajerial

- a. *Planning* (perencanaan) Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan.
- b. *Organizing* (pengorganisasian) Pengorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.
- c. *Directing* (pengarahan) Pengarahan adalah memeberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
- d. *Controlling* (pengawasan) Pengawasan adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

2) Fungsi Operasional

Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

- a. Fungsi Pengadaan Fungsi Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
- b. Fungsi Pengembangan Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Fungsi Kompensasi Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

- d. **Fungsi Pengintegrasian** Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi atau kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
- e. **Fungsi Pemeliharaan** Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

1.3 Penempatan Kerja

1.3.1 Pengertian Penempatan Kerja

Berasal dari istilah “*The Right Man On The Right Place*” yang berarti bahwa dalam menempatkan seorang karyawan sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Berawal dari filosofi tersebut maka kegiatan penempatan atau *staffing* merupakan hal yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Jika seorang karyawan tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya maka kinerja tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Meski proses ini tidak mudah namun apabila dilakukan melalui tahapan dan proses yang benar maka proses menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat akan terwujud.

Adapun definisi penempatan kerja menurut beberapa ahli, yaitu **Ardhana (2012:82)**, mendefinisikan penempatan sebagai proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu

mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggungjawab. (**Sastrohadiwiryo 2002, 162**).

Sedangkan penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut menurut **Hasibuan dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013:115)**. Selanjutnya, menurut **Marihot T.E Hariandja (2013:92)**, penempatan kerja merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan penugasan untuk menyalurkan karyawan dengan menempatkan karyawan tersebut pada posisi atau jabatan yang sesuai untuk memperoleh kinerja yang baik dan optimal berdasarkan pada pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya.

1.3.2 Sistem dan Prosuder Penempatan Kerja

Sistem penempatan kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebsar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sistem penempatan tenaga kerja harus dirancang, yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beberapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Intruksi rinci harus disiapkan untuk melukis tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab. Jika intruksi operasional ini semuanya telah dirancang, siaplah tenaga kerja dipekerjakan.

Menurut Siswanto (2012:164) prosedur penempatan kerja adalah: “Suatu urutan kronologis untuk menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan kerja yang diambil merupakan output pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan rasional maupun berdasarkan pertimbangan obyektif ilmiah”.

Prosedur penempatan pegawai berkaitan erat dengan sistem dan proses yang digunakan. Berkaitan dengan sistem penempatan tenaga kerja, **(Sastrohadiwiryo 2003, 130)** mengemukakan: “Harus terdapat maksud dan tujuan dalam merencanakan sistem penempatan kerja”.

Untuk mengetahui prosedur penempatan kerja harus memenuhi persyaratan:

- 1) Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
- 2) Harus mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan pelamar.
- 3) Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang diseleksi untuk ditempatkan.

Apabila terjadi salah penempatan (*missplacement*) maka perlu diadakan suatu program penyesuaian kembali (*redjustment*) karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan:

- 1) Menempatkan kembali (*replacement*) pada posisi yang lebih sesuai.
- 2) Menugaskan kembali (*reassignment*) dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

Selain prosedur penempatan kerja, dalam manajemen sumber daya manusia penempatan kerja juga harus memiliki tujuan. Tujuan penempatan kerja adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai dengan minat, keahlian dan kemampuannya.

1.3.3 Tujuan Penempatan Kerja

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan kerja, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebaskan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai

dasar kelancaran tugas dan menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Menurut Arief Bodan R (2018:33) Maksud diadakan penempatan kerja adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu, Kemampuan, Kecakapan, dan Keahlian.

1.3.4 Faktor-Faktor Penempatan Kerja

Dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” Yuniarsih dan Suwatno (2013:117) mengemukakan faktor-faktor pertimbangan dalam penempatan karyawan yang dikutip dari Schuler dan Jackson (1997) bahwa dalam melakukan penempatan karyawan hendaklah mempertimbangkan keterampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian karyawan. Faktor- faktor yang harus dipertimbangkan dalam Penempatan Kerja, antara lain:

1. Faktor Tingkat Pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi jenjang pendidikan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kualitas yang dimiliki. Jika kualitas karyawan baik maka akan berdampak baik pula bagi perusahaan.
2. Faktor Pengalaman bekerja pada pekerjaan yang sejenis yang telah dialami sebelumnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan pegawai tersebut. Hal tersebut berdasarkan pada kenyataan yang menunjukkan bahwa makin lama bekerja maka makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Banyaknya pengalaman

bekerja memberikan kecenderungan bahwa pegawai yang bersangkutan memiliki keahlian dan pengalaman yang relatif tinggi.

3. Faktor Kesehatan Fisik dan Mental dalam menempatkan pegawai, faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan pegawai pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai yang bersangkutan.
4. Faktor Usia Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi perlu mendapatkan pertimbangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

1.3.5 Dimensi dan Indikatornya Penempatan Kerja

Dalam bukunya yang berjudul: “Manajemen Sumber Daya Manusia (Yuniarsih dan Suwatno (2013:117-118) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu:

1) Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:

- a) Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- b) Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2) Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah:

- a) Pengetahuan mendasari keterampilan
- b) Peralatan kerja
- c) Prosedur pekerjaan
- d) Metode proses pekerjaan
- e) Keterampilan kerja

3) Keterampilan Kerja

Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah:

- a) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- b) Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.
- c) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato dan lainnya.

4) Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah: Pekerjaan yang harus dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas, dimensi penempatan kerja dipengaruhi empat hal, yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Hal ini harus terpenuhi agar menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sehingga diharapkan dapat memiliki etos kerja yang tinggi.

1.4 Etos Kerja

1.4.1 Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya. **(Khasanah, 2016: 8)**

Etos dipahami sebagai norma atau cara seseorang mempersepsi, menyikapi, memandang dan meyakini sesuatu. Sedangkan kerja adalah kata yang umum digunakan dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas, kerja merupakan aktivitas seseorang yang mengandung tiga aspek: (1) motivasi yang melandasi, (2) niat, sengaja dan terencana, (3) punya tujuan. **(Asy'arie, 2016: 83)**

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakter. Setiap orang memiliki *internal being* yang merupakan siapa dia. Kemudian *internal being* menetapkan respon atau reaksi terhadap

tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang. (Siregar, 2016: 54)

Etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Tasmara, 2016: 64). Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting, seperti:

- 1) **Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu pekerjaan direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi ke depan agar lebih baik dari kemarin.**
- 2) **Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.**
- 3) **Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.**
- 4) **Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda tanpa melakukan pengeluaran yang boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk ke depan.**
- 5) **Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.**

Secara umum Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan.

Performa dalam bekerja seseorang karyawan sangat ditentukan dan dipengaruhi oleh etos kerja yang dimilikinya. Menurut Sinamo (2005:21)

menyatakan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja integral. Istilah paradigme dalam konsep ini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yaitu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku.

1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut **Priansa (2016: 285)** adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a) Agama

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

b) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja.

c) Motivasi

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

d) Usia

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

e) Jenis Kelamin

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

terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a) Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

b) Sosial Politik Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang 24 mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c) Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro 34 terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

e) Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut.

1.4.3 Indikator Etos Kerja

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, yaitu: (Salamun dkk., 2017)

1) Kerja Keras

Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3) Jujur

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

- 4) **Tanggung jawab**
Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 5) **Rajin Bekerja**
Secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.5 Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Pengaruh penempatan kerja sangat berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Penempatan kerja yang dijalankan dengan interpersonal skill yang dimiliki karyawan maka gairah kerja dan mental kerja akan mencapai hasil yang optimal. Begitupun dengan etos kerja karyawan yang meliputi kebiasaan dan sikap.

1.6 Peneleti Terdahulu

Penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini merupakan tindak lanjut dari penelitian sebelumnya yang terkait, dan dapat berfungsi sebagai pengembangan, penyempurnaan, ataupun penegasan dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil dari penelitian-penelitian terdahulu mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian ini dapat dilihat dalam table berikut:

Tabel 2.6 Peneliti Terdahulu

No	Nama dan Tahun Terbit	Jenis	Judul Penelitian	Hubungan dengan Skripsi Penulis		Hasil Penelitian
				Perbedaan	Persamaan	
1.	Sidik Anshori (2019) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	Skripsi	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI SYARIAH Kantor Cabang	Perbedaan dari peneliti ini yaitu pada objek yang diteliti dan perbedaan pada	Persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel bebas yaitu Penempatan Kerja	Dapat dikatakan bahwa variabel Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variable

			Bumi Serpong Damai	(Y) Kinerja Karyawan		Kinerja Karyawan BNI Syariah Cabang BSD.
2.	Ni Made Widnyani (2020) Universitas Bali Internasional	Jurnal	Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Kinerja Karyawan di PT. Bumi Sentosa	Perbedaan penelitian ini terdapat pada variabel bebas Rekrutmen, Seleksi dan variabel terikat Kinerja Karyawan	Persamaan penelitian ini terletak pada variabel bebas Penempatan Kerja	Sehingga hipotesis yang menyatakan semakin baik proses rekrutmen maka semakin baik penempatan karyawan adalah teruji kebenarannya. Hal ini berarti bahwa semakin baik proses rekrutmen pada PT. Bumi Sentosa, maka semakin tinggi penempatan karyawan PT. Bumi Sentosa
3.	Iswadi, S.Pd., M.Pd. (2020)	Jurnal	Pengaruh Kualifikasi	Perbedaan penelitian ini	Persamaan penelitian ini	Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan

	Dosen Politeknik Tunas Pemuda Jurusan D3 Administrasi Perkantoran		Karyawan Terhadap Etos Kerja	terdapat pada variabel bebas yaitu Kualifikasi Karyawan	terletak pada variabel terikat Etos Kerja	bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan terbukti kebenarannya. Semakin tinggi skor pengalaman kerja semakin tinggi etos kerjanya.
--	---	--	---------------------------------	---	---	---

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa, penelitian ini ada perbedaan dan persamaan dengan penelitian sebelumnya. Perbedaan dari penelitian ini menggunakan satu variabel bebas yakni Penempatan Kerja sedangkan dari penelitian lain ada yang menggunakan 2 sampai 3 variabel. Sedangkan untuk persamaannya variabel bebasnya menggunakan Penempatan Kerja. Adapun yang

membedakan hasil peneliti ini dengan yang terdahulu, hasil pengaruhnya lebih besar yakni 94% dan epsilon-nya 6% dipengaruhi oleh mutasi kerja, lingkungan kerja dan tempat kerja.

1.7 Kerangka Pemikiran

Menurut **Sugiyono (2017:60)** mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antar variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel, yaitu penempatan kerja yang termasuk pada variabel bebas (*independent variable*) dan etos kerja karyawan yang termasuk pada variabel terikat (*dependent variable*).

Penempatan kerja di setiap perusahaan memiliki pendidikan, kepribadian dan keterampilan yang berbeda. Penempatan kerja merupakan penugasan untuk menyalurkan karyawan dengan menempatkan karyawan tersebut pada posisi atau jabatan yang sesuai untuk memperoleh etos karyawan yang baik dan optimal berdasarkan pada kepribadian, pengetahuan, kemampuan dan keterampilannya.

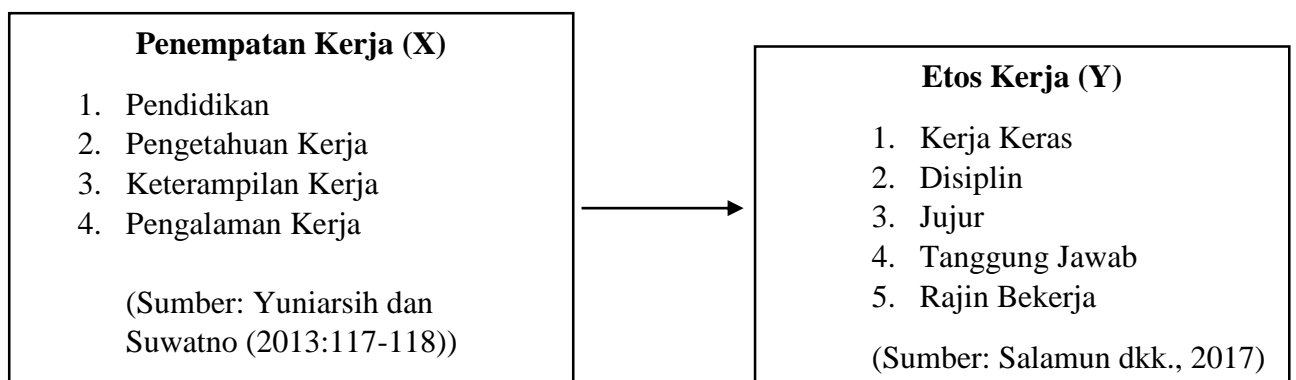
Berdasarkan teori yang telah diuraikan di atas dapat diketahui bahwa dalam variabel bebas, yaitu penempatan kerja (X). Penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-

kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggungjawab. Selanjutnya dalam meningkatkan penempatan kerja yang baik **Yuniarsih dan Suwatno (2013:117-118)** mengemukakan indikator terbentuknya penempatan kerja, terdapat 4 faktor yang terdiri dari: (1) **Pendidikan**; (2) **Pengetahuan Kerja**; (3) **Keterampilan Kerja**; (4) **Pengalaman Kerja**.

Sedangkan variabel terikat yaitu Etos kerja (Y) **Menurut Sinamo (2005:2)** menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja kental.

Selanjutnya menurut (**Salamun dkk., 2017**) dalam etos kerja terdapat 5 indikator indikator tersebut terdiri dari: (1) **Kerja Keras**; (2) **Disiplin** dan (3) **Jujur**; (4) **Tanggung Jawab**; (5) **Rajin bekerja**.

Kedua indikator ini akan dianalisis dalam penelitian sehingga akan diketahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y.



Gambar 2.7 Kerangka Pemikiran

1.8 Hipotesis

Hipotesis menurut **Sugiyono (2017:95)** adalah “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah

dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”. Jawaban masih dikatakan sebagai jawaban sementara karena jawabannya baru diperoleh dari dasar-dasar teoritis.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

” Adanya pengaruh penempatan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung ”

Peneliti mengemukakan definisi operasional sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh penempatan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung

Ho : Tidak terdapat pengaruh penempatan kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT Soka Cipta Niaga.

Ha : Terdapat pengaruh penempatan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT Soka Cipta Niaga.