

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Administrasi

Menurut Dr. Sondang Siagian pada jurnal (Goleman, et al, 2019) menyatakan bahwa administrasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Menurut Irra Chisyanti Dewi (2011: 3) dalam jurnal (Goleman, et al, 2019) mengatakan bahwa administrasi memiliki pengertian dalam arti yaitu sebagai pekerjaan tulis menulis atau ketatausahaan atau kesekretarian —, yaitu meliputi kegiatan menerima, mencatat ,menghimpun,mengolah mengadakan ,mengirim,menyimpan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk kegiatan dalam kesekretariatan.

2.1.1.1 Administrasi Bisnis

Menurut Y. Wayong pada jurnal (Indika, 2021) menyatakan bahwa, Administrasi Bisnis adalah keseluruhan kegiatan mulai dari produksi barang dan jasa sampai tibanya barang dan jasa tersebut ditangan konsumen.

Menurut (Indika, 2021) Administrasi Bisnis adalah bagian dari ilmu-ilmu sosial yang

mempelajari proses kerjasama antar dua orang atau lebih dalam upaya mencapai suatu tujuan, merupakan ilmu yang berfokus pada perilaku manusia.

Dari beberapa pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi bisnis adalah ilmu atau kegiatan yang melibatkan kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang sama.

2.1.1.1 Fungsi Bisnis

- **Fungsi Penjualan (*Possessive Utility*):** Bisnis membuat perusahaan menjual produk yang dibutuhkan konsumen
- **Fungsi Penyimpanan dan Pemasaran (*Time Utility*):** Bisnis membuat suatu barang memiliki nilai jual lebih tinggi sehingga bermanfaat dan dibutuhkan pasar.
- **Fungsi Produksi (*Form Utility*):** Bisnis menghasilkan suatu barang atau jasa
- **Fungsi Distribusi (*Place Utility*):** Bisnis menyalurkan suatu barang atau jasa ke lokasi terdekat konsumen

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Mondy dan Noe dalam buku Larasati (2018:6) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) sebagai pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Handoko dalam buku Larasati (2018:6) menyatakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan

dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai suatu visi dan misi dalam sebuah perusahaan.

2.1.3 Pengertian Disiplin Kerja

Sulistiyani dan Rosidah (2009) menyatakan bahwa disiplin (discipline) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.(National et al., 2018)

Sedangkan menurut Siagian (2009) pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. (National et al., 2018)

Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Saleh & Utomo, 2018)

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja

merupakan suatu kesadaran yang harus dimiliki oleh setiap karyawan terhadap norma-norma atau aturan yang berlaku di setiap perusahaan.

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Berbagai macam dapat mempengaruhi disiplin karyawan biasa sampai tingkat manajer. (Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, 2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan - pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Menurut (Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, 2021) , disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja dalam penelitian

ini yaitu:

- 1 Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2 Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3 Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukkan dengan cara - cara melakukan pekerjaan- pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4 Taat terhadap peraturan lainnya Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewangan- penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri antara para karyawan untuk datang di kantor tepat waktu. Jadi produktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin karyawan. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari para karyawan Disiplin

2.1.3.2 Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Salam et al., 2021), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

- 1 *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan

spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

- 2 *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum

2.1.3.3 Bentuk Disiplin Kerja

Menurut (Salam et al., 2021), terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

1 Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2 Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan- aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3 Aturan Kompur Panas

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

4 Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.1.3.4 Aspek Disiplin Kerja

Sedangkan menurut (Salam et al., 2021) , terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

1 Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2 Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini

berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3 Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada karyawan dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja karyawan

2.1.4 Etos Kerja

Menurut (M.Risky, UNIKOM, 2019) menyatakan bahwa etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi.

Sedangkan menurut (M.Risky, UNIKOM, 2019) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu semangat kerja atau nilai yang didasarkan pada jiwa yang memiliki inisiatif, kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah perusahaan

2.1.4.1 Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja yang profesional menurut (Anam & Rifqi, 2019) antara lain :

1. Kerja adalah rahmat: harus bekerja tulus penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah: harus bekerja penuh dengan integritas.
3. Kerja adalah panggilan: harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab.
4. Kerja adalah aktualisasi: harus bekerja penuh semangat.

5. Kerja adalah ibadah: harus bekerja serius dengan penuh pengabdian
6. Kerja adaah seni: harus bekerja kreatif penuh suka cita.
7. Kerja adalah kehormatan: harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan.
8. Kerja adalah pelayanan : harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

2.1.5 Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) dalam (Putrayasa, 2014) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan menurut (Putrayasa, 2014) memberikan definisi kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang telah karyawan capai dalam sebuah perusahaan.

Mathis dan Jackson (2009:378) dalam (Putrayasa, 2014) mengemukakan bahwa kinerja dapat diindikasi atau diukur melalui:

1. Kuantitas out put.
2. Kualitas out put.
3. Jangka waktu out put.
4. Kehadiran di tempat kerja.
5. Sikap kooperatif.

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kinerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut (Heryenzus & Laia, 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Individu Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktifitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Faktor Lingkungan Organisasi Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor-faktor lingkungan organisasi yang baik antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

2.1.5.1 Indikator Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Menurut (Nurhasanah & Sumardi, 2019) mengemukakan bahwa kinerja memiliki lima indikator berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah unit yang dihasilkan atau aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas, yaitu meliputi ketaatan atas prosedur, disiplin dan dedikasi, serta pencapaian hasil aktivitas yang ideal.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan.
4. Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam suatu pekerjaan untuk memaksimalkan daya dan hasil guna.

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018) tujuan manajemen kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Internal equity atau keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. External equity atau keadilan eksternal manajemen bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

Penilaian yang dilakukan secara adil dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kurang berprestasi biasanya mendapatkan teguran atau himbauan, dengan begitu diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian pihak atasan harus dapat memberikan penilaian terhadap kinerja karyawannya dengan lebih berhati-hati. Menurut Serdamayanti (2011: 126) dalam (Heryenzus & Laia, 2018) beberapa faktor yang mungkin menjadi hambatan dalam penilaian kinerja karyawannya adalah sebagai berikut :

1. Perubahan standar, perubahan yang tidak konsisten dan berubah-ubah akan mempengaruhi penilaian kinerja karyawan.
2. Perbedaan sifat manajer, manajer mempunyai sifat dan karakter yang berbeda-beda. Penilaian manajer, oleh kinerja karyawan bisa menjadi berbeda karena sifat manajer, oleh karena itu disarankan untuk membuat standar penilaian untuk menjadi patokan agar penilaian dapat dilakukan secara adil.
3. Perbedaan stereotype tertentu, manajer dapat menjadi bias karena faktor entis, jenis kelamin, atau golongan tertentu. Untuk menghindari hal tersebut manajer harus berpegang pada pedoman atau standar tertulis dan hasil penelitian prestasi pun harus dilakukan secara tertulis agar dapat dipertanggung jawabkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang, 2021)	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Upt Badan Pendapatan Daerah	Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan

		Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun		Gunung Malela Kabupaten Simalungun. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. 5.2Saran
2	(Anam & Rifqi, 2019)	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap	Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan peningkatan ekonomi.	Hasil pengujian lain menunjukkan tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap

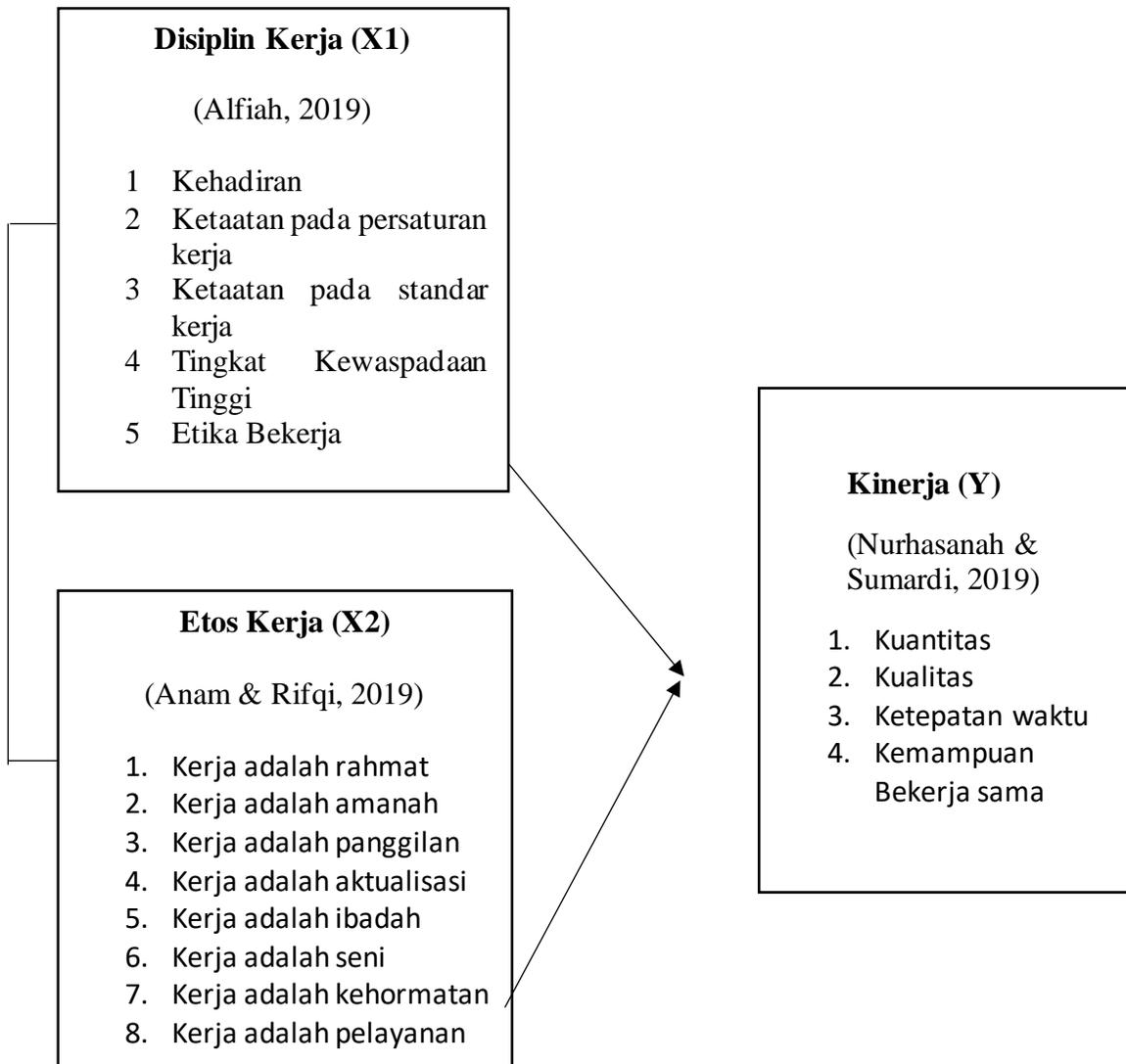
		Peningkatan Ekonomi Pekerja Kuli Angkut (Manol) Di UPT TPI Mayangan		peningkatan ekonomi. Begitu juga secara simultan etos kerja dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh pada peningkatan ekonomi kuli angkut di UPT TPI Mayangan.
3	(Risma & Arwiah, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung	Disiplin Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bapenda Kota Bandung sebesar 45,8% sedangkan 54,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
4	(Suryadi & Karyono, 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin	Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja	Hasil penelitian ini dapat dilihat dengan Uji T secara parsial dan

		Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia	dan etos kerja terhadap kinerja karyawan	menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keihin Indonesia
5	(Barsah & Ridwan, 2020)	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta Akhmar	Etos Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	hasil etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil (5,212>1,98) dengan Sig (0,000 < 0,05). Untuk rumusan masalah kedua didapat hasil (4,997>1,98) dan Sig (0,000<0,05) dengan begitu pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan

				terbukti. Sedangkan uji F di- dapat hasil $(34,855 > 3,09)$ dan Sig $(0,000 < 0,05)$ dengan begitu etos kerja dan disiplin kerja secara simultan terbukti berpengaruh positif serta sig- nifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Unaradjan, 2019) kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesisikan dari fakta-fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Oleh karena itu, kerangka berpikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Berdasarkan teori, latar belakang dan rumusan masalah yang diperoleh, maka kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber : Olah Data 2023

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

- Menurut (Alfiah,2019) disiplin kerja terdiri dari kehadiran, ketaatan pada persatuan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan etika bekerja
- Menurut (Anam & Rifqi, 2019) etos kerja terdiri dari Kerja adalah rahmat, Kerja

adalah amanah, Kerja adalah panggilan, Kerja adalah aktualisasi, Kerja adalah ibadah, Kerja adalah seni, Kerja adalah kehormatan, Kerja adalah pelayanan

- c. Menurut (Nurhasanah & Sumardi, 2019) kinerja terdiri dari Kuantitas, Kualitas, ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama.

2.3.1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Risma & Arwiah, 2022) salah satu upaya instansi meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan memperhatikan disiplin dan etos kerja karyawan untuk mencapai hasil kerja maksimal. Karyawan merupakan aset penting dalam suatu instansi sebagai penggerak utama jalannya suatu kegiatan. Prinsipnya disiplin dan etos kerja bisa mendorong karyawan agar bekerja keras guna mewujudkan tata pemerintah yang baik (*good governance*). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika disiplin dan etos kerja dijadikan sebagai komponen penting dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang diberikan oleh instansi. Sedangkan menurut (Wirayani et al., 2021) Sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat dilihat dari etos kerja karyawan yang maksimal. Semakin tinggi etos kerja karyawan maka kualitas karyawan akan semakin baik.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Memiliki kedisiplin yang baik mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik sehingga instansi dapat mencapai tujuannya. Meningkatnya sebuah kinerja juga tidak lepas dari pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang optimal. Apabila ditempatkan sesuai maka kinerja karyawan akan memiliki hasil yang

optimal hal ini akan memudahkan organisasi dalam menacapai tujuan. (M.Risky, UNIKOM, 2019).

2.3.3 Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut (Suryadi & Karyono, 2022) untuk meningkatkan kinerja karyawan di butuhkan etos kerja yang baik. Etos kerja yang baik seyogya nya harus di miliki setiap karyawan. karena setiap perusahaan membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap karyawan, kalo tidak organisasi akan sulit berkembang. Begitupula dengan kedisiplinan yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulitb agi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.(Mogot et al., 2019)

2.4 Hipotesis

Sugiyono (2017 : 64) dalam jurnal (MR Abdillah, 2017) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah sebagai berikut:

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban ayang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.”

Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu disiplin kerja (X_1), dan etos kerja (X_2), sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja (Y). Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh dari variabel disiplin

kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Maka Hipotesisnya : Terdapat pengaruh simultan disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada bidang *Committee Compliance Fairtrade* PT Kewalram Indonesia

a. Secara Parsial

H₁ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kewalram Indonesia.

H₂ : Terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kewalram Indonesia

b. Secara Simultan

H₀ : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kewalram Indonesia

H_a : Disiplin kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

