

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah yaitu kajian mengenai Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi, Etos Kerja, Kepuasan Kerja serta penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai acuan dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen sangat penting bagi semua aspek, dengan adanya manajemen akan mempermudah suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan untuk mencapai sebuah efektifitas dan efisiensi. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada manajemen yang telah dibuat sejak awal. Untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan harus menerapkan manajemen yang baik dan teratur.

Sebelum mengemukakan beberapa pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri, karena manajemen sumber daya manusia merupakan perpaduan antara fungsi manajemen dengan fungsi operasional sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Peraturan

dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Berikut definisi manajemen menurut para ahli:

Menurut Harold Kootz and Cyril O 'Donnel (2007:3), menyatakan bahwa:

"Management is getting things done through people. In bringing about this coordinating of group activity, the manager, as a manager plans, organizes, staff, direct, and control the activities other people."

Menurut Afandi (2018:1) mengungkapkan bahwa:

“Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsifungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif”

Menurut Anang Firmansyah (2018:4) mendefinisikan:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu”

Definisi manajemen menurut G. R. Terry (2018:2) yang dialih bahasakan oleh

R. Supomo dan Eti Nurhayati adalah:

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya”.

Menurut M. Manullang (2018:2) yang dikutip oleh R. Supomo dan Eti

Nurhayati adalah:

“Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.”

Menurut George.. Terry yang dialih bahasakan oleh Malay S.P. Hasibuan (2020:2), menyatakan bahwa:

"Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources."

Artinya: "Manajemen adalah suatu proses yang khas Yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan seta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya."

Kesimpulan dari beberapa para ahli bahwa manajemen yaitu koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan terlebih dahulu.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam hal ini serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi manajemen juga berwujud kegiatan-kegiatan yang berhubungan sehingga satu kegiatan menjadi syarat kegiatan yang lainnya

Secara umum para ahli yang telah mendefinisikan manajemen, sependapat bahwa dalam manajemen itu terdapat fungsi *Planning*, *Organizing*, *Actuating* dan *Controlling*. Artinya setiap perusahaan, organisasi atau kegiatan apapun, *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* menjadi suatu keharusan untuk diterapkan dalam operasinya. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai fungsi-fungsi manajemen:

Menurut oleh Suhardi (2018:31) yaitu :

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan dimasa yang akan datang dengan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

Kegiatan-kegiatan *planning* meliputi:

- a. Menetapkan tujuan dan target bisnis.
- b. Merumuskan strategi untuk mencapai tujuan dan target bisnis tersebut.
- c. Menentukan sumber daya-sumber daya yang diperlukan.
- d. Menetapkan standar indicator keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan-kegiatan dalam *organizing* adalah :

- a. Mengalokasikan sumber daya, merumuskan dan menetapkan tugas serta menetapkan prosedur yang diperlukan.
- b. Menetapkan struktur organisasi yang menunjukkan adanya garis kewenangan dan tanggung jawab.
- c. Kegiatan perekrutan, penyeleksian, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia atau tenaga kerja.
- d. Kegiatan penempatan sumber daya manusia pada posisi yang paling tepat

3) Pengimplementasian/Pengarahan (*Actuating/Directing*)

Pengimplementasian adalah proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi atau perusahaan, serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivas yang tinggi.

Kegiatan *actuating* dan *directing* ini adalah :

- a. Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan dan pemberian motivasi kepada tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan.
- b. Memberikan tugas-tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan.
- c. Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan.

4) Pengawasan/Pengendalian (*Controlling*)

Pengawasan adalah proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target atau tujuan yang telah ditetapkan. Seorang manajer dituntut agar bisa melakukan pengendalian

sebaik mungkin sehingga apa yang direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Kegiatan *controlling* adalah :

- a. Mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai indikator yang telah ditetapkan.
- b. Mengambil langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan.
- c. Melakukan berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pencapaian tujuan dan target bisnis

Firmansyah & Mahardhika (2018:10-14) mengombinasikan 13 pendapat ahli mengenai fungsi manajemen ini, dan fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Forecasting*

Forecasting adalah kegiatan meramalkan, memproyeksikan atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum suatu rencana yang lebih pasti dapat dilakukan

2. *Planning dan Budgeting*

Menetapkan tujuan yang ingin dicapai sesuatu organisasi, menetapkan peraturan-peraturan dan pedoman-pedoman pelaksanaan tugas, menetapkan urutan-urutan pelaksanaan yang harus dituruti, menetapkan ikhtisar biaya yang diperlukan dan pemasukan uang yang diharapkan akan diperoleh dan rangkaian tindakan yang akan dilakukan di masa datang.

3. *Organizing*

Yaitu pengelompokan kegiatan yang diperlukan yakni penetapan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam

organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan antara masing-masing unit tersebut

4. *Staffing* atau *Assembling Resources*

Organizing dan *staffing*, merupakan dua fungsi Manajemen yang sangat erat hubungannya yaitu: *organizing* berupa penyusunan wadah legal untuk menampung berbagai kegiatan yang harus dilaksanakan pada sesuatu organisasi,

5. *Directing* atau *Commanding*

Directing atau disebut juga *Commanding* adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan usaha memberi bimbingan, saran-saran, perintah-perintah atau instruksi-instruksi kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas masing-masing bawahan tersebut, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju kepada tujuan yang telah ditetapkan semula.

6. *Leading*

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak yang meliputi mengambil keputusan, mengadakan komunikasi agar ada bahasa yang sama antara manajer dan bawahan, memberi semangat inspirasi dan dorongan kepada bawahan supaya mereka bertindak, memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompoknya, serta memperbaiki pengetahuan dan sikap-sikap bawahan agar mereka terampil dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan.

7. *Coordinating*

Coordinating atau mengkoordinasi merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, percekocokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan-hubungkan, menyatupadukan,

dan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan bawahan sehingga terdapat kerja sama yang terarah dalam usaha mencapai tujuan bersama atau tujuan organisasi.

8. *Motivating*

Motivating atau pendorongan kegiatan merupakan salah satu fungsi manajemen berupa pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan suka rela, sesuai apa yang dikehendaki oleh atasan tersebut. Pemberian inspirasi, semangat dan dorongan oleh atasan kepada bawahan ditujukan agar bawahan bertambah kegiatannya atau mereka lebih bersemangat melaksanakan tugas-tugas sehingga mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna.

9. *Controlling*

Controlling atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian, adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang sedang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula. Dalam pelaksanaan kegiatan *controlling*, atasan mengadakan pemeriksaan, mencocokkan serta mengusahakan agar kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta tujuan yang ingin dicapai.

Dari pengertian ini, ditekankan bahwa untuk mencapai tujuan, diperlukan sumber daya manusia, dan sumber-sumber manusia berupa sumber dana, teknik atau sistem, fisik, perlengkapan, informasi, ide atau gagasan, dan teknologi. Elemen-elemen tersebut dikelola melalui proses fungsi manajemen yang

meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, yang diharapkan mampu menghasilkan produk berupa barang atau jasa yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.

2.1.1.2 Unsur Pokok Manajemen

Unsur manajemen tentunya diperlukan untuk membentuk sistem manajerial yang baik pada setiap perusahaan. Jika satu saja di antara unsur manajemen tidak sempurna, maka akan berdampak pada berkurangnya upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Unsur manajemen terdiri dari semua hal yang terlibat dalam prosesnya. Sebagai ilmu yang mengajarkan proses mendapatkan tujuan dalam organisasi, orang yang merumuskan dan melaksanakan tindakan manajemen disebut dengan manajer

Menurut M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika (2018:8) dalam bukunya yang berjudul Pengantar Manajemen. Utama. Menyatakan bahwa ada sejumlah unsur pokok manajemen yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur *man, money, material, machine, method, dan market*. Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Unsur manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Man

Adalah sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Adanya faktor sumber daya manusia, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.

b. Money

Adalah faktor pendanaan atau keuangan, tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan adalah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*budget*), upah karyawan (gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

c. Material

Yaitu berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Adanya barang mentah, maka dapat disajikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

d. Machine

Adalah mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

e. Method

Adalah tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar mencapai suatu tujuan akan dituju.

f. Market

Adalah tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan.

Dari pengertian unsur-unsur manajemen di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa unsur-unsur manajemen mempunyai urutan dan diatur

sedemikian rupa berdasarkan tingkatan dan urgensinya dalam sebuah perusahaan, perbedaannya adalah bentuk fisik untuk setiap unsur-unsur manajemen.

2.1.1.3 Prinsip Manajemen

Prinsip manajemen pada dasarnya merupakan suatu dalil yang merupakan bagian dari proses menggerakkan banyak orang serta menggerakkan berbagai fasilitas. Umumnya proses penggerakkan ini terjadi agar seseorang mau melakukan berbagai perbuatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan yang dikehendaki. Jadi di dalam proses pergerakan ini sudah seharusnya ada pedoman yang mendasari segala perbuatan atau tindakan bagi seseorang. Dengan adanya pedoman inilah maka semua orang diharapkan dapat bertindak dengan tepat. Menurut (Ardana, 2018:25) prinsip manajemen adalah dasar-dasar atau pedoman kerja yang bersifat pokok atau tidak boleh diabaikan oleh setiap manajer atau pimpinan. Adapun prinsip-prinsip manajemen adalah sebagai berikut:

1. Pembagian kerja yang berimbang

Dalam membagi-bagikan tugas dan jenis semua kerabat kerja, seorang pemimpin hendaknya bersifat adil yaitu harus sama baik dan memberikan beban kerja yang berimbang, sehingga tidak adanya beban pekerjaan yang berbeda, harus disesuaikan menurut jabatan karyawan tersebut.

2. Pemberian kewenangan dan rasa tanggung jawab

Pemberian kewenangan dan rasa tanggung jawab yang tegas dan jelas setiap kerabat kerja atau karyawan harusnya diberikan wewenang yang sepenuhnya untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan mempertanggung jawabkan kepada atasannya secara langsung.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Agar pengertian manajemen sumber daya manusia ini lebih jelas, di bawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli:

Menurut Dessler (2017:3) "*Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising and compensating, employes and off distending to their labor relation, health, health and safety and fairness concerns.*"

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018: 2) menyatakan bahwa :

"Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya".

Menurut Guest yang dialih bahasakan oleh Priyono dan Marnis (2018:4-5), menyatakan bahwa:

"Human resource management (HRM) comprosea a set of policies designed to maximise organizational integration, employee commitment, flexibility and quality of work."

Artinya kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional. komitmen

pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.

Menurut Schuler, Dowling, Smart & Huber yang dikutip oleh Priyono dan Marnis (2018:4-5), menyatakan bahwa:

"Human resource management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society"

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018:15) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Menurut Ahli Ganyang Tahun (2018:1) mengungkapkan:

“Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen sering dimaknai sama dengan kata to manage yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan”

Menurut (Dessler 2019:3) menyatakan:

"Human resource management is a policy in practice required by a manager to manage other people as human resources from a manager's position, including: weakening, screening, training, returning, assessing or evaluating the work performance of employees working in the organization. "

Kesimpulan berdasarkan di atas adalah Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian

balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018:6) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program ke karyawan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan

organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaikbaiknya dalam mengelola

karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maka penulis telah sampai pada pemahaman bahwa terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui fungsi-fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan sehingga mereka selalu dapat memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan umumnya bervariasi dan bergantung pada tahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial. Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.

- d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.
- f. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan.
- g. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Amstrong dan Taylor dalam (Sopiah & Sangadji, 2018:3) sebagai berikut :

1. Mendukung organisasi mencapai tujuannya dengan mengembangkan dan menerapkan strategi sumber daya manusia yang terintegrasi dengan strategi bisnis.
2. Berkontribusi untuk mengembangkan budaya kinerja tinggi
3. Memastikan bahwa organisasi tersebut memiliki orang-orang berbakat, terampil dan memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterlibatan yang tinggi.
4. Menciptakan suasana dan iklim kerja yang saling percaya.
5. Mendorong penerapan pendekatan etis terhadap manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sunarto dalam (Sopiah & Sangadji, 2018:3) mendefinisikan:

“Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai output sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap input (manusia, modal, bahan-bahan, energi)”.

Berdasarkan uraian-uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas, loyalitas, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang baik dari pegawai. Untuk itu, di luar kegiatan-kegiatan sebagaimana tersebut di atas, masih banyak yang harus dilakukan seperti peningkatan kualitas kehidupan kerja melalui perubahan struktur kerja. Penciptaan

komunikasi yang baik, penciptaan disiplin kerja, penanggulangan stress kerja, bimbingan dan penyuluhan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta permotivasi

2.1.3 Pengertian Motivasi

Akar kata motivasi adalah dari bahasa Latin yaitu "*movore*", yang artinya adalah gerak atau dorongan untuk bergerak. Sementara itu, dalam bahasa Inggris, motivasi dikenal dengan sebutan "*motive*" yang artinya daya gerak atau alasan.

Dalam Bahasa Indonesia, asal kata motivasi adalah "*motif*", yang artinya daya upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motif menjadi dasar dari kata motivasi yang bisa diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif. Maka dari itu, dengan kata lain pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sementara itu, dalam psikologi, pengertian motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal,

maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kepuasan karyawan akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain

Menurut Mullins (2015:35) "*motivation is a 'driving force' through which people strive to achieve their goals and fulfil a need or uphold a value. The important words here are 'needs', 'values'*"

Gonzales and Willems *Theories in Educational Psychology*, (Newyork: Rowman & Littlefield, 2016:36). "*Motivation is something satisfies of wishes and self needs.*

Menurut Hasibuan (2018:18) "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, berkerja efektif, dan teritegrasi segala upayanya untuk mencapai kepuasan".

Menurut (Robins, 2018:18) menyatakan "Motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persisience*) individu menuju pencapaian tujuan"

Menurut (Hamali Arif Yusuf, 2018:25) mendefinisikan "Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan"

Menurut Irviani, R., & Fauzi. (2018) motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arahan, dan usaha terus menerus, individu menuju pencapaian tujuan.

Berdasarkan pengertian diatas Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-terusan dan adanya tujuan

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan maksimal dan mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal seperti kepuasan pribadi, rasa bangga atas pekerjaan yang telah dilakukan, atau faktor eksternal seperti pengakuan dan penghargaan dari atasan atau rekan kerja. Tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, serta memperbaiki kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) mengatakan:

“Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja”

Menurut (Djamarah, 2019:145) menyatakan:

“Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)”

Motivasi menurut Robbin (Lantara & Nusran 2019:39) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

Sementara menurut Makmun (Lantara & Nusran 2019:40) Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.

Menurut Wayne F. Cascio (2017:188), menyatakan bahwa:

"Motivation is a force that results from an individual's desire to satisfy their needs"

Menurut Maruli (2020:58) Mengatakan bahwa:

“Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja”.

Menurut Wiliam J. Stanton yang dialih bahasakan oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:93) menyatakan bahwa:

"A motivation is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy"

Artinya: suatu motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Menurut Fillmore H. Stanford (2017:76) menyatakan bahwa:

"Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism to ward the goal of a certain class." Artinya motivasi suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan uraian diatas bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dari diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Dalam bekerja para karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dikarenakan adanya tujuan yaitu Dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat. Karyawan yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih baik dan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga akan lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Tujuan motivasi menurut (Saydam, 2017:55) Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

1. Mengubah perilaku sesuai keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin kerja
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Meningkatkan rasa tanggung jawab
6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya

manusia itu kearah lujan yang diinginkan. Menurut Hasibuan (2018:115), adapun tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
5. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
7. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan-tujuan motivasi ini agar para karyawan bisa melakukan pekerjaannya dengan maksimal sehingga target-target perusahaan bisa tercapai dan hal itu akan memberikan keuntungan bagi perusahaan ataupun karyawan.

2.1.3.3 Asas-Asas Motivasi

Asas motivasi adalah prinsip-prinsip dasar yang digunakan untuk memotivasi seseorang dalam melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Asas motivasi meliputi kebutuhan, dorongan, tujuan, penghargaan, dan pengakuan. Asas motivasi ini dapat membantu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2018:18) asas-asas motivasi ini mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik.

1. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2. Asas Komunikasi

Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut. Jika seorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, ia akan berkata, "saya rasa Saudara orang penting, saya hendak memastikan bahwa Saudara mengetahui apa yang sedang terjadi" Dengan cara ini, bawahan akan merasa dihargai dan akan lebih giat bekerja

3. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya. Dalam memberikan pengakuan/pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas di hadapan umum supaya pengakuan/pujian itu semakin besar.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.

5. Asa Perhatian Timbal Balik perusahaan

Misalnya, manajer minta supaya karyawan meningkatkan prestasi kerjanya sehingga perusahaan memperoleh laba yang lebih banyak. Apabila laba semakin banyak, balas jasa mereka akan dinaikan. Jadi ada perhatian timbal balik untuk memenuhi keinginan semua pihak. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas maka disimpulkan asas-asas motivasi adalah perilaku atasan yang mendorong karyawan untuk termotivasi dengan mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan dan wewenang agar menimbulkan timbal balik yang seimbang.

2.1.3.4 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Berkaitan dengan faktor-faktor motivasi kerja Faktor motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, gaji yang memadai, pengakuan atas prestasi kerja, kesempatan untuk berkembang karir, dan sebagainya. Faktor motivasi kerja ini dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan., berikut ini dikemukakan pendapat dari ahli (Saydam, 2017:216) mengemukakan sebagai berikut:

"motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri dan Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan"

Sedangkan Menurut (Sutisna, 2018:215) faktor- faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antar lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini dan untuk mempertahankan orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek apakah halal atau haram, dan sebagainya. Usaha untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi tiga hal tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin menjadi ketua atau kepala divisi. Seseorang yang berkeinginan kuat untuk menjadi ketua atau kepala divisi akan berusaha seoptimal mungkin untuk menunjukkan kinerja yang baik dan pengaruhnya terhadap perusahaan.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor- faktor ektern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang- orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya

yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Yaitu untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelas bahwa besarnya kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Supervisor yang angkuh, mau benar sendiri, tidak mau mendengar keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Adanya jaminan karir yang jelas dalam suatu pekerjaan, akan membuat pekerja tersebut bekerja seoptimal mungkin. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, akan tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup

dalam satu perusahaan saja. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karir kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Adanya jabatan yang diberikan, membuat orang tersebut merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi

bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas kesimpulannya adalah faktor motivasi kerja bisa dipengaruhi oleh psikologis dengan beberapa faktor seperti faktor internal yaitu keinginan untuk hidup, keinginan akan pengakuan, keinginan akan berkuasa, keinginan akan dihargai. Selain itu dari faktor eksternal juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, dan kepuasan kerja adanya jaminan pekerjaan dan peraturan yang fleksibel membuat karyawan nyaman.

2.1.3.5 Macam-Macam Motivasi Bagi Karyawan

Motivasi kerja merupakan pembangkit semangat yang diperlukan guna menumbuhkan motivasi. Motivasi kerja juga berguna ketika rasa putus asa muncul. Dalam menjalankan pekerjaan atau tugas tertentu, rasa putus asa bisa saja muncul di tengah jalan. Perasaan itu muncul karena kejenuhan, hasil yang tak kunjung bagus, atau merasa tidak percaya diri mampu menjalankan tugas yang dilakukan. Berikut adalah macam-macam motivasi bagi karyawan:

1. Motivasi bagi profesional

Tenaga profesional pada umumnya mengharapkan kepuasan intrisik dari pekerjaannya. Berbeda dengan dengan tenaga kerja yang tidak profesional, bagi mereka yang profesional sangat kuat dengan komitmen jangka panjang sesuai dengan keahliannya dan loyal terhadap profesinya. Mereka membutuhkan pengembangan pengetahuan agar tetap *up to date* dan mempunyai jam bekerja delapan jam dengan tambahan lima jam dalam setiap lima hari setiap minggu.

Uang dan promosi jabatan merupakan urutan terendah dalam daftar motivasi mereka, tetapi adanya tantangan dalam pekerjaan menjadi prioritas dalam motivasinya.

2. Motivasi yang berbeda-beda bagi karyawan

Motivasi bagi karyawan sangat berbeda-beda, tidak semua karyawan termotivasi karena uang, juga tidak semua karyawan senang ada tantangan dalam pekerjaan. Misal, ada yang membutuhkan wanita bekerja sendirian, menjadi warga yang dihormati, dan sebagainya. Jika ingin memaksimalkan motivasi bagi karyawan, maka manajer harus dapat memahami respons yang berbeda-beda dari setiap karyawan. Kuncinya adalah memotivasi secara fleksibel, antara lain dengan mendesain jadwal kerja, rencana penggajian, manfaat, dan menata peralatan kerja.

3. Motivasi bagi Tenaga Kerja dengan Pengetahuan Rendah

Bagi tenaga kerja dengan tingkat pengetahuan yang rendah, secara umum yang menjadi prioritas utama adalah apabila mereka memperoleh keterampilan dan membuat iklim kerja seperti keluarga sendiri tidak menggambarkan tingginya pemberhentian (turnover) tenaga kerja yang akan membuat tenaga kerja atau calon tenaga kerja menjadi khawatir atau ketakutan. Penting dilakukan, membuat suatu kognisi bagi tenaga kerja mereka dan keluarga. (Tampubolon, 2017:1 12).

Berdasarkan uraian di atas bahwa macam-macam motivasi mempunyai kategori tersendiri, kategori-kategori tersebut bisa berpengaruh kepada karyawan. Hambatan-hambatan yang didapatkan akan berpengaruh juga terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.1.3.6 Metode Motivasi

Manajemen sumber daya manusia memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Hasibuan (2018:19), metode-metode motivasi adalah Motivasi Langsung (*Direct Motivation*), adalah motivasi (*materil dan non materil*) yang memberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga kepuasan kerja meningkat

2.1.3.7 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi adalah berbagai macam faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang, seperti motivasi positif, motivasi negatif. Setiap jenis motivasi memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di tempat kerja.

Menurut Hasibuan (2018:26), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1. Motivasi Positif (intensif positif).

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi Negatif.

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Berdasarkan uraian diatas Motivasi setiap orang saat mulai bekerja pasti berbeda. Walaupun begitu, jenis-jenis motivasi tersebut tetap harus dipelihara agar kamu tetap produktif dan tidak kehilangan semangat dalam bekerja. Karyawan yang selalu memiliki motivasi dalam bekerja akan menguntungkan dirinya dan juga perusahaan. Palsnya, motivasi yang berasal dari internal ataupun eksternal ini, akan mendorong keinginan atau energi karyawan untuk lebih baik dalam bekerja. karyawan akan lebih semangat dan mampu memberikan *performance* yang terus meningkat bagi perusahaan

2.1.3.8 Teori-Teori Motivasi Kerja

Teori adalah serangkaian bagian atau variabel, definisi dan dalil yang saling berhubungan yang menghadirkan sebuah pandangan sistematis mengenai fenomena dengan menentukan hubungan antarvariabel, dengan maksud menjelaskan fenomena alamiah. Beberapa model atau teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli anatara lain

1. Teori Kebutuhan dari Abraham Maslow

Menurut Abraham Malow (2015:17) teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap

manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

Adapun yang dapat membangkitkan semangat kerja seperti menurut Herzberg ialah motivator. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor pekerjaannya sendiri, rasa tanggungjawab dan faktor peningkatan (Titisari, 2018:44). Teori Motivasi Alderfer (*Alderfer's ERG Theory*) Teori ERG dalam (Titisari, 2018:44) mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan-kebutuhan itu yakni:

- a. Kebutuhan akan keberadaan (*Exisience need*) adalah suatu kebutuhan akan tetapi bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah dari Maslow yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan rasa aman.
- b. Kebutuhan hubungan (*relatedness need*), adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan sosial dari Maslow.
- c. Kebutuhan pertumbuhan (*growth need*) adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi dari Maslow.
- d. Relatedness (Kekerabatan) *Relatedness* merupakan keterkaitan seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya. Kebutuhan ini dapat dikatakan juga

sebagai kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. Setiap orang normal butuh akan kasih sayang, dicintai, dihormati, diakui keberadaannya oleh orang lain.

- e. *Growth* (Pertumbuhan) Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan in merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang. Kebutuhan in sebanding dengan kebutuhan harga diri dan perwujudan diri.

3. *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu

- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

Dalam uraian diatas kesimpulannya adalah ada beberapa teori dalam variabel motivasi yaitu Teori kebutuhan dari Abraham Maslow, Teori motivasi Alderfer, three needs theory yang dikemukakan oleh McClelland. Teori tersebut mempunyai pendapat yang berbeda-beda mengenai motivasi. peneliti mengambil teori yang dikemukakan oleh McClelland dikarenakan teori tersebut sudah sesuai dengan kriteria berdasarkan fenomena yang ada.

2.1.3.9 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi hanya memberi petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai dugaan

Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

a. Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah

b. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori

Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

c. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

2.1.4 Pengertian Etos Kerja

Sumber daya manusia dalam level individual di organisasi disebut etos kerja karyawan. Organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif. Etos dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti pandangan hidup yang

khas dari suatu golongan sosial sedangkan etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

Menurut (R.S Naagarazan, 2018:5) Mengatakan:

“Work ethics is defined as a set of attitudes concerned with the value of work, which forms the motivational orientation. The ‘work ethics’ is aimed at ensuring the economy (get job, create wealth, earn salary), productivity (wealth, profit), safety (in workplace), health and hygiene (working conditions), privacy (raise family), security (permanence against contractual, pension, and retirement benefits), cultural and social development (leisure, hobby, and happiness), welfare (social work), environment (anti-pollution activities), and offer opportunities for all, according to their abilities, but without discrimination”

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. (Ginting, 2016; 7)

Jansen (2017:5) mengemukakan bahwa:

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

Raharjo & Widodo (2018:3) mengatakan:

“Etos kerja diartikan sebagai nilai kerja yang positif yang dimiliki seseorang dengan ciri-ciri seperti: kerja sebagai kewajiban moral dan religious, disiplin kerja yang tinggi dan kebanggaan atas hasil karyanya. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di simpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku individu yang khas dalam memandang suatu pekerjaan sebagai kebiasaan yang wajar untuk diterapkan dalam pekerjaannya sehingga menjadi suatu ciri khas dalam meraih hasil yang optimal serta sebagai ajaran yang diyakini seseorang atau sekelompok orang tentang ajaran baik dan benar yang direalisasikan secara nyata dalam perilaku bekerja”

Al-Nashash, Panigrahi, & Darn (2018:632) menyatakan:

"Work ethics is a collection of values and morality that is used to describe the action and behavior of people and compare them by their culture." Yang memiliki arti kurang lebih etika kerja adalah kumpulan nilai dan moralitas yang digunakan untuk menggambarkan tindakan dan perilaku orang dan membandingkannya dengan kebudayaan mereka.

Sedangkan menurut Chaplin (2019:2) menyatakan bahwa:

"Etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok ras 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 sistem dan alat-alat pendukung"

Max Weber (2006:7) menyatakan intisari etos kerja orang Jerman adalah *"rational, high discipline, hard work, oriented to material success, frugal and modest, not indulgence in pleasure, saving and investing"*

(Boatwright & Slate, 2016) menyimpulkan *"work ethic more simply, namely work ethic leads to a positive attitude towards work. This means that someone who enjoys his work has a greater work ethic than someone who does not enjoy his job"*

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, peneliti sampai pada pemahaman bahwa etos kerja adalah sekumpulan perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan, standar yang harus dicapai mencakup kode etik, kode moral, aspirasi-aspirasi pada karyawan didalam sebuah perusahaan agar dapat bekerja dengan maksimal.

2.1.4.1 Karakteristik Etos Kerja

Karakteristik etos kerja merupakan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang dianut oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Etos kerja mencakup kemauan untuk bekerja keras, disiplin, tanggung jawab, integritas, ketekunan, kejujuran, dan kepercayaan diri. Etos kerja

yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

Donni Juni Priansa (2018: 283) mengemukakan etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana karyawan berhubungan dengan karyawan lain yang ada didalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara penampilan dan perilaku yang digunakan karyawan pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal karyawan, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi karyawan agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk didalam lingkungan pekerjaan yang ada didalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius,

efesien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu perjanjian implisit karyawan untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Karyawan diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seseorang karyawan yang dapat diandalkan, yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

Etos kerja dapat kita lihat dalam kehidupan pribadi sehari-hari. Karakteristik etos kerja yang tinggi dan rendah bisa dilihat dari faktor eksternal ataupun internal, sehingga itu akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menjalankan beberapa fungsi dalam pekerjaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Menurut Donni Juni Priansa (2018:285). Faktor-faktor internal yang pada umumnya mempengaruhi etos kerja karyawan adalah:

a. Faktor Internal

1. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau membentuk pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan,

2. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikannya erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena Pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

3. 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 karyawan, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

4. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia diatas 30 tahun.

5. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali didentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya diorganisasi dibandingkan dengan laki-laki.

b. Faktor Eksternal

1. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. 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. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

2.

Sosial Politik

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

3. 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, dan

bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.

4. Struktur Ekonomi

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

5. Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang bertumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan. Misalnya negara Jepang.

6. Perkembangan Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat berkembang melakukan “*benchmarking*” terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat. Misalnya masyarakat Indonesia belajar meniru masyarakat Jepang yang sudah maju dari sisi mental dan perkembangan teknologinya.

Berdasarkan uraian diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor etos kerja dibagi menjadi dua yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal

dipengaruhi oleh budaya, sosial politik, lingkungan, struktur ekonomi, tingkat kesejahteraan dan perkembangan bangsa lain. Sedangkan Faktor internal dipengaruhi oleh agama, pendidikan, usia, motivasi, jenis kelamin.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Etos Kerja

Dimensi merupakan himpunan dari partikular-partikular yang disebut indikator. Setiap dimensi dalam satu konsep tidak harus mempunyai jumlah indikator yang sama. Indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kalihanya memberi petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan.

Menurut Jansen H. Sinamo (2017:56) etos kerja professional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan sikap-sikap yang dilahirkan standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Jadi jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas itulah etos kerja mereka, dan itu pula budaya kerja mereka. Untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi sebagai berikut:

1. Kerja cerdas
 - a. Bekerja cerdas penuh kreativitas
 - b. Bekerja tekun penuh keunggulan
2. Kerja keras
 - a. Bekerja keras penuh semangat
 - b. Bekerja benar penuh tanggung jawab
 - c. Bekerja tunas penuh integritas
3. Kerja ikhlas
 - a. Bekerja tulus penuh rasa syukur
 - b. Bekerja serius penuh kecintaan
 - c. Bekerja paripurna kerendahaan hati
 - d. Bekerja dengan rasa ikhlas
 - e. Bekerja dengan kejujuran

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja menurut H. jansen Sinamo ada 3 dimensi yaitu kerja cerdas, Kerja Keras, Kerja Ikhlas. Penulis memilih dimen dari teori H.Jansen Sinamo dikarenakan dimensi tersebut sudah sesuai dengan kriteria karyawan untuk diteliti dan sudah sesuai dengan fenomena yang ada.

2.1.5 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh karyawan di dalam pekerjaannya. Dengan tingkat kepuasan yang tinggi seorang karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai

secara optimal. Berikut merupakan beberapa pengertian dari kepuasan kerja dibawah ini:

Job satisfaction is the collection of feeling and beliefs that people have about their current job. People's levels of degrees of job satisfaction can range from extreme satisfaction to extreme dissatisfaction. In addition to having attitudes about their jobs as a whole, people also can have attitudes about various aspects of their jobs such as the kind of work they do, their coworkers, supervisors or subordinates and their pay (George & Jones, 2015:88)

The term job satisfaction refers to the attitude and feelings people have about their work. Positive and favorable attitudes towards the job indicate job satisfaction. Negative and unfavorable attitudes towards the job indicate job dissatisfaction (Armstrong, 2016:156).

Job satisfaction is a worker's sense of achievement and success on the job. It is generally perceived to be directly linked to productivity as well as to personal well-being. Job satisfaction further implies enthusiasm and happiness with one's work. Job satisfaction is the key ingredient that leads to recognition, income, promotion, and the achievement of other goals that lead to a feeling of fulfillment (Kaliski, 2017:201).

Menurut Sutrisno (2017:75) istilah "Kepuasan" merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja.

Menurut (Robbins, 2018:170) kepuasan kerja adalah "sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima"

Marzuki & Sularso (2018:41) mendefinisikan bahwa:

"Job satisfaction will encourage the realization of organization goals effectively, where the feeling of likes or dislikes of employees to their work as a result of employees of interaction of employee with the environment that tangible attitude and behaviour in work." Kurang lebih memiliki arti kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang suka tidak suka sebagai hasil dari interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman- pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan- harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-Kebutuhan dasar (Robbins, 2018:171)

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Menurut Sudaryo, Agus & Nunung (2018:75) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Kreitner & Kinicki (2018:201) mendefinisikan:

“Kepuasan merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya”.

Menurut (Busro, 2018:36) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negative yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka. Selain itu kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka.

Hal itu merupakan hasil dari persepsi

A. Eliyana et al., (2019:145) menyatakan bahwa:

"Job satisfaction as how far the employees are satisfied with their work."

Yang kurang lebih memiliki arti kepuasan kerja merupakan seberapa jauh karyawan puas dengan pekerjaan mereka.

Handoko (Sutrisno, 2019:74) mengatakan:

“Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan Kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya”

Juniarti, Sarman & Setia (2020:73) mengemukakan bahwa:

"Kepuasan kerja merupakan pandangan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya, baik menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Kepuasan kerja bersifat subjektif, dan sangat tergantung pada persepsi karyawan."

Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa:

“Kepuasan Kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya”

Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan (senang atau tidak senang) terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya, seperti senang dengan imbalan yang diberikan, senang terhadap kerjasama antar karyawan, dan hal-hal lainnya.

2.1.5.1 Teori Kepuasan Kerja

Teori adalah serangkaian bagian atau variabel, definisi dan dalil yang saling berhubungan yang menghadirkan sebuah pandangan sistematis mengenai fenomena dengan menentukan hubungan antarvariabel, dengan maksud menjelaskan fenomena alamiah. Teori kepuasan kerja adalah kumpulan pendapat teori dari para ahli.

Menurut Mangkunegara, (2017:120) mengemukakan teori-teori Kepuasan Kerja, yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Equity theory dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun pendahulu dari teori ini adalah Zlaznik (1958) dikutip dari Locke (1969). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome*. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan; *Difference between how much of something there should be and how much there is now*. Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be (expectation, needs, or values)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena batas minimal yang diinginkan telah dipenuhi. Apabila yang diperoleh ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya semakin jauh kenyataan yang

dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadappekerjaan

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila dia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Refrence Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan,

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg (*Two Factor Theory*)

Teori ini memfokuskan pada isu: apakah kepuasan dan ketidakpuasankerja berakar dari kondisi yang sama atau keduanya merupakan hasil dari perangkat faktor yang berbeda. Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja sebenarnya berasal dari sumber yang bertolak belakang. Faktor-faktor yang berkontribusi pada sikap positif (kepuasan kerja) disebut motivator. Sedangkan faktor-faktor yang mencegah terjadinya reaksi negative (ketidakpuasan kerja) disebut *hygiens*. Teori ini menyatakan pula bahwa kepuasankerja datang dari kepuasan akan kebutuhan tingkat tinggi. Sedangkan ketidakpuasan kerja berhubungan dengan kondisi tidak berhasil memuaskankebutuhan tingkat rendah seperti kepuasan sosial.kebutuhan fisiologis. Terkait dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, Robbins menyatakan, bahwa kepuasan kerja lebih sering berkaitan dengan

prestasi, pengakuan, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan. Herzberg memberikan label faktor ini sebagai motivator karena masing-masing berhubungan dengan usaha yang kuat dan prestasi yang baik. Ia menghipotesiskan bahwa motivator menyebabkan seseorang berpindah dari suatu keadaan tanpa kepuasan menjadi puas. Sedangkan ketidakpuasan pekerjaan terutama berkaitan dengan faktor-faktor dalam konteks pekerjaan atau lingkungan. Secara khusus, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan teknis, gaji, hubungan antar pribadi dengan pengawas, dan kondisi kerja.

6. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

Berdasarkan uraian di atas ada beberapa teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh beberapa, kesimpulannya adalah apa yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

2.1.5.2 Model-model Kepuasan Kerja

Model kepuasan kerja adalah suatu konsep atau teori yang digunakan untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Model kepuasan kerja juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi masalah-masalah dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan memberikan solusi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Menurut Busro

(2018:104-105) kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Ada lima model kepuasan kerja yang menonjol, berdasarkan penyebabnya, yaitu:

1. Pemeliharaan kebutuhan, kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik suatu pekerjaan yang memungkinkan memenuhi kebutuhan individu.
2. Kecocokan antara harapan yang realistis. Kepuasan kerja adalah hasil dari harapan yang terpengaruhi yang merupakan perbedaan antara harapan dan hasil yang diperoleh.
3. Pencapaian nilai kepuasan kerja berasal dari prestasi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk memenuhi nilai-nilai kerja yang penting dari seseorang individu.
4. Persamaan kepuasan kerja merujuk pada perilaku individu secara adil dalam pemberian gaji.
5. Komponen watak atau *genetic*, individu yang emosional stabil akan mudah merasakan kepuasan kerja dibandingkan individu emosional, tempramen, suka mengeluh, dan berkarakter negatif lainnya.

Berdasarkan uraian diatas model-model kepuasan kerja yang berpengaruh yaitu pemeliharaan kebutuhan, kecocokan antara harapan dan realistis, pencapaian nilai kepuasan kerja, persamaan kepuasan kerja, dan komponen watak model tersebut saling mempengaruhi antara satu sama lain.

2.1.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja

Pengaruh kepuasan kerja adalah dampak positif atau negatif yang dirasakan oleh karyawan sebagai akibat dari tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Jika karyawan merasa puas

dengan pekerjaannya, maka pengaruhnya akan positif, seperti produktivitas yang meningkat, motivasi yang tinggi, loyalitas terhadap perusahaan, dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Namun, jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka pengaruhnya akan negatif, seperti absensi yang tinggi, kinerja yang buruk, konflik dengan rekan kerja atau atasan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan baru

Menurut Afandi (2018:79), kepuasan kerja memiliki pengaruh sebagai berikut :

a. Terhadap produktifitas

Produktifitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

b. Ketidakhadiran

Ketidakhadiran sifatnya lebih spontan dan kurang mencerminkan ketidakpuasan.

c. Keluarnya pekerja

Berhenti atau keluarnya karyawan dari pekerjaannya mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

d. Respon terhadap ketidakpuasan kerja

a) Keluar (*Exit*) yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.

- b) Menyuarakan (*Voice*) yaitu memberikan saran dan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c) Mengabaikan (*Neglect*) yaitu sikap dengan membiarkan keadaan menjadi lebih buruk seperti sering absen atau semakin sering membuat kesalahan.
- d) Kesetiaan (*loyalty*) yaitu menunggu secara pasif sama kondisi menjadi lebih baik termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar.

Berdasarkan uraian diatas bahwa respon kepuasan kerja karyawan bisa jadi negative ataupun positif. Berdasarkan pada latar belakang skripsi ini sesuai dengan teori afandi yaitu jika karyawan puas terhadap pekerjaan maka mereka akan memberi loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan tersebut buruk seperti absensi dan turnover meningkat.

2.1.5.4 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan Faktor-faktor kepuasan kerja ini adalah hal-hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja.. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Mangkunegara (2017:205) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, intraksi sosial, dan hubungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi faktor kepuasan kerja menurut Mangkunegara yaitu faktor pegawai dilihat dari kecerdasan, umur, usia emosi, sikap bekerja dan cara berfikir. Dilihat dari faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaannya, struktur organisasi, pangkat, finansial, promosi dan hubungan kerja

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:206) mengemukakan bahwa aspek-aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja atau disebut juga dengan sebagai dimensi-dimensi dari kepuasan kerja adalah:

1. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan melihat apakah organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawannya untuk mendapatkan kenaikan jabatan atautkah hanya diperuntukkan bagi sebagian orang saja. Kebijaksanaan promosi ini harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi. Dengan indikator:

1. Kepuasan atas peluang promosi yang sesuai dengan keinginan karyawan

2. Kepuasan antara promosi yang diberikan dengan gaji yang diterima

2. Gaji

Merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan gaji yang diterima sesuai pekerjaan.
- b. Ketepatan waktu pemberian gaji

3. Pekerjaan itu sendiri

Merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan karyawan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
- b. Kepuasan karyawan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.
- c. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.

4. Supervisi

Kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan

keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.
- b. Kepuasan atas dukungan morall yang diberikan atasan
- c. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan.

5. Rekan kerja

Hubungan antra rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, naschat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu:

- a. Kepuasan kerjasama dalam tim.
- b. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.

6. Kondisi Perusahaan

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja. Dengan indikator:

1. Kenyamanan karyawan di lingkungan kerja
2. Fasilitas kantor yang memadai

7. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, karyawan dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi. Dengan indikator: kepuasan komunikasi antar karyawan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah pengaruh motivasi dan etos kerja kekuasaan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini baik dari variabel *independent* Motivasi (X₁) dan Etos Kerja ((X₂) maupun *dependent* Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun Peneliti, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT SGMW Motor Indonesia (Wuling) D. G. M. Astuti dan N. M. D. A. Mayasari 2021 Sumber: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 2, Bulan Oktober Tahun 2021	hasil dalam penelitian ini adalah motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Menggunakan Motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel beban kerja sebagai variabel bebas Tempat dan objek penelitian
2	Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak pada Kepuasan Kerja	Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan	Menggunakan Etos kerja sebagai variabel	Menambahkan variabel budaya organisasi

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun Peneliti, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Karyawan PT Garuda Metalindo Tbk</p> <p>Arif Setiawan dan Dyah Sawitri 2019</p> <p>Sumber: Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi Oktober 2019</p>	<p>Etos Kerja telah berjalan dengan baik. peneliti menemukan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh dominan terhadap Kepuasan kerja</p>	<p>bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>sebagai variabel bebas</p> <p>Tempat dan objek penelitian</p>
3	<p>Pengaruh Etos Kerja dan <i>Job Insecurity</i> terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar</p> <p>I Kadek Putrayasa dan Made Astrama 2021</p> <p>Sumber: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Pebruari 2021, Vol. 1 (No. 1): Hal 25-37</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Menggunakan etos kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Menambahkan variabel <i>Job Insecurity</i> sebagai variabel bebas</p> <p>Tempat dan objek penelitian</p>
4	<p>Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Stress Kerja terhadap Kepuasan mitra gojek</p> <p>James Renaldo , Kurniati W. Andani 2022</p> <p>Sumber: Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 04, No. 04, Oktober 2022 : hlm 947-954</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja.</p>	<p>Menggunakan Motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Menambahkan variabel budaya kerja dan stress kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Tempat dan objek penelitian</p>
5	<p>Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. SRIWIJAYA AIR MAKASSAR</p> <p>Siti Fatimah 2020</p> <p>Sumber: Movere Journal Vol 2 No. 2 Juli 2020 Hal 89-92</p>	<p>Hasil dari penelitian menunjukkan variabel stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Menambahkan variabel stress kerja sebagai variabel bebas</p> <p>Tempat dan objek penelitian</p>

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun Peneliti, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
6	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia) Ruddy Heryadi dan Soelaiman Sukmalana 2020 Sumber: Bisnis dan Iptek Vol.13, No. 2, Oktober 2020, 80-92	hasil menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.	Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas Tempat dan objek penelitian
7	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Hyundai Motor Manufacturing Indonesia terhadap Kepuasan Kerja J. Madani 2019 Sumber: Vol. 2, No. 1, Maret 2019: 87 - 100	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Hyundai Motor Manufacturing Indonesia	Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas Lokasi
8	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Daihatsu Drivetrain Manufacturing Karawang) Tiwi Nofitasari dan Anton Prasetyo 2021 Sumber: https://journal.stieputrabangsa.ac.id/	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan etos kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja PT Daihatsu Drivetrain Manufacturing Karawang)	Menggunakan etos kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas Tempat dan objek penelitian
9	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kepuasan	Hasilnya gaya kepemimpinan dan etos kerja	Menggunakan etos kerja sebagai	Menambahkan variabel gaya

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun Peneliti, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p>Kerja Karyawan PT TASPEN (PERSERO) KC PEMATANGSIANTAR</p> <p>Andika Ardiansyah, Darwin Lie, Efendi dan Andy Wijaya 2017</p> <p>Sumber: Vol. 3, No. 2</p>	berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.	variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat	kepemimpinan sebagai variabel bebas Tempat dan objek penelitian
10	<p><i>Correlation among Leadership, Work Culture and Work Motivation toward Job Satisfaction of PT Goodyear Indonesia Tbk</i></p> <p>Isna Hidayati¹, Ahmad Suriansyah dan Sulistiyana 2022</p> <p>Sumber: Volume 05 Issue 10.47191/ijsshr/v5-i6-69</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan dan budaya kerja melalui motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung	Menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel kepemimpinan, budaya kerja sebagai variabel bebas Tempat dan objek penelitian
11	<p>Hatem Mahmoud Al-Nashash, Scricant Krupasindhu Panigrahi, Mohd Ridzuan Bin Darum 2018</p> <p><i>Do Work Ethics Improves Employee Job Satisfaction? Insight From Jordanian Bank</i></p> <p><i>International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences Vol.8 Issue.11</i></p>	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Menggunakan variabel etos kepuasan kerja	Tempat dan objek penelitian
12	<p><i>Implementation of Job Commitment and Job Motivation Toward Optimization of Job Satisfaction Through Employee Performance</i></p> <p>Maryani Nurhadi dan Muhd Adrin Bin Adnan 2022</p>	Hasilnya menunjukkan bahwa komitmen kerja dan motivasi kerja secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja maupun secara tidak langsung	Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel komitmen kerja sebagai variabel bebas Tempat dan objek penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun Peneliti, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Sumber: Journal of Applied Management (JAM) Volume 20 Number 2	mempengaruhi kepuasan kerja melalui kinerja karyawan.		
13	Pengaruh <i>Human Relation</i> , Lingkungan dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado Miyuki Regina Monoarfa, Adolfinia dan Yantje Uhing 2020 Sumber: Jurnal EMBA Vol.8 No.1	Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Menggunakan etos kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel <i>Human Realtion</i> dan Lingkungan sebagai variabel bebas Tempat dan objek penelitian
14	Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PT. Bukit Barisan Sandjaya Ulma) Onsardi dan Andre Aldi Saputra 2022 Sumber: Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains. Vol. 3 No.2	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Gajah Tunggal Tbk	Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat	Menambahkan variabel keterlibatan kerja sebagai variabel bebas Tempat dan objek penelitian
15	Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Astra Otoparts M.Aris Arifin, Saban Echdar dan Maryadi 2018 Sumber: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk	Hasil pengujian menunjukkan bahwa Etos Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja	Menggunakan etos kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas	Menambahkan variabel berbeda yaitu lingkungan kerja Tempat dan objek penelitian
16	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pancasakti Putra Kencana Suroto 2022	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh	Menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai	Menambahkan variabel kompensasi sebagai variabel bebas

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun Peneliti, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	Sumber: IIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (2614-8854) Volume 5, Nomor 4,	terhadap kepuasan kerja pada PT Pancasakti Putra Kencana	variabel terikat	Tempat dan objek penelitian
17	<p>Determinasi Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)</p> <p>Dori Mittra Candana 2021</p> <p>Sumber: https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4 Volume 2, Issue 4, Maret 2021</p>	Hasil penelitiannya adalah Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Adanya variabel etos kerja dan kepuasan kerja	<p>Memakai variabel kualitatif</p> <p>menambahkan variabel berbeda yaitu prestasi kerja dan disiplin kerja</p>
18	<p>Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Indosat</p> <p>Silvi Andika Citra Sari, Anthon Rustono 2018</p> <p>Sumber: Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Volume 11, No 1, Febuari 2018, Hal. 9-14</p>	Hasil penelitiannya adalah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Adanya variabel motivasi kerja	<p>Menambahkan variabel budaya organisasi</p> <p>Lokasi</p>
19	<p>Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja</p> <p>Bayu Indra Setia, Erry SR. Pangestu 2020</p> <p>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Volume 13, No 2, Agustus 2020, Hal. 61-69</p>	Hasil penelitiannya adalah salah satu variabel yaitu motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 62,1%	Adanya variabel motivasi kerja	<p>Ada beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja selain motivasi yaitu kepemimpinan visioner, kompetensi</p> <p>Memakai penelitian deskriptif dan eksplanatori</p>
20	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Karyawan	Hasil penelitiannya adalah motivasi	Adanya variabel motivasi	Menambahkan variabel berbeda yaitu

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun Peneliti, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	terhadap Kepuasan Kerja PT. Nugra Karsera Finna Destirahayu 1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS Imam Wibowo 2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS 2022 Sumber: http://dx.doi.org/10.35137/jm.bk.v10i1.666 Vol.10. No. 1	berpengaruh terhadap kepuasan kerja		lingkungan kerja sebagai (X1) Lokasi
21	<i>Motivation And Job Satisfaction of Physical Education Teachers During Pandemic</i> Aysel Kızılkaya Namlı, Mehmet Akif Yücekaya 2022 Sumber: 10.26466/opus.887856	<i>most of the teachers stated that they could not get job satisfaction</i>	Adanya variabel motivasi dan kepuasan kerja	Lokasi
22	Pengaruh Promosi Jabatan, Pengendalian dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Pesisir Selatan R.S. Afriyanti, Febsri Susanti 2022 Sumber	Hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja	Adanya variabel motivasi	Menambahka n variabel berbeda yaitu Promosi Jabatan dan Pengendalian Lokasi
23	Pengaruh Motivasi Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Delta Multi Mandiri Medan Alex Susanto 2023 Sumber: http://ejournal.ust.ac.id/index.php/JIMB_ekonomi	Hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja	Adanya variabel motivasi	Menambahka n variabel berbeda yaitu stress Kerja Lokasi

No	Judul, Nama Peneliti, Tahun Peneliti, sumber	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
24	Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Cipta Aneka Selera Indonesia Widhayani Puri S , Utama Wisnu W 2020 Sumber: Majalah Ekonomi _ ISSN No. 1411-9501 _ Vol. 25	Hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja	Adanya variabel motivasi	Menambahka n variabel berbeda yaitu mutase dan lingkungan kerja Lokasi
25	<i>The Effect of Compensation, Organizational Culture and Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers</i> Jufrizen, 2018 Sumber: DOI: 10.31219/osf.io/sqrcm	<i>The results showed that work ethic have a positive and significant effect on job satisfaction</i>	Adanya variabel etos kerja	Menambahka n variabel berbeda yaitu kompensasi dan budaya organisasi Lokasi

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.” Suatu perusahaan atau organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tanpada adanya sumber daya manusia suatu perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan. sebelumnya. Variabel dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh tersebut akan dijelaskan mengacu pada teori dan penelitian terdahulu

2.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberdaya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Pada penelitian ini dilihat dari tiga tingkatan kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan berafiliasi, dan kebutuhan akan berkuasa. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

Menurut Wibowo (2021:28) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu

membentuk harapan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disesuaikan pekerjaan.

James Renaldo , Kurniati W. Andani (2022) melakukan penelitian pada Karyawan Mitra Gojek dengan objek kepuasan kerja yang berjudul Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Astra Internasional Tbk hasilnya variabel motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

D. G. M. Astuti dan N. M. D. A. Mayasari (2021) melakukan penelitian pada PT SGMW Motor Indonesia (Wuling) dengan objek kepuasan kerja yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT SGMW Motor Indonesia (Wuling) hasilnya motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Siti Fatimah (2020) melakukan penelitian pada PT. T. SRIWIJAYA AIR MAKASSAR dengan objek kepuasan kerja yang berjudul Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. T. SRIWIJAYA AIR MAKASSAR di Makasar hasilnya Hasil dari penelitiannya menunjukkan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja

Ruddy Heryadi dan Soelaiman Sukmalana (2020) melakukan penelitian pada karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia dengan objek kepuasan kerja yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia) hasil menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

J. Madani (2019) melakukan penelitian pada PT. Hyundai Motor Manufacturing dengan objek kepuasan kerja yang berjudul Pengaruh Budaya

Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan PT. Hyundai Motor Manufacturing terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Hyundai Motor Manufacturing.

2.3.2 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Etos kerja yang baik dalam suatu organisasi dapat membantu para karyawan memahami bagaimana mereka bekerja dalam pekerjaan mereka. Etos kerja adalah suatu perasaan, pembicaraan, dan tindakan manusia yang bekerja didalam suatu organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada didalam organisasi termasuk didalamnya yaitu cara berpikir, bersikap, dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang berada didalam suatu organisasi tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja dapat membantu dalam memerankan dan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan. Setiap organisasi yang ingin maju akan melibatkan semua orang yang berada di dalam perusahaan untuk memiliki etos kerja yang baik. Kepuasan kerja merupakan aspek yang penting pada diri seorang karyawan di dalam suatu perusahaan, dengan adanya kepuasan kerja pada diri seorang karyawan dalam bekerja, maka akan lebih memacu etos kerja dalam melakukan setiap kegiatan guna tercapainya tujuan perusahaan. Dengan adanya etos kerja akan timbul kepuasan pada karyawan dimana pada akhirnya akan membuat karyawan menjadi produktif, serta akan

mencegah timbulnya tidak semangat dalam bekerja serta rendahnya kepuasan kerja pada karyawan.

I Kadek Putrayasa dan Made Astrama (2021) melakukan penelitian pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar dengan objek kepuasan kerja yang berjudul Pengaruh Etos Kerja dan *Job Insecurity* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

Andika Ardiansyah, Darwin Lie, Efendi dan Andy Wijaya (2017) melakukan penelitian pada PT Taspen (Persero) KC Pematangsiantar objek kepuasan kerja yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Indospring Tbk. Hasilnya gaya etos kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Miyuki Regina Monoarfa, Adolfinia dan Yantje Uhing (2020) melakukan penelitian pada Hotel Sintesa Peninsula Manado dengan objek kepuasan kerja karyawan yang berjudul Pengaruh Human Relation, Longkungan, Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya, hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado

Tiwi Nofitasari dan Anton Prasetyo (2021) melakukan penelitian pada PT Daihatsu Drivetrain Manufacturing Karawang) dengan objek kepuasan kerja yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja hasilnya variabel etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Daihatsu Drivetrain Manufacturing Karawang).

2.3.4 Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Membicarakan kepuasan kerja tidak lepas dari etos kerja dan motivasi, bahkan sering keduanya disamakan untuk suatu pengukuran, tetapi sesungguhnya keduanya adalah berbeda. Secara sederhana sebagai patokan untuk membedakannya sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan). Kemudian karyawan akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapannya. Jika harapannya terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas serta kebutuhannya juga akan terpenuhi, sebaliknya apabila kebutuhan tidak terpenuhi, karyawan tidak merasa puas. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan timbul apabila motivasi dan etos kerja karyawan yang ada di sebuah perusahaan berjalan dengan baik .

I Wayan Kartama (2021) melakukan penelitian pada STIKOM Bali dengan objek kepuasan kerja yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja hasilnya variabel motivasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan STIKOM Bali

Annisa Dzakia (2021) melakukan penelitian pada Yayasan daarul hikmah dengan objek kepuasan kerja yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja

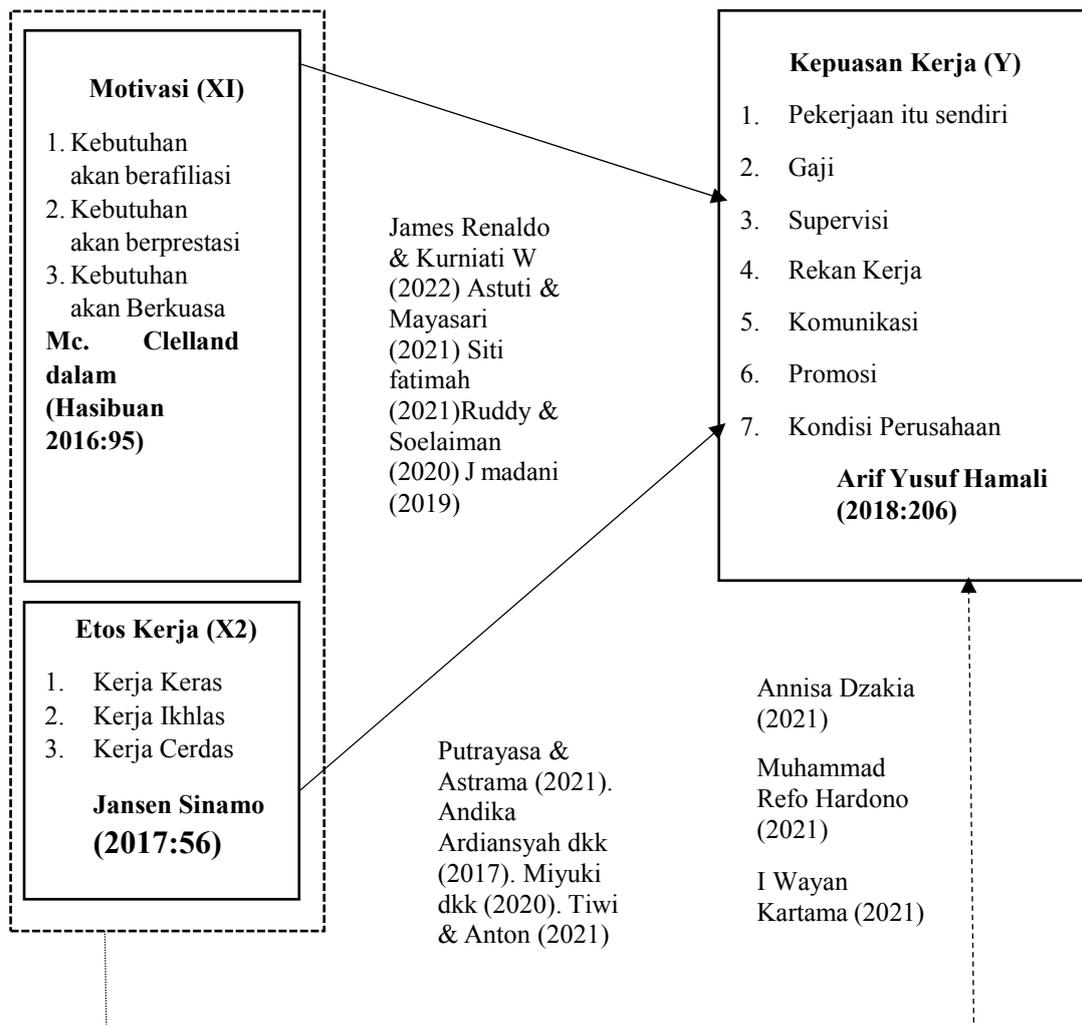
terhadap Kepuasan Kerja hasilnya variabel motivasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Muhammad Refo Hardono (2021) melakukan penelitian pada karyawan honorer dengan objek kepuasan kerja hasilnya variabel motivasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan honorer.

Perlunya kepedulian segenap elemen masyarakat untuk menciptakan iklim etos kerja yang baik dan kondusif sangat diperlukan guna terwujudnya tatanan masyarakat dengan etos kerja tinggi.. Tentu saja perusahaan mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena cenderung untuk meningkatkan motivasi karyawan di perusahaan, hal ini dikarenakan jika karyawan merasa puas maka yang akan merasakan keuntungannya yaitu perusahaan itu sendiri. Selain itu karyawan yang merasa pas dalam pekerjaannya maka karyawan akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreatifitas yang tinggi.

Bedasarkan uraian teori yang ada diatas dan kerangka pemikiran, peneliti mencoba untuk menggambarkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti lain sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Keterangan

- Berpengaruh Secara Simultan
- ▶ Berpengaruh Secara Parsial

Berdasarkan dimensi dari teori Etos kerja Jansen Sinamo tersebut dikarenakan teori yang penulis pakai adalah karena teori ini sesuai dengan kondisi yang terjadi dalam perusahaan

Berdasarkan teori Motivasi yaitu McClellan peneliti memakai dimensi tersebut dikarenakan teori ini sesuai dengan apa yang peneliti bahas di kajian pustaka

Berdasarkan teori kepuasan kerja peneliti memilih dimensi dari Arif Yusuf Hamali yang membantu penulis untuk memahami fenomena yang sesuai dengan judul pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Dikatakan sementara, baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma diatas, maka dapat diketahui hipotesis penelitian. Ada dua hipotesis yang akan peneliti lakukan yaitu, hipotesis simultan dan hipotesis parsial.

1. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan

2. Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

b. Terdapat pengaruh yang signifikan dari etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan