

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

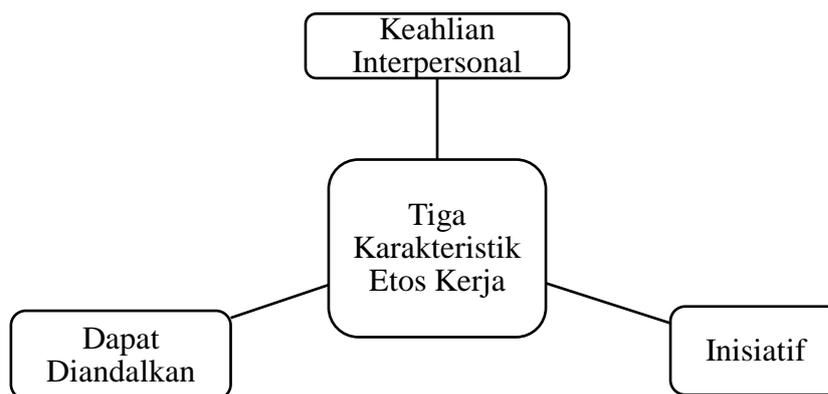
2.1.1. Etos Kerja

2.1.1.1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Harsono dan Santoso (2012) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Tobing dan Sulianti, (2013) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan (Simamora, 2013)

2.1.1.2. Tiga Karakteristik Etos Kerja

Untuk menciptakan etos kerja karyawan yang bersinergi satu dengan yang lainnya secara utuh, dapat digambarkan pada skema berikut :



Gambar 2.1 Tiga Karakteristik Etos Kerja

Penjelasan 3 karakteristik untuk menciptakan etos kerja yang bersinergi dapat disajikan pada gambar adalah sebagai berikut (Devi dan Eva Kris Diana, 2013):

1. Keahlian interpersonal

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan berkaitan dengan bagaimana karyawan berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi dalam performansi kerja.

2. Inisiatif

Perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang dapat memfasilitasi dirinya agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Sifat karyawan seperti ini dapat digambarkan seperti cerdas, produktif, antusias, dan teliti.

3. Dapat diandalkan

Perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan adanya harapan terhadap hasil kerja yang memuaskan, berdasarkan fungsi kerja yang diharapkan perusahaan.

2.1.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Etos Kerja

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal (Devi dan Eva Kris Diana, 2013) yaitu :

a. Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

Emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras, yang mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya. Emosi negatif yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

b. Faktor Eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.

2.1.1.4. Indikator Etos Kerja

Harsono dan Santoso (2012) menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma norma tertentu. Indikator untuk mengukur etos kerja menurut Harsono dan Santoso (2012) adalah:

a. Kerja Keras

Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk atau kecanduan melakukan sesuatu pekerjaan untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

c. Disiplin

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

d. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

e. Tekun

Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jenuh dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu supaya tidak terjadi kembali.

f. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan dan tidak melanggar peraturan tersebut.

2.1.2. Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah komoditas yang sangat dicari dan bernilai tinggi, dalam kurun waktu 15 tahun ini publik semakin terpesona dengan ide tentang kepemimpinan (Adamy, 2016)

Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun, dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun (Busro, 2018).

Prasetyo dalam (Badu dan Djafri, 2017) berpendapat “gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan”. Selain itu, Suhariadi (2013) berpendapat bahwa makin mampu seseorang pimpinan mengadaptasi gaya perilaku kepemimpinan mereka untuk memenuhi tuntutan situasi tertentu dan kebutuhan pengikutnya, maka akan cenderung semakin efektif pula pimpinan tersebut dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Sejatinya, tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik, untuk efektif atau tidaknya, semua bergantung pada situasi yang terjadi.

2.1.2.2 Teori Kepemimpinan

Menurut Wijaya dan Rifa'i (2016) karena kepemimpinan erat hubungannya dengan pengambilan keputusan dan hubungan terhadap sesama, maka pemimpin perlu memahami pendekatan-pendekatan dalam kepemimpinan, berikut ini beberapa pendekatan dalam teori kepemimpinan diantaranya:

1. Pendekatan Trait (Sifat)

Sifat merupakan salah satu ciri yang spesifik yang dimiliki oleh pribadi, seperti kepercayaan diri, kejujuran, kecerdasan, dan keberanian. Menurut teori sifat, hanya pribadi yang memiliki sifat-sifat tertentu yang bisa menjadi seorang pemimpin. Pribadi tersebut lebih dikenal sebagai orang hebat (*great person*). Teori ini menegaskan gagasan bahwa beberapa pribadi dilahirkan memiliki sifat-sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin.

2. Pendekatan Keprilakuan (*Behavior Approach*)

Pendekatan keprilakuan memandang kepemimpinan dapat dipelajari dari pola tingkah laku, dan bukan sifat-sifatnya. Studi ini melihat dan mengidentifikasi perilaku yang khas dari pemimpin dalam kegiatannya untuk mempengaruhi anggota-anggota kelompok atau pengikutnya.

3. Pendekatan Transaksional

Pada organisasi modern gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan adalah pendekatan kepemimpinan transaksional. Gaya kepemimpinan ini didasarkan pada asumsi bahwa kepemimpinan merupakan kontrak sosial antara pemimpin dan pengikut. Kedua pihak saling bebas (*independent*) dan memiliki tujuan, kebutuhan serta kepentingan sendiri. Seringkali tujuan dan kebutuhan kedua pihak saling bertentangan sehingga mengarah ke situasi konflik antara pemimpin (manajemen perusahaan) dengan bawahan. Kepemimpinan transaksional tidak mengembangkan pola hubungan *laissez fair* atau membiarkan personel menentukan sendiri pekerjaannya karena dikhawatirkan dengan keadaan personel yang perlu pembinaan, pola ini dapat menyebabkan mereka menjadi pemalas dan tidak jelas apa yang dikerjakannya.

4. Pendekatan Transformasional

Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi ke depan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan

serta mampu mentransformasi perubahan tersebut ke dalam organisasi; memelopori perubahan dan memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, serta membangun kinerja manajemen; berani dan bertanggung jawab memimpin dan mengendalikan organisasi.

5. Pendekatan Kepemimpinan Karismatik

Gaya kepemimpinan kharismatik memiliki daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut dan jumlahnya yang sangat luar biasa. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui sebab-sebab secara pasti mengapa seseorang itu memiliki kharismatik yang begitu besar. Para peneliti studi leadership menemukan bahwa seorang pemimpin kharismatik memiliki keterkaitan dengan kekuatan ghaib (supernatural), di mana kekuatan kekuatannya diperoleh dari Yang Maha Kuasa. Tokoh besar yang barang kali dapat dikategorikan memiliki gaya kharismatik antara lain Gengis Khan, Gandhi, Jhon F. Kennedy, Soekarno dan lain-lain.

2.1.2.3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Suhariadi (2013) fungsi kepemimpinan diketahui cukup banyak dan beragam, bergantung pada permasalahan dasar yang dihadapi oleh kelompok dan bagaimana gaya kepemimpinan yang muncul. Hal tersebut juga bergantung pada model kekuasaan yang digunakan. Kekuasaan (power) dalam konteks kepemimpinan ini, terbagi menjadi enam kategori, meskipun satu dengan yang lain dapat pula dikaitkan sebagaimana keenamnya memiliki interrelasi.

Expert dan *informational power* adalah bentuk kekuasaan pemimpin yang dikarenakan pemimpin tersebut memiliki keterampilan, pengetahuan dan informasi. Pemimpin yang memiliki kekuasaan ini juga memiliki kemampuan untuk menggunakannya. *Reward* dan *coercive power*, berbeda dengan kategori sebelumnya, menekankan pada kekuasaan pemimpin untuk mampu memberi hadiah atau hukuman atas diri seseorang atau pada kelompok agar muncul kepatuhan. *Legitimate power* adalah kekuasaan pemimpin yang diteguhkan oleh adanya peran struktur kelompok atau organisasi itu sendiri, dan diterima oleh segenap elemen tanpa kecuali. *Referent power*, adalah kekuasaan pemimpin disatu

sisi yang melibatkan para individu terpengaruh sedemikian rupa agar mengidentifikasi diri mereka kepada pemimpin.

2.1.2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Simamora (2013) kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan, sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan dan dengan adanya kerja sama pihak perusahaan bisa membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar pegawai sehingga memungkinkan pegawai untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

Indikator gaya kepemimpinan yang digunakan penelitian berfokus dengan hal-hal sebagai berikut :

- a. Pemimpin yang memberi petunjuk dan mengarahkan
- b. Pemimpin yang melibatkan partisipasi pegawai.
- c. Pemimpin yang memiliki keputusan dan tujuan yang jelas.
- d. Pemimpin yang memiliki pemimpin yang toleran.
- e. Pemimpin yang mampu mengawasi bawahan dengan baik.
- f. Pemimpin yang membantu mengatasi permasalahan pegawai.
- g. Pemimpin yang memberi dukungan pada pegawai untuk maju
- h. Pemimpin yang memberi penghargaan pada karyawan berprestasi

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi, faktor internal yang berpengaruh terhadap etos kerja seseorang. Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan (Busro, 2018). Menurut Wijaya dan Rifa'i (2016) motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Motivasi tidak hanya berasal dari internal individu itu sendiri ada juga faktor dari luar yang mendorong motivasi, oleh karena itu perusahaan yang baik akan memahami perilaku bawahan, semakin baik perusahaan mempengaruhi bawahan perilaku karyawan maka karyawan konsisten mencapai tujuan perusahaan. Motivasi sangat diperlukan dalam organisasi karena

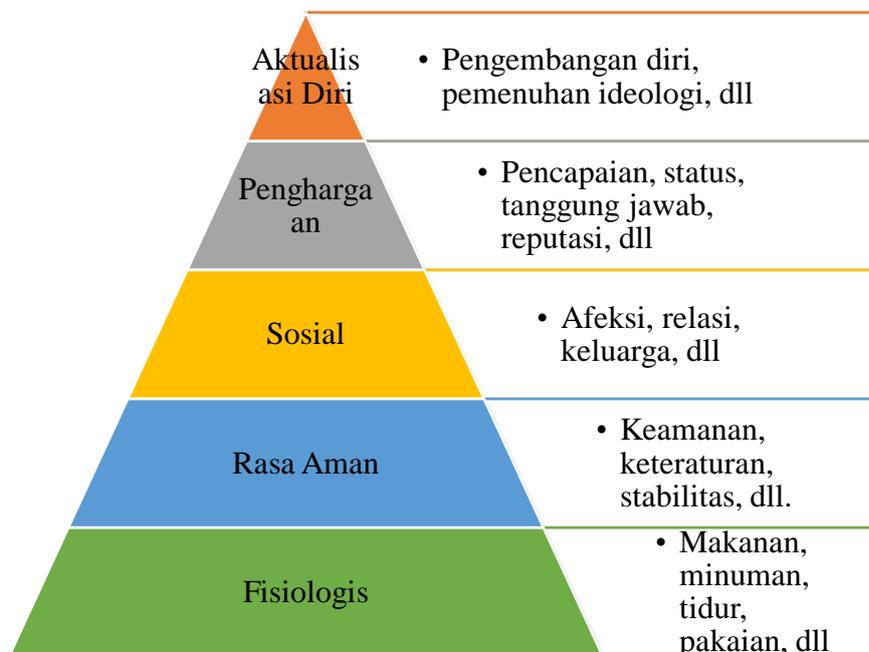
berhubungan dengan usaha memberikan dorongan pada para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidaklah mungkin dicapai tanpa adanya komitmen yang bertahan lama dari para anggotanya. Pemahaman tentang motivasi perlu di dasarkan pada asumsi bahwa motivasi adalah sebagai hal yang baik, sebagai penentu prestasi kerja, sebagai hal yang tidak pernah berhenti, dan sebagai alat pengukur hubungan pekerjaan dalam organisasi (Wayan dan Desak, 2017)

2.1.3.2. Teori-Teori Motivasi

Enny (2019) mengemukakan teori-teori motivasi yang terdiri dari :

1. Teori Abraham H. Maslow

Salah seorang ilmuwan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "*Motivation and Personality*." Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan (Siagian dan Khair, 2018), yaitu:



Gambar 2.2 Teori Hierarki Maslow

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan penghargaan yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama dan kedua kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder, lepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia yang jelas ialah bahwa jenis dan intensitas kebutuhan manusia bedah dari satu orang ke orang lain karena manusia merupakan makhluk individu yang khas. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Menarik pula untuk mencatat bahwa dengan makin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang pentingnya unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori "klasik" Maslow semakin disempurnakan. Bahkan dapat dikatakan mengalami "koreksi".

Penyempumaan atau "koreksi" tersebut diarahkan terutama pada konsep "hierarki kebutuhan" yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah "hierarki" dapat diartikan sebagai tingkatan. Atau secara analogi berarti "anak tangga." Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua dalam hal ini keamanan sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang pangan dan papan terpenuhi; yang ketiga tidak akan diusahakannya sebelum seseorang merasa aman. Demikian seterusnya.

Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia semakin mendalam, penyempurnaan dan "koreksi" tersebut dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini perlu ditekankan bahwa :

- a. Pemuasan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemulasannya.
- b. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat memungkinkan timbul lagi diwaktu yang akan datang.
- c. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai "titik jenuh" dalam arti tiba suatu kondisi dimana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu :

- a. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar.
- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pemeliharaan hubungan dengan karyawan dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para karyawan. Apabila sampai terjadi akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi seperti

ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringkali para karyawan berbuat kesalahan dalam melakukan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan karyawan ke organisasi lain.

3. Teori Harapan

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul "*Workand Motivation*" menyetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai "Teori Harapan." Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun untuk berupaya akan menjadi rendah.

2.1.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor ekstern dan intern yang berasal dari karyawan.

a. Faktorn Internal

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a. Memperoleh kompensasi yang layak.
- b. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- c. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.

2. Keinginan untuk memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orangtua, untuk memperoleh status sosial yang tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi hal-hal :
 - a. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - b. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - c. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - d. Perusahaan tempat kerja dihargai masyarakat
5. Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu keinginan untuk menjadi kepala.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu :

1. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
2. Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
3. Peraturan yang fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada karyawan.

4. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan hal itu, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

5. Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja bukan hanya hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

2.1.3.5. Indikator Motivasi

Menurut Busro (2018) dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan yang meliputi kebutuhan akan makan, minum, pakaian dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan Keselamatan, yaitu kebutuhan yang meliputi kebutuhan akan perlindungan dari ancaman dan pertentangan.
3. Kebutuhan Kehormatan, yaitu kebutuhan yang meliputi kebutuhan akan status dan penghargaan oleh orang lain.
4. Keutuhan Aktualisasi, yaitu kebutuhan yang meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.
5. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan yang meliputi interaksi dengan orang lain.

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja

yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Intinya lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan gairah kinerja karyawan sehingga menjadi sangat produktif dan efektif. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan sosial yang harmonis, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling sentimen, tidak saling mencemooh, dan tidak ada perbuatan negatif lainnya termasuk tidak membawa perasaan, akan mampu meningkatkan semangat kerja (Busro, 2018).

2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.4.3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019) lingkungan kerja terdiri dari beberapa jenis, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2.1.4.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021) indikator yang dapat menilai lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja (non fisik), yaitu kondisi tempat kerja meliputi pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan tempat kerja.

2. Hubungan antar rekan kerja (non fisik), yaitu terciptanya hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja dan pegawai (fisik), yaitu kelengkapan alat penunjang pekerjaan dan fasilitas tempat ibadah dan toilet.
4. Keamanan dan keselamatan kerja (non fisik), yaitu perasaan aman dalam bekerja dan standar kinerja yang memenuhi K3.
5. Sarana penunjang pekerjaan (fisik), yaitu berupa gedung, ruang kerja

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Dwi Pratiwi *et al* (2022) pada karyawan Perumda Air Minum Air Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dan melakukan penyebaran kuesioner kepada 58 orang responden yaitu karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. teknik analisis data yang peneliti gunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis linear berganda, serta pengujian hipotesis yaitu Uji T dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang kuat dengan variabel etos kerja yaitu sebesar 0,874. Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi.

Penelitian yang dilakukan Adhiswara (2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja pada Departemen Warehouse PT Mulia Boga Raya. Hasil penelitian menunjukkan. Tidak adanya pengaruh antara Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja yang mana diperoleh nilai t hitung 0,559 dengan tingkat signifikan 0,581. dengan menggunakan batas signifikan 0,05, nilai signifikan tersebut lebih besar dari taraf 5%. Tidak adanya pengaruh antara Motivasi kerja terhadap etos kerja, yang mana diperoleh t hitung 0,901 dengan tingkat signifikan 0,376. dengan batas signifikan 0,05, nilai signifikan tersebut lebih besar dari taraf 5%. Dan Tidak adanya pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja secara bersamaan, yang mana diperoleh nilai f hitung =

0,549 dengan signifikan $0,584 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja pada departemen warehouse PT. Mulia Boga Raya.

Penelitian yang dilakukan Rachel (2022) pada karyawan PT Mega Mustika Gemilang. Riset ini dilaksanakan dengan metode penyebaran angket dan metode yang digunakan adalah metode deskriptif, dimana dilaksanakan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi berganda, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji F dan uji T. Hasil regresi linear berganda didapatkan $Y = 11,373 + 0,402 X_1 + 0,319 X_2$, berarti tiap peningkatan maupun penurunan lingkungan kerja sebesar 1 poin, maka variabel etos kerja akan mengalami peningkatan atau penurunan 0,402. Namun, bagi koefisien rekan kerja yakni apabila terjadi pertambahan maupun penurunan terkait dengan rekan kerja sejumlah 1 tingkatan, akan meningkatkan atau menurunkan kinerja sejumlah 0,319. Merujuk pada hasil pengujian hipotesis didapatkan skor Fhitung sebanyak 64,138 yang mana nilai ini lebih besar dari Ftabel sebesar 3,09. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a disetujui disebabkan hasil t hitung $>$ t tabel dengan tingkat salah 5% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $n-2 = 100-2 = 98$ sedangkan dari pengujian t didapatkan hasil t tabel yakni 1,660 terlihat bahwa angkanya lebih besar dibandingkan t hitung yang bernilai 1,660 sehingga dinyatakan H_a diterima dan H_0 tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulinda dan Rozzyana (2018) pada karyawan di perusahaan *oil and gas* yang ada di Batu Ampar. Manfaat penelitian ini untuk penelitian yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi ataupun perbandingan bagi penelitian selanjutnya serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja serta dampaknya terhadap etos kerja karyawan. Objek penelitian merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan *oil and gas* yang ada di Batu Ampar dengan 170 sampel responden. Hasil yang diperoleh variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap etos kerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Purba (2015) pada karyawan PT Bank Mandiri (persero) Tbk, unit *Performance And Budgeting* Kantor Wilayah Medan. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial (uji t) karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri. Secara parsial (uji t) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Secara parsial (uji t) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri. Secara simultan (uji f) variabel karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan Terhadap Etos Kerja karyawan pada PT. Bank Mandiri.

Penelitian yang dilakukan Ramadona dan Rismayanti (2019) pada karyawan PT Pilar Adhi Pratama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan pada PT Pilar Adhi Pratama. Hal ini dibuktikan dengan besarnya $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan taraf kesalahan 0,05 yaitu $5,013 > 2,015$.

Penelitian yang dilakukan Yuliani (2021) pada karyawan PT Akindo Karya Gemilang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 92 responden dan data dikumpulkan dengan kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,813 dimana nilai $2,813 > 1,98729$ dan nilai signifikan 0,006 dimana nilai $0,006 < 0,05$. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan Transaksional terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan nilai t hitung sebesar 0,093 dimana nilai $0,093 < 1,98729$ dan nilai signifikan 0,926 dimana nilai $0,926 > 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan nilai t hitung sebesar 5,301 dimana nilai $5,301 > 1,98729$ dan nilai signifikan 0,000 dimana nilai $0,000 < 0,05$. Dan terdapat pengaruh simultan dan signifikan Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional, Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasi. Hal ini dibuktikan nilai F hitung sebesar 29,508 dimana nilai $29,508 > F_{tabel} 2,71$ dan nilai signifikan 0,000 dimana nilai $0,000 < 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Chandra et al., (2022) pada karyawan PT United Rope. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 73 karyawan. Skala yang digunakan adalah skala Likert. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan loyalitas kerja terhadap etos kerja karyawan PT United Rope. Sedangkan secara parsial ditemukan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT United Rope. Secara parsial ditemukan bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT Unitef Rope.

Penelitian yang dilakukan oleh Permana et al., (2019) pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama. Responden yang digunakan adalah 97 pegawai yang bekerja di Kantor Cabang Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami, Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Pemahaman Karyawan Terhadap Etika Kerja Islami.

Pada penelitian yang dilakukan H. B. Ginting (2022) pada PT XYZ. Pengumpulan data melalui meyebar kuesioner. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil Analisa pertama menunjukkan Gaya kepemimpinan transformasi menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap Etos Kerja, kedua motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Kedua variabel menunjukkan memiliki pengaruh positif dan signifikan.

2.3. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka Konseptual Penelitian adalah kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan yang lainnya dari masalah yang ingin di teliti. Kerangka konsep didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian (Setiadi, 2013).

A. Konsep mengenai variabel-variabel yang digunakan.

Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan etos kerja pegawai. Maka diperoleh variabel sebagai berikut :

Variabel Bebas :

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Motivasi

X3 : Lingkungan Kerja

Variabel Terikat :

Y : Etos Kerja

B. Keterkaitan antar variabel penelitian.

I. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulinda dan Rozzyana (2018) pada karyawan di perusahaan *oil and gas* yang ada di Batu Ampar. Hasil yang diperoleh variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif (signifikan) terhadap etos kerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Prasetyo (dalam Badu dan Djafri, 2017) berpendapat “gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan”. Jadi, apabila gaya kepemimpinan tepat untuk mempengaruhi etos kerja pegawai tentunya tujuan organisasi akan tercapai.

II. Pengaruh Motivasi terhadap Etos Kerja

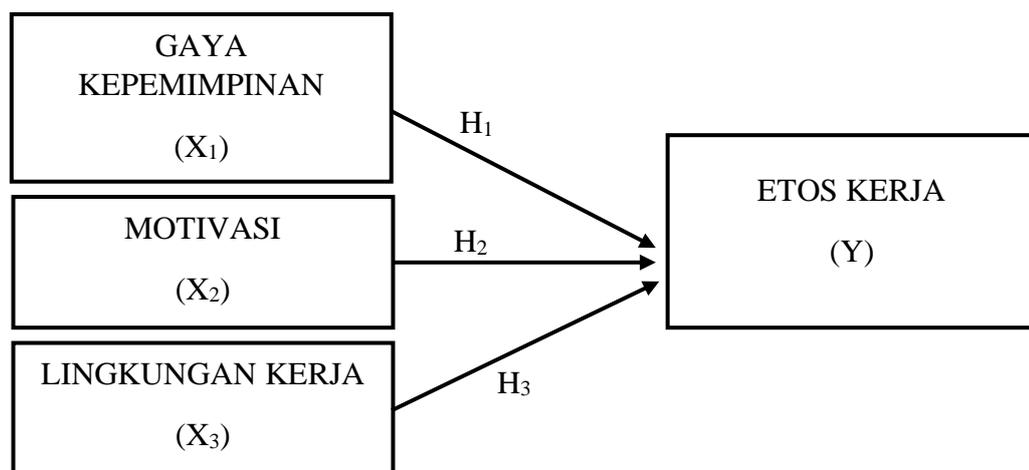
Seorang pegawai atau anggota organisasi yang termotivasi akan memiliki sifat energik dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan akan berdampak positif terhadap hasil pekerjaannya. Sebaliknya apabila seorang pegawai yang memiliki motivasi rendah tentunya akan sering menunjukkan rasa tidak nyaman, tidak seang, dan tidak bergairah mengerjakan pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak tercapai. Sesuai dengan pendapat Busro (2018) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

III. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja

Sesuai dengan teori diatas bahwa lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang. Etos atau semangat kerja seseorang juga terpengaruh dari lingkungan tempat dia kerja sehingga meningkatkan efisien kerja. Seperti tata ruang kerja yang tepat, cahaya ruangan yang tepat, suhu, dan kelembapan, kebersihan tempat kerja, dan keheningan atau tidak suara yang mengganggu konsentrasi kerja. Penelitian yang dilakukan Dwi Pratiwi et al., (2022) pada karyawan Perumda Air Minum Air Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang kuat dengan variabel etos kerja yaitu sebesar 0,874. Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan variabel hubungan antar manusia dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi.

2.3.1. Kerangka Fikir

Kerangka fikir akan menghubungkan antar variabel-variabel penelitian yaitu variabel bebas dan variabel terkait. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3). Sedangkan variabel terkait adalah Etos Kerja (Y). Berikut gambar dari kerangka fikir, berdasarkan paparan variabel terkait pada penelitian ini:



Gambar 2.3. Kerangka Pikir

2.3.2. Hipotesis atau Proporsisi

Berdasarkan papan yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah, sebagai berikut :

H₁ : Gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh langsung terhadap etos kerja (Y)

H₂ : Motivasi (X2) memiliki pengaruh langsung terhadap etos kerja (Y)

H₃ : Lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh langsung terhadap etos kerja (Y)