

BAB II TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Studi arsip ini disusun untuk tujuan ganda sebagai titik perbandingan dan cahaya penuntun bagi peneliti dan penulis masa depan. Dan untuk mencegah terjadinya pengulangan dalam belajar seperti sekarang. Oleh karena itu, pada tabel 2.1, penulis memberikan temuan studi berikut dari publikasi yang relevan dengan penelitian penulis sendiri yang dilakukan untuk kajian pustaka ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Khoreva & Wechtler 2018)	<i>HR practices and employee performance: the mediating role of well-being</i>	X : <i>HR Practices</i> Y : <i>Job Performance</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Praktik SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerjaan.
2	(Iksan, Sukoroto & Haryono 2020)	<i>Examining The Effect Of Workplace Spirituality On Job Performance: A Study From Indonesia</i>	X : <i>Workplace Spirituality</i> Y : <i>Job Performance</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> AMOS versi 24.0	Spiritualitas tempat kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan.
3	(Pillai & Kurup 2020)	<i>Quality Of Work-Life On Employee Retention And Job Satisfaction: The Moderating Role Of Job Performance</i>	X : <i>Work-Life On Employee Retention</i> Y ₁ : <i>Job Satisfacton</i> Z : <i>Job Performance</i>	Regresi Linier Berganda	1. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan dan kepuasan kerja. 2. Kualitas kehidupan kerja dan retensi

					karyawan mengarah kepada kepuasan yang lebih baik.
4	(Mardanov 2020)	<i>Intrinsic And Extrinsic Motivation, Organizational Context, Employee Contentment, Job Satisfaction, Performance And Intention To Stay</i>	<p>X₁ : <i>Organizational Context</i> X₂ : <i>Intrinsic Motivation</i> X₃ : <i>Extrinsic Motivation</i> X₄ : <i>Employee Contentment</i> X₅ : <i>Job Satisfaction</i> Y₁ : <i>Employee Contentment</i> Y₂ : <i>Job Satisfaction</i> Y₃ : <i>Work Performance</i> Y₄ : <i>Intention To Stay</i></p>	Kuesioner Kepuasan Minnesota (MSQ)	<p>1. Kepuasan karyawan memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja, kinerja dan niat untuk tinggal.</p> <p>2. Sementara kepuasan karyawan memiliki dampak yang lebih kuat pada kinerja, kepuasan kerja memiliki dampak yang lebih kuat pada niat untuk bertahan.</p>
5	(Kumari et al. 2021)	<i>Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction:</i>	<p>X₁ : <i>Motivation</i> X₂ : <i>Rewards</i> Y₁ : <i>Job Satisfaction</i> Y₂ : <i>Job Performance</i></p>	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	<p>1. Penghargaan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.</p> <p>2. Penghargaan, motivasi, dan prestasi</p>

		<i>An Empirical Evidence</i>			kerja karyawan bergantung pada kepuasan kerja.
6	(Marlena, Respati & Firdiansjah 2021)	<i>Impact of Additional Income on Employee Performance With Employee Job Satisfaction Consideration, Study At Department of Health, Indonesia</i>	X : <i>Additional Income</i> Y ₁ : <i>Job Satisfactoin</i> Y ₂ : <i>Employee Performance</i>	Analisis Jalur Dan Regresi Linier	1. Penghasilan karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. 2. Peran kepuasan kerja sebagai akibat dari memberikan tambahan penghasilan masih belum cukup efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.
7	(Romadhani et al. 2022)	<i>Work Culture and Job Satisfaction on Performance with Motivation an Intervening Variable</i>	Z : <i>Motivation</i> X ₁ : <i>Work Culture</i> X ₂ : <i>Job Satisfaction</i> Y : <i>Performance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
8	(Mashuri et al. 2019)	<i>The Effect of Work Environment, Work Discipline, Work Ethics and Work Motivation on Employee Performance (Case Study at General</i>	Y : <i>Employee Performance</i> X ₁ : <i>Work Environment</i> X ₂ : <i>Work Discipline</i> X ₃ : <i>Work Ethics</i> X ₄ : <i>Work Motivation</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. isiplin kerja secara parsial

		<i>Section of the Regional Secretariat, Sungai Penuh City)</i>			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3. Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 4. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	(Abun, Julian & Ballesteros 2022)	<i>The Effect Of Work Ethics Of Employees On Their Work Performance</i>	X : <i>Work Ethics</i> Y : <i>Work Performance</i>	ANOVA	Etos Kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
10	(Setiawan, Waluyo & Andhika 2023)	<i>The Influence Of Work Ethics, Work Discipline, And Work Motivation On Work Productivity Of Private Office In North Sumatra</i>	X ₁ : <i>Work Ethics</i> X ₂ : <i>Work Discipline</i> X ₃ : <i>Work Motivation</i> Y : <i>Work Productivity</i>	Regresi Linier Berganda Dengan SPSS 24.0	1. Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. 2. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. 3. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan

terhadap produktivitas kerja.
4. Etos kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

B. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja Pegawai

Kata kinerja yaitu singkatan dari Kinetika Energi Kerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan Performance. Dalam konteks ini, "kinerja" biasanya mengacu pada seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya, atau seberapa baik mereka benar-benar menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan (Wirawan 2015). Istilah "kinerja" berakar pada bidang manajemen, dan mengacu pada hasil dari upaya individu untuk memenuhi tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Optimalisasi kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah fokus utama bagi sebagian besar bisnis. Dengan demikian, sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi dalam konteks ini.

Keberhasilan lembaga secara keseluruhan bergantung pada keberhasilan masing-masing karyawan, sehingga setiap orang harus melakukan bagiannya untuk memastikan keberhasilannya. Kinerja pegawai diukur dari seberapa baik mereka melaksanakan tugasnya. Kinerja

karyawan didefinisikan sebagai sejauh mana hasil pekerjaan aktual individu sesuai dengan harapan pemberi kerja mereka. Apa yang dicapai orang dalam pekerjaan yang diukur terhadap standar yang ditetapkan adalah definisi lain dari kinerja. Efisiensi suatu perusahaan atau instansi pemerintah merupakan hal yang krusial. Di tempat kerja, kinerja yang lebih baik adalah melakukan pekerjaan lebih cepat, lebih akurat, atau dengan standar yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Keputusan yang mempengaruhi kinerja organisasi membutuhkan umpan balik, yang harus diidentifikasi dan ditawarkan oleh bisnis. Semakin banyak perusahaan merespon input karyawan, semakin produktif perusahaan tersebut. Meningkatkan kinerja seseorang adalah melakukan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dengan lebih cepat, lebih baik, atau lebih teliti. Kinerja perusahaan dapat dilihat sebagai gambaran seberapa baik perusahaan telah melaksanakan maksud, tujuan, maksud, dan visi yang dituangkan dalam rencana strategisnya. Semua karyawan, terlepas dari perannya, menunjukkan perilaku objektif untuk menghasilkan prestasi kerja yang sejalan dengan tugasnya di organisasi atau bisnis. Kinerja karyawan yang efektif sangat penting untuk kesuksesan bisnis atau organisasi manapun dalam meningkatkan output. Produktivitas setiap pekerja dalam suatu lembaga atau organisasi bergantung pada keahlian dan kemampuannya yang unik. Dengan menggunakan tolok ukur tingkat kinerja, dimungkinkan untuk menilai kinerja karyawan secara objektif dan dapat diandalkan. Memberi pekerja kesempatan untuk melihat di mana mereka berada dalam hal pemantauan

kinerja sangat penting. Kinerja di tempat kerja mengacu pada seberapa baik seseorang menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan standar yang ditetapkan. Menurut Iksan *et al.* (2020) bahwa jumlah bakat dan motivasi karyawan menentukan kinerja mereka.

Karena kinerja karyawan merupakan komponen kinerja organisasi dan potensi penentu kinerja tersebut, ada sejumlah faktor yang harus diperhatikan dalam studi manajemen kinerja pekerja atau karyawan. Kinerja karyawan, baik secara individu maupun kolektif, akan berdampak pada berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Sebagai praktik bisnis, kinerja (Kinerja) secara intrinsik terkait dengan penyediaan produk dan layanan. Kata "kinerja" terkadang digunakan secara bergantian dengan "pencapaian tugas", di mana "tugas" mengacu pada tugas yang harus dilakukan karyawan.

Pillai and Kurup (2020) memakai istilah *proficiency* yang mengandung arti yang lebih luas. Kinerja bisnis juga memperhitungkan hal-hal seperti loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral karyawan. Tiga lensa di mana kemahiran seseorang terlihat adalah tindakan seseorang di tempat kerja, hasil aktual atau hasil yang dicapai seseorang, dan evaluasi motivasi, dedikasi, inisiatif, potensi kepemimpinan, dan semangat kerja seseorang. Marlina *et al.* (2021) definisi kinerja sebagai hasil akhir dari upaya menuju tujuan organisasi; termasuk pertimbangan kualitas, efisiensi, dan ukuran efektivitas lainnya. Seberapa berhasil seorang pekerja melakukan pekerjaannya adalah indikator utama kinerja mereka. Mangkunegara (2016) mengemukakan beberapa Indikator kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas kerja mengacu pada kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

b. Kuantitas

Jam kerja harian adalah ukuran produktivitas karyawan. Jumlah tenaga kerja dapat diperkirakan berdasarkan seberapa cepat setiap pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan.

c. Kehandalan

Sejauh mana seorang tenaga kerja dapat melakukan tugas dengan benar dan bebas dari kesalahan.

d. Sikap

Sikap seseorang menentukan seberapa baik dia tampil dalam perannya saat ini.

2. Kepuasan Kerja

Kebahagiaan atau kepuasan yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya identik dengan kepuasan kerja. Seberapa besar seseorang menikmati atau membenci pekerjaan mereka dapat disimpulkan dari apakah mereka mampu atau tidak menyadari nilai pekerjaan mereka atau memenuhi kebutuhan paling mendasar mereka. Kepuasan kerja, oleh karena itu, dapat dianggap sebagai perasaan puas atau puas saat bekerja. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan emosi negatif yang mencegah atau membatasi karyawan untuk memaksimalkan potensinya di tempat kerja. Sejumlah penelitian telah dilakukan pada topik kepuasan

kerja, dan temuan secara konsisten menunjukkan korelasi antara kebahagiaan kerja dan produktivitas karyawan.

Ketika pekerja bahagia dalam pekerjaan mereka, mereka memberikan segalanya. Ketika pekerja puas dengan posisi mereka, mereka lebih banyak berinvestasi dalam pekerjaan mereka, lebih setia kepada majikan mereka, lebih mungkin untuk tetap bersama perusahaan, dan lebih produktif secara keseluruhan (Pillai & Kurup, 2020). Kepuasan kerja adalah ketika seseorang merasa terlibat, penting, dan bahagia dalam pekerjaannya (Kumari *et al.* 2021). Ketika seorang karyawan memiliki rasa keamanan kerja, peluang untuk maju, dan waktu untuk mengejar minat di luar pekerjaan, mereka cenderung melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Indikator-indikator ini menunjukkan bahwa pekerja puas dengan posisinya karena memenuhi kebutuhannya (Kumari *et al.* 2021).

Konsep individualitas, kepuasan kerja didefinisikan sebagai "evaluasi pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang yang menghasilkan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif" (Marlena *et al.* 2021). Ketika individu benar-benar bahagia dalam pekerjaannya, itu karena berbagai faktor, termasuk faktor fisiologis, psikologis, dan lingkungan. Tingkat ketidakpuasan ini juga mengungkapkan ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaan mereka dan apa yang mereka dapatkan. Tingkat ketidakpuasan meningkat ketika kesenjangan antara harapan dan kenyataan (di sini, harapan tidak terpenuhi) melebar (Marlena *et al.* 2021).

Pekerja yang melaporkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi telah belajar untuk berhasil mengakomodasi berbagai perubahan dalam

lingkungan kerja mereka, mulai dari gaji dan tunjangan hingga interaksi sosial dan tuntutan fisik. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang ingin bekerja tidak semata-mata tertarik dan termotivasi oleh kompensasi uang. (Kibria *et al.* 2021). Berbeda dengan pemikiran objektif, yang dibuktikan dengan pernyataan “pekerjaan saya rumit”, dan keinginan perilaku, yang dibuktikan dengan pernyataan “Saya berencana untuk tidak kembali bekerja dalam tiga bulan”, kepuasan juga dapat diartikan sebagai ekspresi perasaan kesenangan atau ketidaksenangan relatif, seperti berikut: “Saya suka melakukan berbagai tugas”. Manajer dapat memperoleh wawasan tentang sikap pekerja mereka terhadap pekerjaan mereka dan efek potensial dari emosi tersebut dengan mempertimbangkan tiga komponen sikap. Perasaan positif atau negatif tentang pekerjaan seseorang dapat berdampak signifikan pada motivasi dan produktivitas (Mardanov, 2020).

Bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya tercermin dalam tingkat kepuasan kerjanya. Sikap ceria karyawan dan keinginan umum untuk mengambil bagian dalam semua aspek kehidupan kerja merupakan indikator yang jelas akan hal ini Khoreva & Wechtler (2018) Mereka yang menyukai pekerjaannya lebih kecil kemungkinannya untuk menyatakan sakit, memberikan kontribusi yang berharga, dan meninggalkan posisi mereka. Pekerja yang tidak puas, di sisi lain, dapat lebih sering terlihat sakit, menghadapi stres yang menghalangi produktivitas, dan terus mencari pekerjaan. Pegawai yang tidak memiliki kepuasan kerja cenderung minim pengalaman dan memiliki keterlambatan dalam pengembangan *skill* dan peningkatan karir (Phulpoto *et al.* 2021)

Marlena *et al.* (2021) Gaji, tugas, pengawasan, kesenangan dengan rekan kerja, dan tempat kerja yang aman dan sehat semuanya berperan dalam kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Tugas itu sendiri, gaji, prospek kemajuan, gaya manajemen, dan rekan kerja adalah lima pilar yang mendasari kebahagiaan kerja. Kumari *et al.* (2021) kepuasan kerja (emosi), kepuasan kerja (dinyatakan dalam hasil), dan kepuasan kerja (dinyatakan dalam sikap yang berlaku) membuat komponen kepuasan. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Pillai & Kurup (2020) Faktor-faktor tersebut meliputi hal-hal seperti keterlambatan, berhenti, produktivitas, keramahan rekan kerja, dan kemudahan berpakaian.

Beberapa akademisi telah menunjukkan bahwa penanda seperti kompensasi, kemajuan, pengawasan (supervision), lingkungan kerja, dan rekan kerja dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja seorang karyawan. Yang dalam konteks organisasi yang relevan, akan membuat kondisi kerja lebih menyenangkan bagi karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka.

a. Gaji

Kemampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan sebagian besar bergantung pada gaji yang diterima dari tempat kerjanya. Bukan rahasia lagi bahwa gaji yang kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Adapun pengertian gaji Menurut Al Badi *et al.* (2023) Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada seorang karyawan secara teratur untuk bekerja di perusahaan itu. Juga dikenal sebagai kompensasi, ini adalah imbalan

finansial yang diterima seseorang untuk melakukan pekerjaannya dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pekerja yang dibayar secara bulanan mendapatkan gaji, yang merupakan pembayaran uang sebagai imbalan.

b. Promosi

Untuk semua kerja keras dan dedikasi yang diberikan karyawan ke dalam pekerjaannya, ada imbalan tertentu yang diharapkan. Bercita-cita untuk tingkat tanggung jawab yang lebih tinggi di dalam perusahaan yang lebih cocok dengan keterampilan seseorang adalah salah satunya. Promosi memberikan peranan penting bagi setiap pegawai, dan merupakan faktor yang mendukung tingkat kepuasan kerja pegawai; Apalagi jika ada transparansi mengenai jenjang karir yang harus atau boleh ditempuh oleh setiap pegawai di suatu lembaga atau institusi. Dikemukakan beberapa definisi promosi jabatan menurut Mardanov (2020) mendefinisikan promosi sebagai "tindakan berpindah dari satu posisi status rendah ke posisi dengan status lebih tinggi dan tanggung jawab lebih besar."

Kenaikan pendapatan atau tunjangan lainnya merupakan konsekuensi umum dari promosi, namun hal ini sama sekali tidak dijamin. Promosi adalah perubahan posisi karyawan dalam organisasi yang menghasilkan peningkatan kekuasaan, tanggung jawab, prestise, dan kompensasi. (Khoreva & Wechtler 2018). Mengingat apa yang kita ketahui tentang periklanan, Para ahli yang dikutip di atas sampai pada kesimpulan bahwa promosi adalah proses di mana seseorang naik ke

hierarki organisasi dan menerima tanggung jawab dan wewenang baru. Tidak semua promosi datang dengan tanggung jawab baru serta hak istimewa baru; terkadang, promosi datang dengan tanggung jawab baru tetapi tidak ada hak istimewa sama sekali. Namun secara jelas bahwa promosi merupakan faktor pendukung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

c. Supervisi (pengawasan)

Pengawasan langsung adalah ketika atasan mengawasi pekerjaan karyawan secara teratur dan, jika ada masalah, memberikan umpan balik segera dalam bentuk instruksi atau bantuan. Reaksi emosional seorang supervisor terhadap pekerjaan bawahannya merupakan ekspresi dari tanggung jawab supervisor. Salah satu pihak tersebut, pengawasan, sangat penting untuk kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Untuk memastikan bahwa pekerja mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaan mereka, penyelia harus memberi mereka alat yang mereka butuhkan untuk berhasil. Karena dampak potensialnya terhadap kepuasan pekerja dalam pekerjaannya, supervisi memerlukan pemikiran dan pelaksanaan yang cermat. Salah satu hal yang mungkin berkontribusi terhadap kebahagiaan dalam bekerja adalah adanya atasan atau atasan yang suportif.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi di tempat kerja mencakup segala sesuatu yang berdampak pada seberapa efisien dan efektif orang melakukan tugasnya. Lingkungan tempat kerja juga dapat dianggap sebagai pengaturan fisik di mana

seorang karyawan menyelesaikan tugas rutinnnya. Oleh karena itu, dalam konteks ini, kondisi kerja adalah kondisi yang ditetapkan oleh manajemen organisasi atau bisnis di mana pekerja terlibat. Akibatnya, adalah wajar bagi lembaga atau organisasi untuk mengatur keadaan kerja yang sesuai bagi staf. Jika sebuah perusahaan peduli dengan pekerjanya dan memberi mereka keadaan yang menguntungkan, karyawannya akan lebih bahagia dan lebih produktif. Ketika pekerja tidak senang dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung tidak memberikan upaya terbaik mereka, yang berdampak langsung pada produktivitas mereka sendiri dan produktivitas institusi mereka.

e. Rekan kerja

Kolega adalah orang-orang yang bekerja dengan Anda yang mampu dan membantu. Rekan tim berdampak pada kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Menjadi bagian dari tim yang kuat mungkin benar-benar membuat hari kerja Anda lebih menyenangkan. Karena rekan kerja dapat menjadi sumber yang bagus untuk dukungan emosional dan intelektual, tampaknya masuk akal jika memiliki rekan kerja yang suportif dapat meningkatkan moral dan kebahagiaan di tempat kerja. Kemampuan pekerja untuk berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja mereka memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas mereka. Pegawai mencapai tingkat kepuasan kerja ketika mendapatkan rekan kerja yang dinilai cocok dan mendukung dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan.

3. Etos Kerja

Salah satu prasyarat untuk memasuki dunia kerja adalah etos kerja yang kuat. Konsep ini secara intrinsik terkait dengan sarana melalui mana kinerja dievaluasi. Etos kerja seseorang memberikan wawasan tentang karakter seseorang secara tidak langsung. Etos kerja dapat dipecah menjadi bagian-bagian komponennya — etos dan kerja. Ethos adalah istilah Yunani yang mengacu pada pandangan, karakter, dan keyakinan seseorang. Pola pikir ini dimiliki bersama tidak hanya oleh individu tetapi juga oleh komunitas dan tatanan sosial yang lebih besar (Kibria *et al.* 2021).

Keyakinan, adat istiadat, dan norma budaya semuanya berkontribusi pada pengembangan etos komunitas. Istilah Yunani etos, dari mana kita memperoleh kata bahasa Inggris etika dan etiket, mengungkapkan keinginan yang mendalam untuk mencapai hal-hal dengan kemampuan terbaik seseorang, untuk memperbaikinya, dan berjuang untuk kesempurnaan dalam pekerjaan seseorang. Istilah "etos" mengacu pada kode moral masyarakat yang menyeluruh. Nilai dan kebiasaan masyarakat memberikan bukti nyata dari etos kerja yang meresap. Sementara itu, “bekerja” digambarkan sebagai “aktivitas dalam melakukan sesuatu” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

Oleh karena itu, etos kerja dapat dipahami secara lugas: ini merupakan cerminan dari efisiensi, semangat, dan pengendalian diri. Menurut Abun *et al.* (2022) menyatakan bahwa ada banyak cara untuk memahami Ethos, tetapi paling baik dipahami sebagai seperangkat norma dan prinsip yang memandu pemikiran dan perilaku seseorang. Sikap moral berbeda dari etos

kerja dalam keadaan ini karena lebih menekankan pada kewajiban untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma sosial. Abun *et al.* (2022) mendefinisikan etos kerja sebagai "sikap atau pandangan dasar yang dianut oleh karyawan yang menyebabkan mereka memandang pekerjaan mereka sebagai hal yang baik untuk meningkatkan kualitas hidup," yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja.

Etos kerja yang kuat adalah prediktor kesuksesan di tempat kerja. Orang yang memiliki etos kerja yang kuat dihormati secara lebih luas karena dianggap dapat diandalkan dalam peran apapun yang mereka ambil. Selain itu, seseorang harus menunjukkan tekad dan komitmen terhadap tugas yang ada. Memiliki etos kerja yang kuat akan membuat kita terlihat lebih baik dari kompetitor. Ini mungkin merupakan langkah untuk memperbaiki diri sendiri atau maju secara profesional.

Setiap orang membutuhkan etos kerja baik yang berencana untuk bekerja maupun yang sudah bekerja. Profesi baru Anda akan berkembang jika Anda memiliki etos kerja yang kuat. Akibatnya, Anda akan melihat peningkatan produktivitas di tempat kerja. Setiap orang harus memiliki etos kerja yang kuat karena itu sangat penting. Orang akan menilai tinggi karakter Anda jika mereka melihat Anda memiliki etos kerja yang kuat di kantor. Identitas etos kerja terdiri dari sejumlah sifat. Tiga karakter utama dari etos kerja, menurut Setiawan *et al.* (2023) adalah:

a. Keahlian interpersonal

Keterampilan interpersonal karyawan berkaitan dengan kapasitas mereka untuk membentuk dan memelihara hubungan kerja yang

produktif dengan orang lain, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Interaksi orang dengan orang lain dapat dipengaruhi oleh keterampilan interpersonal mereka, yang meliputi sikap, kebiasaan, metode, penampilan, dan perilaku mereka. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama secara produktif merupakan tanda kunci keterampilan sosial mereka, dan sifat-sifat yang mengarah pada hubungan yang sangat baik di antara rekan kerja juga dipertimbangkan.

b. Inisiatif.

Karyawan yang menunjukkan inisiatif lebih mungkin terdorong untuk terus mendorong diri mereka sendiri untuk mencapai potensi penuh mereka, daripada hanya puas dengan hasil yang memadai. Ini adalah tema umum dalam diskusi tentang bagaimana meningkatkan lingkungan kerja di dalam bisnis.

c. Dapat diandalkan.

Keandalan karyawan merupakan cerminan dari kepercayaan yang dimiliki pemberi kerja terhadap mereka untuk melaksanakan tugasnya. Pekerja harus dapat memenuhi persyaratan dasar tanpa berlebihan atau mengambil tanggung jawab ekstra. Inilah salah satu ciri yang akan selalu diingat perusahaan tentang para pekerjanya.

Kepositifan di tempat kerja yang berasal dari keyakinan seseorang yang tulus dan mendalam serta dedikasi penuh terhadap profesinya. Kibria *et al.* (2021) memberi penjelasan terkait Indikator etos kerja yaitu:

1) Ketulusan

Kepatuhan adalah kemauan dan keterampilan untuk melaksanakan semua instruksi dengan pikiran dan hati yang jernih. Pikirkan Anda melakukan pekerjaan hebat yang menjadi tanggung jawab Anda untuk berkembang karena Anda menikmati pekerjaan Anda.

2) Tanggung jawab

Setiap individu perlu memiliki rasa tanggung jawab yang sehat. Jiwa yang ingin menangani kesulitan secara lengkap dan benar mendapat banyak manfaat dari rasa tanggung jawab yang kuat.

3) Integritas

Integritas adalah sifat inti yang dicari pemberi kerja pada pekerjanya karena hal itu memastikan mereka memperlakukan diri mereka sendiri dan dunia di sekitar mereka dengan rasa hormat dan kejujuran.

4) Aktualisasi diri

Untuk mencapai potensi penuh kita sebagai manusia, kita harus bekerja, dan kita akan melakukannya dengan sekuat tenaga. Apakah kita di bidang medis, keuangan, atau hukum, selalu ada ruang untuk perbaikan. Meskipun terkadang menguras tenaga, bekerja adalah pendekatan terbaik untuk mengembangkan potensi kita dan membuat kita merasa "di sana". Namun, hari kerja yang sibuk jauh lebih menyenangkan daripada hari reflektif yang dihabiskan tanpa melakukan apa-apa.

5) Kerja adalah ibadah

Bekerja adalah ungkapan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan karena memungkinkan manusia menyalurkan usahanya untuk memenuhi rancangan agung Sang Pencipta. Dengan pemahaman ini, kita mungkin berusaha untuk kebaikan yang lebih besar daripada keuntungan materi atau prestise.

6) Kerja adalah seni

Memiliki pemahaman ini akan membuat pekerjaan kita tampak lebih seperti hobi. Ketika kita memperlakukan pekerjaan kita dengan hormat, kita lebih cenderung menikmati pekerjaan kita dan waktu yang kita habiskan untuk melakukannya.

7) Kerja adalah kehormatan

Pekerjaan kita, tidak peduli seberapa rendahnya, adalah hak istimewa. Jika kita mampu menjaga martabat kita tetap utuh, kita akan diberikan penghargaan yang lebih tinggi lagi. Karena bentuk syukur terbaik seseorang adalah meningkatkan usahanya ke status cerminan dari harga dirinya.

8) Pelayanan

Orang harus bekerja keras, pekerja yang tidak mementingkan diri sendiri karena upaya mereka tidak hanya membantu diri mereka sendiri tetapi juga orang-orang di sekitar mereka. Pelayanan kita kepada orang lain dapat terlihat dalam semua yang kita lakukan, baik sebagai penjaga toko, polisi, atau penjaga mercusuar. Karena pelayanan pada pekerjaan seseorang lebih penting daripada

kekhasan pekerjaan seseorang, baik dalam hal apa atau bagaimana hal itu dilakukan.

E. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kepuasan kerja dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih besar untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Mereka juga cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja dikaitkan dengan berkurangnya ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang keduanya bermanfaat bagi kemampuan organisasi untuk mempertahankan pekerja terampil.

Menurut penelitian yang sudah dilakukan oleh Marlina *et al.* (2021) Semakin besar tingkat dimana pekerja menyukai pekerjaan mereka, semakin besar produktivitas agen sementara pekerja tersebut hadir. Sistem pemantauan, seperti sistem pelacakan kehadiran karyawan, yang saat ini menggunakan teknologi untuk memungkinkan pekerja mengetahui apakah mereka berada di dalam atau di luar kota, merupakan ukuran kepuasan kerja yang memberikan kontribusi terbesar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sistem ini menciptakan rasa kepuasan bagi karyawan ketika mereka bekerja, dan tentu saja, akan bekerja berdampak pada komitmen kerja. Kepuasan menciptakan kinerja karyawan, kinerja karyawan

meningkatkan kepuasan dan penghargaan dan pengakuan mengembangkan kinerja dan kepuasan kerja (Kibria *et al.* 2021).

Sebaliknya, pegawai yang tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung kurang termotivasi dan cenderung melakukan pekerjaan yang kurang baik. Mereka mungkin merasa kurang terlibat dalam pekerjaan mereka, dan ini dapat menyebabkan penurunan kinerja secara keseluruhan. Pegawai yang tidak puas dengan pekerjaan mereka juga cenderung lebih cenderung absen dan mungkin mengalami tingkat *turnover* yang lebih tinggi, yang dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi. Oleh karena itu, ada hubungan antara kepuasan dalam pekerjaan seseorang dan produktivitas dalam pekerjaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kebahagiaan kerja, dan bisnis dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja dengan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

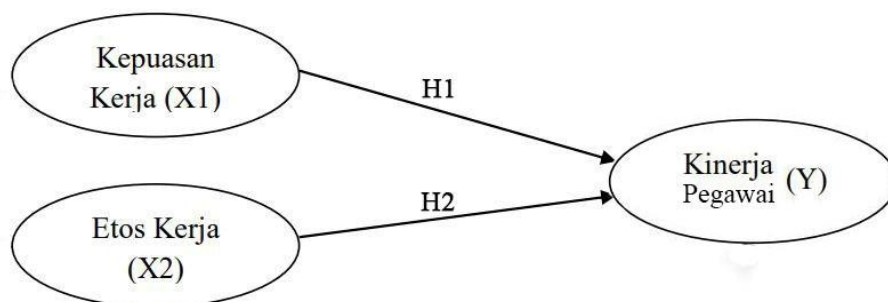
Etos kerja merupakan sikap mental yang terkait dengan nilai-nilai seperti disiplin, kerja keras, tanggung jawab, integritas, dan kemandirian dalam pekerjaan. Etos kerja yang kuat dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara yang positif. Pegawai yang memiliki etos kerja yang kuat cenderung lebih disiplin dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka juga lebih terampil dalam mengatasi tantangan dan bekerja secara efisien dan efektif. Etos kerja yang kuat juga cenderung meningkatkan motivasi pegawai untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Dalam penelitiannya Setiawan *et al.* (2023)

membuktikan dampak menguntungkan dari etos kerja pada kinerja. Ada korelasi yang kuat antara perilaku etis karyawan dan produktivitas mereka di tempat kerja (Abun *et al.* 2022).

Sebaliknya, pegawai yang kurang memiliki etos kerja yang kuat cenderung kurang terlibat dalam pekerjaan dan mungkin kurang efektif dalam melaksanakan tugas mereka. Mereka mungkin cenderung mengalami penurunan produktivitas dan kinerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa etos kerja yang baik berkorelasi langsung dengan produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja. Pekerja yang menghargai kerja keras cenderung lebih berdedikasi pada pekerjaannya dan menghasilkan hasil yang lebih baik. Sebagai hasilnya, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mempromosikan nilai-nilai etos kerja dan memotivasi pegawai untuk mengembangkan sikap mental yang kuat terkait dengan etos kerja.

C. Kerangka Konseptual

Landasan Balai Rehabilitasi BNN Tanah Merah Samarinda terhadap dampak kepuasan kerja dan etos kerja adalah sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang telah dijadikan, dapat diajukan bahwa hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda.

H₂ : Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional Tanah Merah Samarinda.