

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pustakawan

1. Pengertian Pustakawan

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan, Pustakawan merupakan seseorang yang mempunyai kompetensi yang diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan kepustakawanan serta memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pengelolaan dan pelayanan perpustakaan. Hal ini menunjukkan bahwa pustakawan ialah sebuah profesi karena mempunyai kemampuan khusus yang diperoleh dari pendidikan formal maupun pelatihan.

2. Jabatan Fungsional Pustakawan

Berdasarkan Permen PAN-RB No. 9 Tahun 2014, jabatan fungsional pustakawan merupakan jabatan yang memiliki ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melaksanakan kegiatan kepustakawanan. Berdasarkan peraturan tersebut, jabatan fungsional pustakawan antara lain :

a. Pustakawan Pelaksana

Memiliki tanggung jawab terselesaikannya secara profesional pekerjaan kepastakawanan yang bersifat teknis sederhana yang menjadi tugas pokoknya.

b. Pustakawan Pelaksana Lanjutan

Memiliki tanggung jawab terselesaikannya secara profesional pekerjaan kepastakawanan yang bersifat teknis menengah yang menjadi tugas pokoknya.

c. Pustakawan Penyelia

Memiliki tanggung jawab terselesaikannya secara profesional pekerjaan kepastakawanan yang bersifat teknis kompleks yang menjadi tugas pokoknya.

d. Pustakawan Pertama

Memiliki tanggung jawab terselesaikannya secara profesional pekerjaan kepastakawanan yang bersifat analisis sederhana yang menjadi tugas pokoknya.

e. Pustakawan Muda

Memiliki tanggung jawab terselesaikannya secara profesional pekerjaan kepastakawanan yang bersifat analisis menengah yang menjadi tugas pokoknya.

f. Pustakawan Madya

Memiliki tanggung jawab terselesaikannya secara profesional pekerjaan kepustakawanan yang bersifat analisis kompleks yang menjadi tugas pokoknya.

g. Pustakawan Utama

Memiliki tanggung jawab terselesaikannya secara profesional pekerjaan kepustakawanan yang bersifat analisis kompleks dan pengembangannya menjadi tugas pokoknya.

Dengan demikian jabatan pustakawan berdasarkan fungsionalnya terdiri dari pustakawan pelaksana, pelaksana lanjutan, penyelia, pertama, muda, madya dan utama.

B. Kepuasan Kerja**1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dari masing-masing orang berbeda, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Dimana setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan penilaian yang berlaku pada masing-masing karyawan tersebut.

Menurut Davis yang dikutip dalam Hayati (2016 : 10), kepuasan kerja merupakan akumulasi kebahagiaan dan ketidakbahagiaan karyawan dimana kepuasan kerja muncul dari kebutuhan, kemauan, pengalaman yang diharapkan yang diperoleh dari pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum atas pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah

penghargaan yang diterima dengan jumlah yang mereka percayai yang harusnya diterima.

Sementara itu menurut Steve M. Jex dalam Sinambela (2016 : 302) kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat afeksi positif karyawan terhadap pekerjaan serta situasi pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan kombinasi keadaan fisiologis, psikologis dan lingkungan yang menyebabkan seorang karyawan dengan jujur mengatakan kepuasan terhadap pekerjaannya (Hoppock dalam Said, 2020 : 59).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang para pegawai hadapi.

2. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Sudaryo (2018 : 92-94) yaitu :

a. Kemangkiran

Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang tingkat kepuasannya rendah cenderung tingkat kemangkirannya tinggi. Oleh karena itu hendaknya organisasi menyediakan dan memberikan fasilitas ataupun tunjangan yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawannya.

b. Keinginan Pindah

Tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya *turnover* atau keinginan untuk pindah adalah ketidakpuasan yang dirasakan di tempat kerja. Penyebab ketidakpuasan dapat berbagai macam, misalnya pendapatan dirasakan kurang mencukupi, situasi serta kondisi kerja yang kurang memuaskan dan berbagai faktor lainnya.

c. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

d. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja.

e. Kenyamanan kerja karyawan

Kebanyakan karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja dapat tercapai dengan baik.

Sementara menurut Luthans dalam Sunuharjo & Ruhana (2016 : 39) indikator kepuasan kerja diantaranya :

a. Kepuasan kerja itu sendiri

Seorang karyawan akan merasakan kepuasan bila dalam melaksanakan pekerjaannya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya dari awal hingga akhir, atau menuntut tanggung jawab dari pekerja.

b. Kepuasan pada pembayaran

Kepuasan pada pembayaran bersifat multidimensional. Hal tersebut mengartikan bahwa kepuasan kerja tidak hanya terletak pada upah ataupun gaji semata, tetapi karyawan lebih melihat hal tersebut sebagai suatu *feedback* dari pihak organisasi atas kontribusi yang mereka berikan.

c. Kepuasan terhadap promosi

Kesempatan dipromosikan ialah imbalan yang bentuknya berbeda dengan imbalan yang lainnya, imbalan tersebut bisa dilakukan berdasarkan kinerja maupun senioritas.

d. Kepuasan pada supervisi

Kepemimpinan supervisi dapat mempengaruhi kepuasan kerja, misalnya supervisor yang mengutamakan partisipasi karyawannya ataupun supervisor yang berorientasi pada karyawannya.

e. Kepuasan pada rekan kerja

Rekan kerja dapat menjadi sumber kepuasan bila memiliki kemiripan dalam nilai-nilai perilaku. Rekan kerja akan menjadi menjadi

sumber kepuasan kerja jika antar karyawan tersebut diberikan kesempatan untuk berinteraksi satu sama lain.

3. Teori Kepuasan Kerja

Menurut Wexley dan Yulk yang dikutip dalam Adamy (2016 : 82-84), ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja yaitu :

a. Teori *Discrepancy*

Kepuasan atau ketidakpuasan atas pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh` melalui pekerjaannya.

b. Teori *Equity*

Kepuasan individu terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap suatu kondisi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan antara dirinya dengan orang lain yang sekantor, sekelas maupun di tempat lain.

c. Teori Dua Faktor

Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara kualitatif berbeda dengan ketidakpuasan kerja. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *hygiene factors* dan *motivators*. *Hygiene factor* meliputi upah/gaji, hubungan antar pribadi, pengawasan, situasi kerja dan status. *Motivators* mencakup pekerjaan yang menantang, pengakuan, keberhasilan, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja perlu diperhatikan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dikatakan bagus jika karyawan dapat secara optimal, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak sehingga sistem kerja menjadi tidak efisien.

Ada banyak definisi lingkungan kerja menurut para ahli diantaranya menurut Tyssen dalam Bahri (2018 : 40), lingkungan kerja didefinisikan sebagai alat-alat, tata letak fisik, ruang, kebisingan, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Alex Nitisemito dalam Silitonga 2020 : 54).

Lingkungan kerja dapat pula diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mampu mempengaruhi setiap individu baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dianggap sebagai suatu kesatuan yang berada diluar cakupan organisasi, namun lingkungan kerja mampu mempengaruhi suatu kinerja para pegawai dan semangat kerja para pegawainya (Masram, 2015 : 24).

Dari beberapa pendapat tersebut dapat peneliti simpulkan bahwasannya lingkungan kerja merupakan suatu tempat ataupun suasana dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, yang dapat mempengaruhi pegawainya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila para pegawai dapat melaksanakan kegiatan-kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu menciptakan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan suatu pencapaian tujuan dari suatu organisasi.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti yang dikutip dalam Sudaryo (2018:51) yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja diantaranya :

a. Penerangan

Penerangan merupakan faktor penting dalam suatu lingkungan kerja karena dapat membantu memperlancar pekerjaan ataupun kegiatan di kantor. Penerangan yang memadai akan meningkatkan semangat kerja pegawai, dikarenakan mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, meminimalisir kesalahan dikarenakan kurangnya penerangan.

b. Pewarnaan

Sampai saat ini banyak yang kurang memperhatikan masalah warna, padahal berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun juga

komposisi warnanya. Komposisi warna yang baik dan tepat dapat menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi yang melihatnya. Dengan demikian, hal tersebut akan berpengaruh terhadap para karyawan, serta menimbulkan semangat untuk melakukan pekerjaannya sehingga dapat memicu efektivitas kerja karyawan.

c. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Alex S. Nitisemito yang dikutip dalam buku Sudaryo (2018 : 56), kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari itu.

d. Pertukaran Udara

Para karyawan memerlukan sirkulasi udara yang baik dan memadai. Udara yang baik dan segar dapat membuat karyawan nyaman sehingga tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan. Hal tersebut perlu diupayakan dalam ruangan tempat kerja para karyawan.

e. Suara/Kebisingan

Menurut Moekijat yang dikutip dalam buku Sudaryo (2018 : 57), dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. ataupun luar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai,

sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

f. Keamanan

Apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, mengurangi konsentrasi dan sebagainya. Akibat ini semua, maka produktivitas kerjanya menurun, kerusakan bertambah dan pada gilirannya akan menurunkan efektivitas kerja karyawan.

Sementara menurut Siagian dalam Rahmawati (2020 : 8) lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator diantaranya :

a. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Hubungan rekan kerja yang harmonis tanpa saling menjatuhkan diantara sesama rekan sekerja.

b. Hubungan Atasan dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan karyawannya perlu di jaga dengan baik dan harus saling menghargai, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Kerjasama antar Karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga, karena akan berdampak pada pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama karyawan terjalin dengan baik, maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

3. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti yang dikutip dalam (Sudaryo, 2018:47) secara garis besar jenis lingkungan kerja dapat diklasifikasikan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti dikutip dalam Sudaryo, 2018:48). Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi suhu, kebisingan, penerangan, mutu usaha dan rancangan ruang kerja.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik yang menyangkut dengan atasan, bawahan serta dengan rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta hubungan kerja antara satu individu dengan individu lain atau dengan rekan kerja.

D. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan suatu instansi maupun organisasi, salah satunya memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara individu

maupun kelompok. Disiplin kerja juga bermanfaat untuk mengajarkan karyawan dalam mematuhi kebijakan, prosedur serta peraturan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit untuk instansi maupun organisasi dalam mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016 : 67). Sementara menurut Hasibuan dalam Rahmawati (2020 : 142) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dalam Ajabar, 2020 : 45). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar peraturan tersebut.

2. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016 : 336) bentuk disiplin kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mematuhi dan mengikuti pedoman, prosedur dan aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan karyawan agar disiplin dalam bekerja.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan serta mengarahkannya agar tetap mentaati peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan atau organisasi. Dalam disiplin korektif, karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi, sanksi tersebut bertujuan agar para karyawan dapat mengevaluasi diri dan mentaati aturan yang telah ditetapkan.

3. Prinsip Disiplin Kerja

Simamora dalam Sinambela (2016 : 346) terdapat 7 prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengolaan disiplin pegawai, yaitu :

a. Prosedur dan kebijakan yang pasti

Kewajiban pemimpin adalah memberikan perhatian serius terhadap berbagai keluhan karyawan. Hal tersebut dapat mendorong pertumbuhan disiplin kerja karyawan. Bagaimana menciptakan bentuk disiplin yang membangun dan positif bagi seluruh karyawan.

b. Tanggung jawab kepengawasan

Tanggung jawab kepengawasan harus diperhatikan baik-baik. Guna mempertahankan disiplin kerja, diperlukan pengawasan yang baik yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan tulisan maupun lisan.

c. Mengkomunikasikan berbagai peraturan

Para karyawan seyogianya mengetahui peraturan-peraturan, prosedur dan standar perusahaan atau organisasi serta konsekuensi pelanggaran terhadapnya. Karyawan yang melanggar suatu peraturan sepatutnya diberi kesempatan untuk mengevaluasi perilaku mereka.

d. Tanggung jawab pemaparan bukti

Setiap individu haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa orang tersebut benar-benar bersalah. Perusahaan atau organisasi perlu membuktikan bahwa karyawan tersebut dinyatakan bersalah sebelum menjatuhkan hukuman.

e. Perlakuan yang konsisten

Dalam peraturan diperlukan kekonsistenan yang merupakan salah satu prinsip yang penting, tetapi sering diabaikan. Seluruh peraturan wajib diberlakukan secara konsisten tanpa adanya diskriminasi.

f. Pertimbangan atas berbagai situasi

Kebutuhan akan konsistensi perlakuan tidaklah harus berarti bahwa dua orang yang melanggar peraturan yang sama akan selalu

mendapatkan hukuman yang sama. Pelanggaran terhadap peraturan perusahaan seyogianya mempertimbangkan berbagai faktor.

g. Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Walaupun perusahaan bebas membuat peraturan-peraturan, tetapi peraturan tersebut sekiranya masuk akal dan normal.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Ginting (2018 : 133) bahwa indikator disiplin kerja sebagai berikut :

a. Taat terhadap aturan waktu

Aturan mengenai jam masuk, jam istirahat serta jam pulang yang tepat dan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan organisasi.

b. Taat terhadap peraturan organisasi

Peraturan dasar tentang tata cara berpakaian serta bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi

Aturan tentang apa yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan yang dilakukan oleh para karyawan dalam organisasi.

Sementara itu indikator disiplin kerja menurut Hasibuan dalam Rahmawati (2020 : 42) diantaranya :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan yaitu tujuan yang akan dicapai harus jelas serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawannya agar bisa bekerja dengan baik.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh para karyawannya.

c. Balas jasa

Balas jasa mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan yang lain.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, yang berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi bawahannya.

f. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan sehingga perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap karyawan yang melakukan pelanggaran sesuai dengan hukuman yang telah ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik.

E. Etos Kerja**1. Definisi Etos Kerja**

Setiap instansi maupun organisasi yang ingin berkembang, akan melibatkan karyawannya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, oleh karena itu diperlukannya etos kerja. Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan individu ataupun kelompok. Melalui etos kerja diharapkan karyawan dapat bekerja dengan berorientasi pada prestasi dan bekerja dengan kreatif.

Menurut Ginting (2016 : 6) etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang

berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Menurut Sinamo dalam Amiruddin (2019 : 11) mengartikan etos kerja sebagai seperangkat positif yang berakar pada keyakinan yang disertai komitmen total pada paradigma kerja.

Etos kerja mengarah kepada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya (Boatwright & State dalam Ratnasari & Hartati, 2019 : 202). Hal ini berarti bahwa karyawan yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar daripada karyawan yang tidak menikmati pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu perwujudan kedisiplinan, semangat kerja dan produktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2. Karakteristik Etos Kerja

Seseorang yang memiliki etos kerja, akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Menurut Darodjat dalam Hutahaean (2021 : 12) beberapa karakteristik tersebut antara lain :

a. Etos Kerja Tinggi

- 1) Memiliki motivasi kerja yang tinggi baik eksternal maupun internal.
- 2) Memiliki orientasi masa depan.
- 3) Moralitas adalah keseriusan dalam hal bekerja.
- 4) Kerja keras serta menghargai waktu.
- 5) Kedisiplinan dalam bekerja.
- 6) Hemat dan sederhana.

7) Tekun dan ulet.

b. Etos Kerja Rendah

- 1) Merasa bahwa bekerja adalah suatu hal yang membebani.
- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja.
- 3) Kerja dipandang suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- 5) Kerja dihayati hanya sebagai rutinitas hidup.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Ratnasari & Hartati (2019 : 208) bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya sebagai berikut :

a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja.

c. Kondisi lingkungan dan geografis

Lingkungan alam dapat mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya, melakukan usaha untuk dapat mengelola, memanfaatkan dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja.

e. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja dan menikmati hasil kerja mereka dengan penuh.

f. Motivasi intrinsik individu

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

4. Indikator-Indikator Etos Kerja

Menurut Salamun dalam Dolonseda (2020 : 289) beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, yaitu :

a. Kerja keras

Kerja keras yaitu usaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai target yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu seoptimal mungkin sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b. Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap patuh, taat, menghormati dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup melaksanakannya dan tidak mengelak ketika menerima sanksi apabila melanggar peraturan.

c. Jujur

Kejujuran adalah sikap seseorang yang menjadikan diri sendiri sebagai individu yang dapat dipercaya baik dalam perbuatan dan perkataannya.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab ialah mengasumsikan bahwa tugas atau pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan tekun dan sungguh-sungguh.

e. Rajin

Bekerja secara giat, bersungguh-sungguh dan teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah hasil-hasil kegiatan penelitian yang terdahulu yang memberikan informasi mengenai metode penelitian, hasil serta pembahasannya digunakan untuk dasar perbandingan dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

| No | Judul | Peneliti | Metode Penelitian | Hasil |
|----|--|---|--|--|
| 1 | <p>Pengaruh <i>Human Relation</i> Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha</p> <p>Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora Volume 6 DOI : 10.29303/jseh.v6i1.68 ISSN : 2461-0666</p> | Suryadin dan Msistar (2020) | Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif | <p>Hasil penelitian menunjukkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. 2. Semua variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. |
| 2 | <p>Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai Determinan Etos Kerja Guru</p> <p>Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran Volume 5 DOI : 10.17509/jpm.v4i2.18008</p> | Hanif Nur Hidayah dan Budi Santoso (2020) | Metode survey dan analisis regresi linear berganda | <p>Hasil penelitian menunjukkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja. 2. Semua variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. |
| 3 | <p>Analisis Pengaruh Kepuasan Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat</p> <p>Jurnal Produktivitas</p> | Muhammad Yusuf, Devi Yasmin dan Fenni Supriadi (2019) | Metode asosiatif | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja.</p> |

| No | Judul | Peneliti | Metode Penelitian | Hasil |
|----|--|--|--|---|
| | Volume 6 ISSN Print : 2355-1038 ISSN Online : 2621-5098 | | | |
| 4 | Influence Ethical Leadership and Job Satisfaction Through Work Ethics Culture Journal of Contemporary Management Volume 16 DOI : https://doi.org/10.35683/jcm19048.52 ISSN : 1885-7440 | J Mitonga-Monga, AP Flotman dan M Moerane (2019) | Metode penelitian kuantitatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan memiliki pengaruh positif terhadap etika kerja. |
| 5 | Efektifitas Program Pembinaan Kedisiplinan Dalam Proses Belajar Mengajar Terhadap Etos Kerja Mandiri Guru SMKN 4 Pinrang Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang Sulawesi Selatan Indonesian Journal of Educational Science (IJES) Volume 1 ISSN : 2662-6197 | Nurwati (2018) | Penelitian tindakan (<i>action research</i>) | Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja. |
| 6 | Do Work Ethics Improves Employee Job Satisfaction? Insight from Jordanian Banks International Journal of Academic Research In Business and Social Sciences Volume 8 DOI : 10.6007/IJARBSS/v8-i11/4708 E-ISSN : 2222-6990 | Hatem Mahmoud Al-Nashash, Shrikant Krupasindhu dan Mohd Ridzuan Bin Darun (2018) | Deskriptif statistik dan korelasi bivariat | Hasil penelitian menemukan bahwa etika kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. |
| 7 | Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiar Jurnal SULTANIST Volume 6 ISSN : 2338-4328 | Pradita, Darwin Lie, Efendi dan Ady Inrawan (2018) | Metode deskriptif kuantitatif dan metode deskriptif kualitatif | Hasil penelitian menunjukkan : 1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja. 2. Kepuasan kerja |

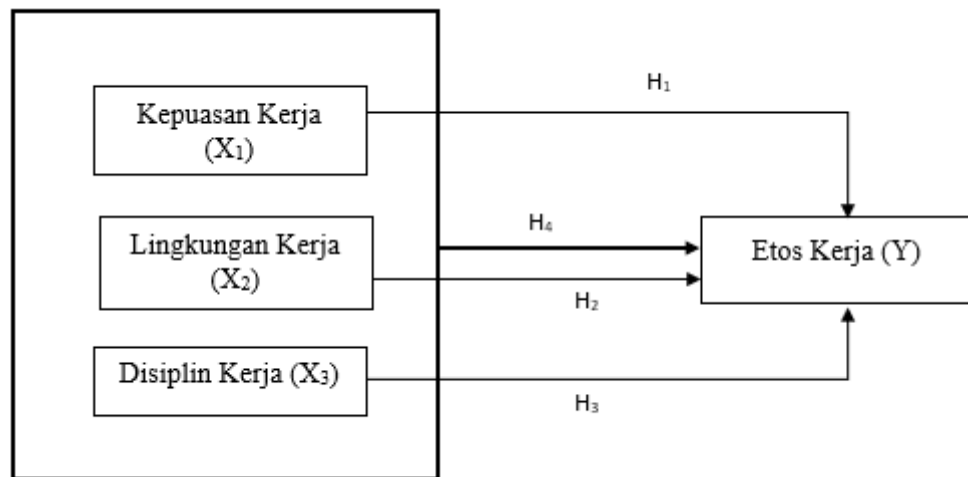
| No | Judul | Peneliti | Metode Penelitian | Hasil |
|----|---|--|--|--|
| | | | | berpengaruh positif terhadap etos kerja. 3. Semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. |
| 8 | <p>Analisis Pengaruh <i>Human Relation</i> Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi RSUD. M. Djamil Padang</p> <p>Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi Volume 4 DOI : 10.31227/osf.io/guh3a ISSN : 2579-5295</p> | <p>Sepris Yonaldi, Henny Sjafitri dan Bustami (2018)</p> | <p>Kuantitatif deskriptif</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. 2. Semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. |
| 9 | <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang</p> <p>Jurnal Manajemen dan Keuangan Volume 6</p> | <p>Riny Chandra (2017)</p> | <p>Metode analisis regresi linier berganda</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. 2. Semua variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan |

| No | Judul | Peneliti | Metode Penelitian | Hasil |
|----|---|---|--|---|
| | | | | signifikan terhadap etos kerja. |
| 10 | <p>Pengaruh Hubungan Antar Karyawan, Kondisi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Korin Surabaya</p> <p>Jurnal Manajemen Branchmarck Volume 4</p> | <p>Evendi, Mamak M. Balafif dan Indah Noviandari (2017)</p> | <p>Teknik analisis data kuantitatif</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. 3. Semua variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. |
| 11 | <p>Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Etos Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil di Daerah Istimewa Yogyakarta</p> <p>JBMA : Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi Volume 2 ISSN : 2252-5483</p> | <p>Wahyu Eko Prasetyanto (2014)</p> | <p>Metode analisis regresi linear berganda</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja guru PNS di DIY. 2. Semua variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap |

| No | Judul | Peneliti | Metode Penelitian | Hasil |
|----|--|---|---|--|
| | | | | <p>etos kerja, dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel yang pengaruhnya paling dominan diantara variabel lainnya.</p> |
| 12 | <p>Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 13 ISBN : 9788578110796 ISSN : 1098-6596</p> | <p>Vietrania Gustinsia, Ridwan Nurazi dan Syamsul Bachri (2012)</p> | <p>Metode analisis kuantitatif dan kualitatif</p> | <p>Hasil penelitian menunjukkan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. 2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja. 3. Semua variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. |

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap etos kerja (Y). Berikut kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Menunjukkan pengaruh variabel *independen* secara simultan terhadap variabel *dependen*.
- - - : Menunjukkan pengaruh variabel *independen* secara parsial terhadap variabel *dependen*.

H. Hipotesis Penelitian

Peneliti membuat hipotesis-hipotesis berdasarkan teori dan didukung dengan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya antara lain yaitu:

1. Hipotesis Pertama

Muhammad Yusuf (2019) melakukan penelitian pada PNS Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Barat. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja.

Wahyu Eko Prasetyanto (2014) melakukan penelitian pada guru PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja guru PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan kajian empiris diatas, maka peneliti membuat **hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap etos kerja.**

2. Hipotesis Kedua

Sepris Yonaldi (2018) melakukan penelitian terhadap pegawai Instalasi Farmasi RSUD. M. Djamil Padang. Hasil penelitian menunjukkan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Evendi (2017) melakukan penelitian yang pada karyawan PT. Korin Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Berdasarkan kajian empiris diatas, maka peneliti membuat **hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja.**

3. Hipotesis Ketiga

Nurwati (2018) melakukan penelitian pada guru di SMKN 4 Pinrang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja.

Vietrania Gustinsia (2012) melakukan penelitian terhadap karyawan di Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja.

Berdasarkan kajian empiris diatas, maka peneliti membuat **hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap etos kerja.**

4. Hipotesis Keempat

Pradita (2018) melakukan penelitian terhadap pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. Hasil penelitian menunjukkan semua variabel bebas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Evendi (2017) melakukan penelitian pada karyawan PT. Korin Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan semua variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Berdasarkan kajian empiris diatas, maka peneliti membuat **hipotesis keempat yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap etos kerja.**