

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Farida (2015: 9) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dengan maksud untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan, individu dan masyarakat. Mangkunegara (2013: 3) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manusia sebagai unsur terpenting dalam menjalankan kinerjanya. Waktu, tenaga, dan kemampuannya harus benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal untuk tujuan organisasi maupun individu.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013: 21) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah program kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja samadan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian karyawan ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan

yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Perilaku Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Perilaku Organisasi

Menurut Robbins (2014: 11) perilaku organisasi adalah sebuah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Perilaku organisasi terkait dengan studi mengenai apa yang dilakukan individu dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja

perusahaan. Perilaku organisasi sangat berhubungan dengan situasi-situasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Duncan (Torang, 2016: 50) perilaku organisasi meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Torang (2016: 49) menyebutkan bahwa dimensi-dimensi yang biasanya dikaji dalam perilaku organisasi antara lain; dimensi individu, kelompok, motivasi, perilaku pemimpin (*leadership*), komunikasi antar-pribadi, pengaruh struktur dan proses kelompok, pengembangan sikap dan persepsi, proses perubahan, konflik, desain pekerjaan, dan stres kerja.

2.1.3 Stres Kerja

2.1.3.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Robbins (2008: 368) stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Mangkunegara (2013: 157) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Siagian (2013: 300) juga mendefinisikan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi seseorang yang merasa tertekan ketika bekerja sehingga akan mengganggu pekerjaan dan akan mengakibatkan bekerja tidak maksimal. Stres yang tidak diatasi dengan baik akan mengakibatkan intreraksi seseorang yang kurang baik dengan lingkungannya. Seseorang yang mengalami stres terlalu besar dapat mengancam kemampuan untuk menghadapi lingkungan dan akan menurunkan kinerja.

2.1.3.2 Sumber-Sumber Stres Kerja

Menurut Siagian (2013: 301) pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan menjadi 2 antara lain:

1) Sumber stres yang berasal dari dalam pekerjaan

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari dalam pekerjaan dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di yang terlalu sering sehingga merasa terganggu konsentrasinya, dan konflik antar karyawan di dalam organisasi.

2) Sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan

Situasi lingkungan di luar pekerjaan pun dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang

tidak harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, dan penyakit gawat.

2.1.3.3 Cara Mengatasi Stres Kerja

Mangkunegara (2013:158) mengemukakan bahwa ada 3 pola dalam mengatasi stres antara lain:

1) Pola Sehat

Pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

2) Pola Harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Dengan demikian, akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan.

3) Pola Patologis

Pola patologis adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan

waktu. Cara ini akan menimbulkan reaksi berbahaya karena dapat menimbulkan masalah yang buruk.

Mangkunegara (2013:158) juga mengemukakan dalam menghadapi stres dapat dilakukan dengan tiga strategi antara lain:

- 1) Memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres
- 2) Menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres
- 3) Meningkatkan daya tahan pribadi

2.1.3.4 Indikator-indikator Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:157) indikator-indikator untuk mengukur stres kerja sebagai berikut:

- 1) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan, dan klien
- 2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban
- 3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang
- 5) Beban lebih
- 6) Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri

2.1.4 Etos Kerja

2.1.4.1 Pengertian Etos Kerja

Sinamo (2011: 35) mendefinisikan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standart-standart yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Moehariono (2014: 35) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang pegawai yang sangat bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki seseorang ketika dalam bekerja sesuai ketentuan, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi sehingga pekerjaan akan terselesaikan dengan maksimal. Pegawai

dengan etos kerja yang tinggi akan mempunyai semangat bekerja yang tinggi dan akan tercapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Fungsi Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011: 35) etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Sehingga etos kerja sangat penting untuk diterapkan di perusahaan atau organisasi untuk menunjang dan meningkatkan kinerja yang maksimal.

2.1.4.3 Karakteristik Etos Kerja

Priansa (2016: 283) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu; sopan, bersahabat, gembira,

perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras dalam kemauan.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu; cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan yaitu; mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2016: 285) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

b. Pendidikan

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

c. Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin

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

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a. Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

b. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang

mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

c. Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d. Struktur Ekonomi

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

e. Tingkat Kesejahteraan

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

f. Perkembangan Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

2.1.4.5 Indikator-indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011: 45) indikator-indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut:

1) Kerja adalah rahmat

Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Kita harus bersyukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari Tuhan bukan dari manusia.

2) Kerja adalah amanah

Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan Sang Pencipta kepada kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar tidak hanya formalitas.

3) Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.

4) Kerja adalah aktualisasi

Kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Sehingga harus bekerja keras dengan penuh semangat.

5) Kerja adalah ibadah

Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuh kecintaan terhadap Tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.

6) Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif. Sehingga harus bekerja cerdas dengan penuh daya kreativitas.

7) Kerja adalah kehormatan

Kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita. Seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar sehingga harus bekerja dengan tekun penuh keunggulan.

8) Kerja adalah pelayanan

Kerja merupakan pelayanan agar manusia selalu bekerja paripurna dengan penuh kerendahan hati. Jika seseorang bekerja sesuai dengan profesi dan melayani dengan rendah hati, maka seseorang tersebut akan mempunyai tingkat kemuliaan yang tinggi.

2.1.5 Motivasi

2.1.5.1 Pengertian Motivasi

Menurut Wayne F. Cascio (Hasibuan, 2014: 99) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus, dan bermasyarakat). Mangkunegara (2013: 93) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Bangun (2012: 313) mendefinisikan bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Hasibuan (2014: 99) juga menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan yang timbul dari luar maupun dalam diri seseorang yang menimbulkan

semangat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi yang tinggi akan menimbulkan semangat dalam bekerja dan pekerjaan akan terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

2.1.5.2 Sumber Motivasi

Priansa (2016: 204) mengemukakan bahwa sumber motivasi digolongkan menjadi dua antara lain:

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah:

a. Minat

Pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap Positif

Pegawai yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

c. Kebutuhan

Pegawai mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar.

Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan:

a. Motivator

Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.

b. Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

2.1.5.3 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:99) ada 2 jenis motivasi yaitu:

1) Motivasi Positif

Pimpinan memotivasi dengan cara memberi hadiah atau penghargaan kepada pegawai atau bawahan agar semangat kerja pegawai meningkat.

2) Motivasi Negatif

Pimpinan memotivasi dengan cara memberi hukuman kepada pegawai atau bawahan yang kurang baik dalam bekerja sehingga

pegawai akan termotivasi karena takut di hukum dan melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

2.1.5.4 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013: 100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai antara lain:

1) Prinsip partisipasi

Dalam prinsip ini pegawai diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala tugas yang akan dicapai kepada pegawai agar mudah memotivasi kerjanya.

3) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa pegawai mempunyai andil dalam bekerja untuk mencapai tujuannya.

4) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin memberikan wewenang kepada pegawai untuk mengambil keputusan sewaktu-waktu atas pekerjaannya sehingga pegawai akan termotivasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

5) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberi perhatian kepada pegawai agar pegawai termotivasi dan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

2.1.5.5 Teknik Motivasi Kerja

Mangkunegara (2013: 101) mengemukakan bahwa teknik motivasi kerja pegawai antara lain:

1) Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Dalam teknik pemenuhan kebutuhan pegawai harus memperhatikan apa yang dibutuhkan pegawai. Menurut Maslow (Mangkunegara, 2013: 101) hierarki kebutuhan pegawai sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan dasar (misalnya: makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan sexual).

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja (misalnya: asuransi kecelakaan, tunjangan kesehatan, perumahan, dan dana pensiun).

3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki

Kebutuhan untuk diterima baik dalam kelompok unit kerja sehingga akan tercipta hubungan kerja yang harmonis.

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain, dan mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi.

2) Teknik komunikasi persuasif

Teknik ini dapat dirumuskan: "AIDDAS"

A = Attention (Perhatian)

I = Interest (Minat)

D = Desire (Hasrat)

D = Decision (Keputusan)

A = Action (Aksi/Tindakan)

S = Satisfaction (Kepuasan)

Pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Sehingga pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

2.1.5.6 Indikator-indikator Motivasi

Menurut Maslow (Mangkunegara, 2013: 101) indikator-indikator untuk mengukur motivasi sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis
- b) Kebutuhan rasa aman
- c) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki
- d) Kebutuhan harga diri
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (2012: 231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Mangkunegara (2013: 67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2008) juga mendefinisikan bahwa kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan peraturan, kemampuan, target, dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Bangun (2012: 232) mengemukakan bahwa penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah

yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik.

2.1.6.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bangun (2012: 232) menyatakan bahwa penilaian kinerja suatu perusahaan memiliki berbagai macam manfaat antara lain:

1) **Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi**

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi.

2) **Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi**

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) **Pemeliharaan Sistem**

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) **Dokumentasi**

Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara

legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.1.6.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Wirawan (2015: 272) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1) Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

- a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
- b. Kehidupan politik
- c. Kehidupan sosial budaya masyarakat
- d. Agama atau spiritualisme
- e. Kompetitor

2) Faktor-faktor Internal Organisasi

Faktor-faktor internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor internal tersebut antara lain:

- a. Budaya organisasi
- b. Iklim Organisasi

3) Faktor-faktor Internal Pegawai

Faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor pegawai adalah faktor bawaan ketika lahir dan faktor-faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta lingkungan kehidupan pegawai. Faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Perilaku pegawai tersebut antara lain:

- a. Etos kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Kepuasan kerja

2.1.6.4 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012: 233) suatu pekerjaan dapat diukur antara lain:

1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

4) Kehadiran

Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan Kerja sama

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Anggit Astianto & Heru Suprihhadi (2014)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Stres kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

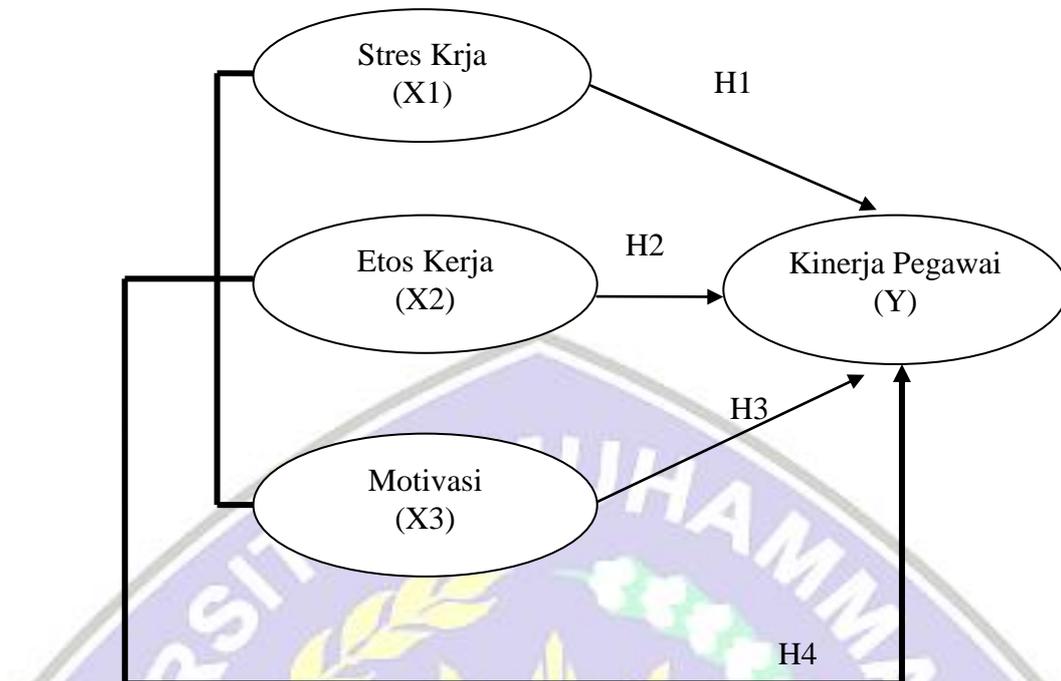
				kinerja karyawan.
2	Ria Puspita Sari (2015)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 2) Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. 3) Stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3	Yuliarti (2016)	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Komitmen organisasi

		Daerah Kabupaten Morowali		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Suriansyah (2015)	Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Motivasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5	Nur Avni Rozalia, Hamida Nayati Utami, Ika Ruhana (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
---	--	--	---	---

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Uma Sekaran (Sugiyono, 2017: 93) kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Menurut Suriasumantri (Sugiyono, 2017: 94) mengemukakan bahwa kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan. Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar di atas menjelaskan pengaruh tiga variabel independen yaitu stres kerja (X1), etos kerja (X2), dan motivasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo. Gambaran hipotesis pada gambar kerangka pemikiran di atas dapat dijelaskan bahwa stres kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), etos kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), motivasi (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), serta stres kerja (X1), etos kerja (X2), dan motivasi (X3) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012) hipotesis merupakan jawaban sementara atau masih bersifat praduga yang harus diuji dengan data yang terkumpul melalui kegiatan penelitian. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan rumusan masalah yang ada dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

a. Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Moorhead dan Griffin (2013: 186), menyatakan bahwa salah satu konsekuensi organisasi nyata dari terlalu banyak stres adalah penurunan dalam kinerja. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja. Namun stres kerja dapat berpengaruh positif dan dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja. Stres kerja yang berpengaruh positif akan meningkatkan kinerja, sedangkan stres kerja yang berpengaruh negatif akan menurunkan kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan Anggit Astianto dan Heru Suprihhadi (2014) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya” mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Ria Puspita Sari (2015) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta” mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap

kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti menyusun hipotesis yang pertama adalah:

H1 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo

b. Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Wirawan (2015: 277) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor perilaku pegawai, yaitu etos kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Beberapa faktor tersebut salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah etos kerja, karena etos kerja seorang pegawai sangat menentukan keberhasilan pegawai itu sendiri dan tercapainya tujuan organisasi. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Yuliarti (2016) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Penataan Ruang Daerah Kabupaten Morowali” mendapatkan hasil bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti menyusun hipotesis yang kedua adalah:

H2 : Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagkum Kabupaten Ponorogo

c. Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Bangun (2012: 312) mengemukakan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Pegawai dengan motivasi yang tinggi dapat

meningkatkan kinerja dan dapat menurunkan tingkat absensi kerja, sehingga motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Suriansyah (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru” mendapatkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti menyusun hipotesis yang ketiga adalah:

**H3 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas
Perdagkum Kabupaten Ponorogo**

d. Stres Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja

Stres kerja, etos kerja, dan motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai secara bersama-sama. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Suriansyah (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru” mendapatkan hasil bahwa motivasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka peneliti menyusun hipotesis yang keempat adalah:

**H4 : Stres Kerja, Etos Kerja, dan Motivasi saling berpengaruh
secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas
Perdagkum Kabupaten Ponorogo**