

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.1 Definisi Kualitas SDM

Di dalam menelaah kualitas sumber daya manusia (SDM), tentu tidak terlepas dari ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang merupakan cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Mengingat pentingnya peran SDM, maka setiap perusahaan harus memperhatikan kualitas SDMnya, karena dengan menjaga kualitas SDM maka secara otomatis karyawan dapat berkontribusi lebih maksimal terhadap perusahaan.

Sebelum membahas lebih jauh, maka perlu diuraikan pengertian kualitas SDM secara komprehensif. Adapun untuk melihat lebih jelas pengertian kualitas SDM dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ndraha (2012), mengatakan kualitas SDM adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif, generative, serta inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence, creativity, dan imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.
- b. Wirawan (2015), mendefinisikan kualitas SDM sebagai integrasi dari kemampuan fisik (kesehatan jasmani), dan kemampuan non fisik (profesionalitas kerja, kemampuan berpikir, keseimbangan mental, serta keterampilan lainnya), dengan kemampuan fisik, dan fisik yang dimiliki tersebut, maka sebagai individu akan mampu untuk mengeluarkan potensi, beinovasi, dan bekerja dengan profesional.

- c. Hutapea dan Thoha (2012) mengatakan kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kualitas SDM (sumber daya manusia) merupakan individu, atau karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal, serta mampu memberi kontribusi positif pada perusahaan.

2.1.2 Prinsip Sumber Daya Manusia

Karendra (2014) ada beberapa yang harus dipenuhi dalam pendekatan Sumber Daya Manusia yaitu :

- a. Karyawan merupakan unsur investasi efektif yang jika dikelola dan dikembangkan dengan baik akan berpengaruh pada imbalan jangka panjang kedalam perusahaan dalam perusahaan produktivitas yang semakin besar.
- b. Kebijakan program dan pelaksanaan harus diciptakan dengan memuaskan kedua pihak, yaitu untuk ekonomi perusahaan dan kebutuhan kepuasan karyawan.
- c. Lingkungan kerja harus diciptakan dimana karyawan terdorong untuk mengembangkan dan memanfaatkan keahliannya semaksimal mungkin. Program dan pelaksanaan Sumber Daya Manusia harus dilaksanakan dalam kebutuhan seimbang antara pemenuhan tujuan perusahaan dan karyawan.

2.1.3 Klasifikasi Sumber Daya Manusia

Karendra (2014) ada tiga macam klasifikasi Sumber Daya Manusia yaitu:

- a. Manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menempatkan mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator.
- b. Manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai rencana disebut manajer.

- c. Manusia atau orang-orang yang mempengaruhi syarat tertentu, diangkat secara langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang dipegang.

2.1.4 Aspek - Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, diantaranya aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik.

- a. Aspek Fisik (Kemampuan Fisik)

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat dihindarkan. Ergonomi, yaitu suatu pengetahuan untuk menghubungkan manusia dengan pekerjaannya, menjadi perhatian para manajer untuk meningkatkan QWL (*Quality of Working Life*), adapun untuk menentukan kemampuan fisik diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi.

- b. Aspek Non Fisik

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. dimana aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Di dalam aspek non fisik ini manusia memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia di dalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan yang dilakukan baik pendidikan melalui jalur formal, pendidikan keluarga, ataupun pendidikan agama.

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia

Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasikan visi dan mencapai tujuan jangka menengah dan jangka pendek. Hal ini mengisyaratkan kepada manajemen sumber daya manusia agar menjalankan fungsinya secara tepat dan efektif guna mencapai tujuan yang telah

ditentukan dalam suatu perusahaan. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas SDM menurut Sutrisno (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.
- c. Pengarahan dan pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Pengendalian yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan.
- e. Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
- f. Kompensasi yaitu pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
- g. Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

- h. Pemeliharaan yaitu kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- i. Kedisiplinan yaitu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
- j. Pemberhentian Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi

2.1.6 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Mengacu pada pendapat para ahli, bahwa parameter kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Hutapea dan Thoha (2012) yang mengatakan terdapat 5 (lima) acuan dalam melihat kualitas sumber daya manusia, sebagai berikut :

- a. Memahami Bidangnya
Karyawan memiliki pemahaman tentang apa yang menjadi *job* deskripsinya, baik dalam melakukan pekerjaan, sampai tanggung jawab pekerjaannya.
- b. Pengetahuan (*Knowledge*)
Karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilakukan, berdasarkan pengalaman, atau hasil pelatihan.
- c. Kemampuan (*Abilities*)
Karyawan harus memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya, agar pekerjaan dapat dilakukan dengan optimal.
- d. Semangat Kerja
Karyawan senantiasa menunjukkan semangat kerja, dengan berusaha menuntaskan target pekerjaan, dan disiplin dalam bekerja.

e. Kemampuan Perencanaan, atau Pengorganisasian

Karyawan harus memiliki kemampuan manajemen dalam bekerja, sehingga dapat bekerja dengan efektif, dan efisien.

2.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan menurun. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja dan meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai lingkungan kerja non fisik, berikut beberapa definisi dari para ahli:

- a. Menurut Sedarmayanti (2013), menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja.
- b. Wursanto (2010) mengatakan lingkungan kerja nonfisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja ini tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, hanya dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan dengan atasan maupun dengan sesama pekerja.
- c. Menurut Mangkunegara (2011) lingkungan kerja nonfisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek psikis yang terdapat di lingkup kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja antar individu, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja, dan keadaan tersebut dapat mendorong, dan mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas karyawan. Adapun

aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan adalah struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Non Fisik

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2011) adalah

- a. Perhatian dan dukungan pemimpin yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok yang ada.
- c. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antara teman sekerja maupun dengan pimpinan

Selanjutnya, menurut Sunyoto (2012), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok.

a. Hubungan individu

Diperoleh seorang karyawan yang datangnya dari rekan-rekan kerja sekerja maupun atasan.

b. Hubungan kelompok

Sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin, minat, kemauan, dan kemampuan yang sama.

Jika hubungan di antara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Mangkunegara (2010) lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis:

a. Lingkungan Kerja Temporal

1) Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Pegawai dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaliknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan setengah pengangguran.

2) Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efisiensi.

b. Lingkungan Kerja Psikologis

1) Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

2) Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan sama saja, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

3) Keletihan

Keletihan bekerja terdiri dari dua macam, yaitu keletihan psikis dan keletihan psikologis. Penyebab keletihan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan keletihan psikologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, turn over, dan kecelakaan kerja.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Indikator merupakan komponen penting dalam mengukur suatu variabel penelitian, dalam hal ini adalah lingkungan kerja non fisik. Indikator yang

digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Soetjipto (2010), adapun indikator dari lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut :

a. Hubungan yang Harmonis.

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi

b. Kesempatan untuk Maju.

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

c. Keamanan dalam Pekerjaan.

Keamanan merupakan salahsatu parameter penting yang dapat dimasukan kedalam lingkungan kerja non fisik, dalam hal ini terutama adalah keamanan milik pribadi bagi karyawan

Persepsi setiap orang terhadap kondisi lingkungan kerja berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja secara positif dan bukan segala sesuatu yang menekan dan mengancam bagi karyawan tersebut. Sedangkan persepsi yang negative terhadap kondisi lingkungan kerjanya akan menghasilkan respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan kerja sebagai suatu ancaman.

Adapun indikator penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada teori Soetjipto, sebaga berikut:

a. Hubungan yang harmonis

b. Kesempatan untuk maju

c. Kemanan dalam pekerjaan

2.3 Etos Kerja

2.3.1 Defenisi Etos Kerja

Secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berart “tempat hidup”. Mula mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos berevolusi dan berubah makna menjadi semakin

kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah Ethikos yang berarti “teori kehidupan”, yang kemudian menjadi “etika”. Dalam bahasa Inggris Etos dapat diterjemahkan menjadi beberapa pengertian antara lain “starting point”, “to appear”, “disposition” hingga disimpulkan sebagai “character”. Dalam bahasa Indonesia kita dapat menterjemahkannya sebagai “sifat dasar”, “pemunculan” atau “disposisi/watak”.

Di dalam memahami lebih komprehensif terkait etos kerja, maka berikut ini adalah paparan beberapa ahli terkait defenisi etos kerja:

- a. Ginting (2016) mendefenisikan etos kerja sebagai semangat kerja yang menjadi karakterisitik seorang karyawan, yang dilandasi etika, atau perspektif kerja yang diyakini, dan dimanifestasikan tindakan konkret di dunia kerja.
- b. Sinamo (2011) mengatakan 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.
- c. Menurut Moeheriono (2014) 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.
- d. Etos kerja (Salamun *et al*, 2017) adalah manifestasi sikap positif yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakter meliputi kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, dan rajin bekerja dengan manfaat dapat memaksimalkan pada pekerjaan yang dilakukan.

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.

2.3.2 Esensi Etos Kerja

Sinamo (2011) mengatakan setiap manusia memiliki spirit, atau roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif.

Dari banyaknya perkembangan teori tentang etos kerja. Sinamo (2012) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Keberhasilan Utama, yaitu:

- a. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
- b. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
- c. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
- d. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Priansa (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja itu ada 2 (dua) faktor internal dan eksternal. Adapun penjelasan lebih jelas sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

1) 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.

2) Pendidikan

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

3) Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya. Etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

4) 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.

5) 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.

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

2.3.4 Karakteristik Etos Kerja

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

a. 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.

b. 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.

c. 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.

2.3.5 Indikator Etos Kerja

Indikator merupakan komponen penting dalam mengukur suatu variabel penelitian, dalam hal ini adalah variabel etos kerja. Untuk mengetahui apakah etos kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah, (Salamun *et al*, 2017) mengemukakan beberapa indikator yakni:

a. Kerja keras

Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkala tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

b. Disiplin

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

c. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

d. Tanggung jawab

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

e. Rajin

Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah karakter, cara hidup, kebiasaan yang dimiliki oleh seseorang yang diekspresikan dalam berperilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu, yang dapat diukur dengan indikator: kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin.

Adapun indikator etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada teori (Salamun *et al*, 2017) , yaitu

1. Kerja Keras,
2. Disiplin,
3. Jujur,
4. Tanggung Jawab, Dan
5. Rajin.

2.4 Penelitian Terdahulu

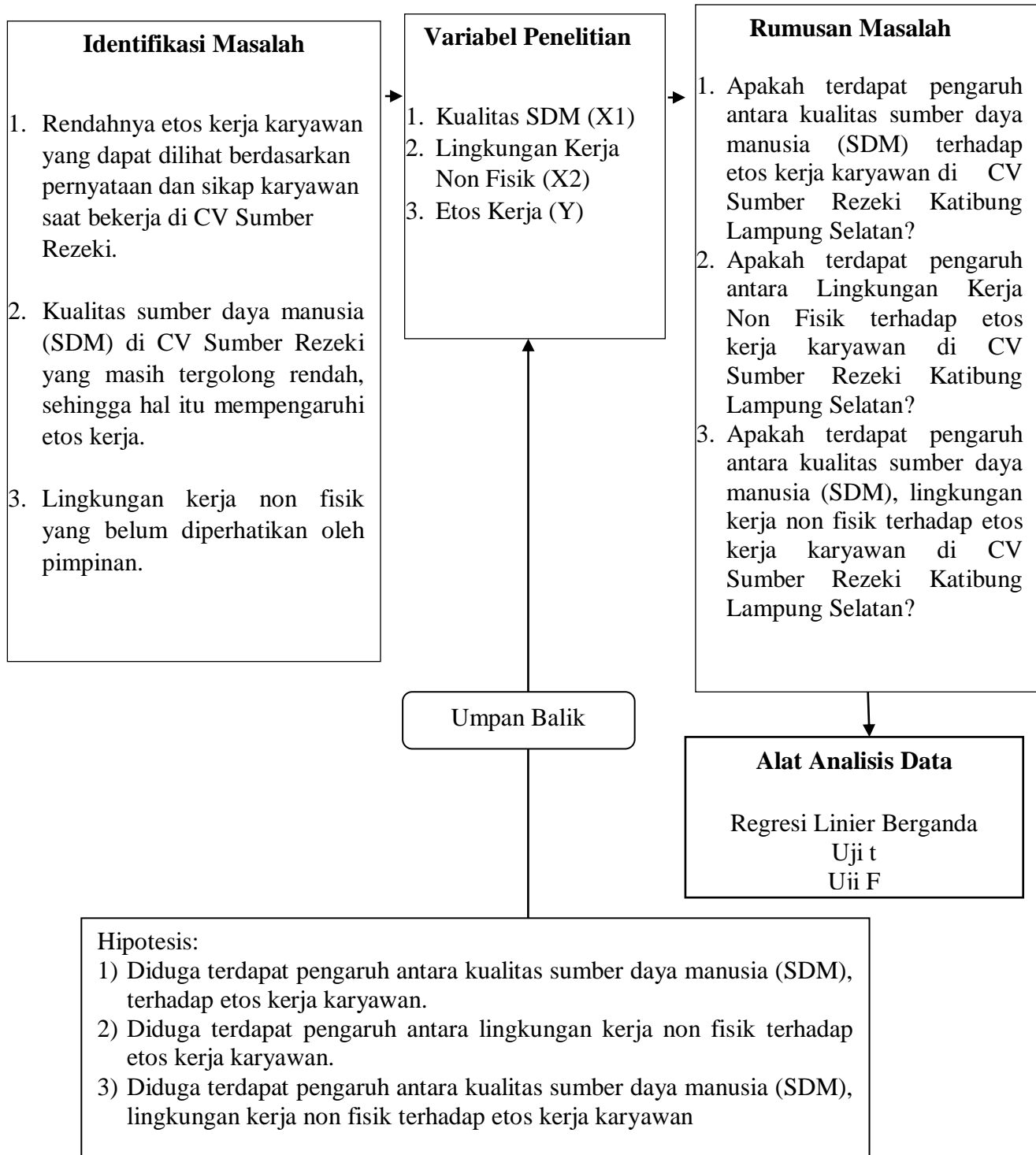
Penelitian dan kajian tentang kualitas sumber daya manusia (SDM), lingkungan, dan etos kerja memang sudah banyak dilakukan. Akan tetapi, penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti kali ini memiliki kebaruan dalam objek variabel yang berbeda dengan penelitian-penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Adapun beberapa karya ilmiah yang masih relevan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Aan Supriadi dan Vera Anitra (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT Salim Surya Phone Samarinda	Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Karyawan PT Salim Surya Phone Samarinda	Memiliki variabel berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan, karena penulis menggunakan kualitas SDM sebagai X1.
2	Achmad Wahyu Eriyanto, <i>et al</i> (2020)	Pengaruh Human Relation, Kondisi Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Pada Pengurus Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Malang).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial human relation tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pengurus, sedangkan kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pengurus, secara bersama-sama menunjukkan bahwa human relation, kondisi lingkungan	Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan, baik dari jumlah variabel, maupun objek penelitiannya.

			kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pengurus	
3	Hery Suprayitno (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor	Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Ada pengaruh Pelatihan terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan. 2) Ada pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Etos Kerja Pegawai. 3) Ada pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara bersama untuk Meningkatkan Etos Kerja Karyawan.	Pada penelitian ini kajian SDM tidak spesifik membahas tentang kualitas SDM seperti dalam penelitian yang akan dilakukan
4	Hendita Yosepa, <i>et al.</i> (2020)	Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi	Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. Dengan analisis regresi sederhana bernilai positif yang berarti jika Pengembangan Sumber Daya manusia meningkat maka tingkat Etos Kerja Karyawan meningkat. Untuk itu Pengembangan Sumber Daya Manusia pada perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Dengan adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia yang semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap etos kerja karyawan yang lebih baik juga.	Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel sebagai objek penelitian, sedangkan penelitian yang akan dilakukan memiliki 3 variabel yaitu terkait kualitas SDM, lingkungan kerja non fisik, dan etos kerja.

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2016). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

2.6.1 Pengaruh Kualitas SDM (X1) Terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan CV Sumber Rezeki Katibung Lampung Selatan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Suprayitno (2019) dalam penelitiannya, bahwa; “Terdapat pengaruh antara Pelatihan yang diberikan kepada SDM terhadap Peningkatan Etos Kerjanya, juga pengembangan SDM mampu Meningkatkan Etos Kerja Karyawan.” Pelatihan, dan pengembangan adalah salahsatu upaya dalam meningkatkan kualitas SDM, artinya semakin berkualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki, maka akan semakin tinggi juga etos kerja yang dihasilkan.

H1: Kualitas SDM (X1) Berpengaruh Terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan CV Sumber Rezeki Katibung Lampung Selatan

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan CV Sumber Rezeki Katibung Lampung Selatan

Menurut Nurmansyah (2016), Etos kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salahsatunya adalah lingkungan kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang terbentuk maka etos kerja karyawan akan semakin tinggi, dalam hal ini adalah lingkungan kerja non fisik.

H2: Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Etos Kerja Karyawan CV Sumber Rezeki Katibung Lampung Selatan

2.6.3 Pengaruh Kualitas SDM (X1) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan CV Sumber Rezeki Katibung Lampung Selatan

Telah diuraikan dalam hipotesis sebelumnya kualitas SDM berpengaruh terhadap etos kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Menurut Sutrisno (2014) mengatakan bahwa kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan

seorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Sedangkan menurut Nurmansyah (2016), etos kerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, salahsatunya adalah lingkungan kerja. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja yang terbentuk maka etos kerja karyawan akan semakin tinggi, dalam hal ini adalah lingkungan kerja non fisik. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diduga bahwa kualitas SDM, dan lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi etos kerja seorang karyawan.

H3: Kualitas SDM (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Berpengaruh Terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan CV Sumber Rezeki Katibung Lampung Selatan.