

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Attribution Theory*

Teori atribusi (*attribution theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Fritz Heider mengatakan tingkah laku seseorang dapat dilatarbelakangi oleh atribusi internal (faktor internal) dan juga dapat dilatarbelakangi oleh atribusi eksternal (faktor eksternal), (Murisal dan Sisrazeni, 2022:28). Kelley mengemukakan, tingkah laku seorang individu muncul karena faktor dari dalam dirinya sendiri (internal), faktor dari luar dirinya (eksternal) dan juga gabungan dari keduanya, kemudian dalam menentukan penyebab munculnya sebuah perilaku, yaitu consensus (reaksi apabila dibandingkan dengan realitas), konsistensi (berlaku sama dalam situasi berbeda) dan *distinctiveness* (reaksi pada dorongan yang berbeda) (Murisal dan Sisrazeni, 2022:28). Hal ini menunjukkan bahwa teori atribusi menjelaskan perilaku seseorang dapat berasal dari dalam diri seseorang itu sendiri yaitu faktor internal dan dapat juga berasal dari luar diri seseorang yaitu faktor eksternal. Dapat diketahui pula bahwa munculnya perilaku seseorang dapat berasal dari berbagai faktor baik dalam maupun luar diri seseorang.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya dalam kriteria tertentu yang telah ditentukan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian kinerja, (Novia Ruth S, 2022:1). Kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membawa tindakan dan hasil yang diinginkan, menurut Zuriana dan AK Yohanson, (2024).

2.2.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam Novia Ruth Silaen (2022:32):

1. *Individual Ability*, yang dapat berupa *talents, interest, dan personality factors*.
2. *Effort expended*, yang dapat berupa sebuah *motivation, work ethic, attendance, dan job design*.
3. *Organizational support*, yang dapat berupa *training and development, equipment and technology, performance standards, management and CO-workers*.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam Novia Ruth Silaen (2022:40):

- Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja tersebut dalam pencapaian suatu tujuan atau sasaran yang diinginkan perusahaan.

- Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu individu karyawan, namun membutuhkan dua atau lebih karyawan untuk menyelesaiannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

- Jumlah Pekerjaan

Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan maupun kemampuan yang sesuai.

- Efektivitas

Efektivitas merupakan sebuah Tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Efektivitas dapat diukur dengan tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

2.3 Motivasi Ekstrinsik

2.3.1 Definisi Motivasi Ekstrinsik

Motivasi merupakan dorongan untuk setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan. Motivasi merupakan cerminan aspirasi untuk terlibat dalam tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhan individu (Iman Budi Santoso, dkk. 2024). Dengan adanya motivasi yang baik, para karyawan atau pegawai perusahaan akan merasa senang dan semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga akan berdampak baik dan berkembang pesat terhadap pertumbuhan diri pada perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor Motivasi Ekstrinsik

Faktor-faktor motivasi ekstrinsik tersebut adalah sebagai berikut:

- Kondisi Lingkungan, lingkungan pekerjaan merupakan kondisi dimana sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat meliputi fasilitas, tempat, peralatan dalam pekerjaan.
- Kompensasi yang seimbang, merupakan salah satu hal yang penting dalam pekerjaan, kompensasi yang seimbang bagi karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan membuat karyawan menjadi tenang dalam melakukan pekerjaan.
- Status dalam pekerjaan, sebuah jabatan yang baik merupakan keinginan setiap karyawan. Tidak hanya tentang gaji, jabatan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan.

2.3.3 Indikator Motivasi Ekstrinsik

Ada beberapa indikator dalam motivasi menurut Abraham Maslow (2012:37) dalam Bangun (2012), yaitu;

1. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mendapatkan makanan, air, udara dan istirahat.
2. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan dalam lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik, emosi sampai dengan terhindar dari ancaman kekerasan.
3. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan dalam rasa memiliki dan kebutuhan yang lebih tinggi
4. Kebutuhan Harga Diri, yaitu kebutuhan individu untuk dapat berprestasi dan mendapatkan pengakuan dari orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu kebutuhan pada hierarki yang tinggi dengan memaksimalkan keahlian yang ada.

2.4 Etos Kerja

2.4.1 Definisi Etos Kerja

Etos kerja merupakan semangat kerja yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan, dan orientasi nilai-nilai moral sebagai sikap dasar dalam bersikap dan melakukan pekerjaan. (Muhammad Faisal, 2021:8). Berdasarkan KBBI, etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.

2.4.2 Faktor-Faktor Etos Kerja

Menurut (Sinamo J., 2014:51) dalam E. Ermawati (2020) menyatakan terdapat faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja yaitu:

1. Faktor Internal

Seseorang memiliki sebuah etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dalam diri seseorang, karena sebuah etos kerja merupakan sebuah perilaku yang didasari keyakinan dalam diri.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam hal ini merupakan sebuah budaya yang turun-temurun dari masyarakat yang mana mempengaruhi seberapa besar seseorang memiliki etos kerja.

2.4.3 Indikator Etos Kerja

Menurut (Sinamo, 2015) dalam Riski Kurniawan, dkk (2024), mengemukakan bahwa terdapat 7 indikator etos kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
2. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu darma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan benar dan mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
3. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi kita mencapai hakikat yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.
4. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada sang khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung sang pencipta dalam pengabdian.
5. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
6. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
7. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

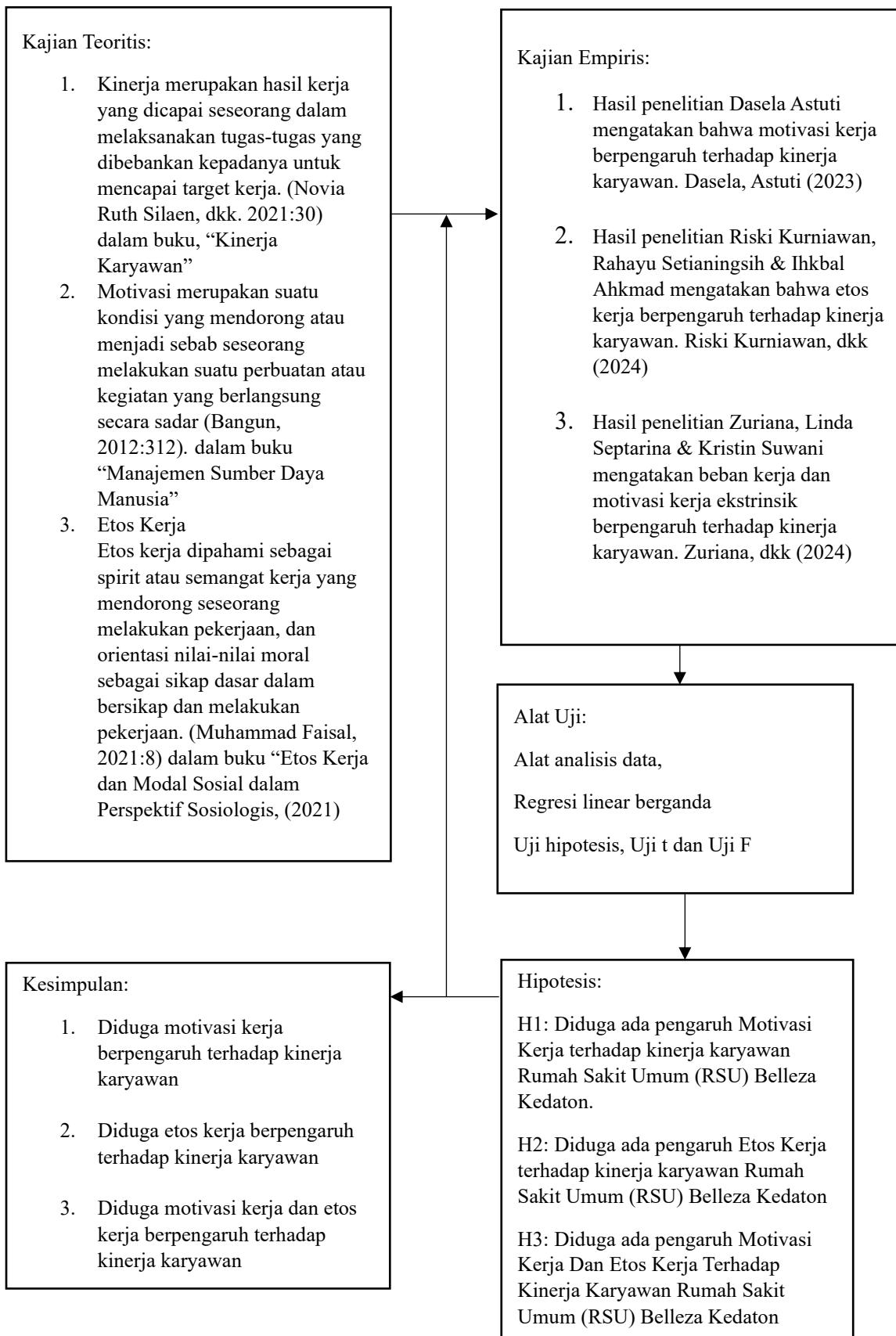
2.5 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode	Hasil
1.	Dasela Astuti dan Supriyadi (2023)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Tata Usaha Kepegawaian Rumah Sakit Umum Daerah Muaradua Kab. Oku Selatan)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai dan adanya pengaruh kepemimpinan dan motivasi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai tata usaha kepegawaian rumah sakit umum daerah muaradua.
2.	Riski Kurniawan, Rahayu Setianingsih & Ihkbal Ahkmad (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BAS AEK Sigala-gala Provinsi. Sumatera Utara	Kuantitatif,	Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BAS Aek Sigala-gala Provinsi Sumatera.
3.	Zuriana, Linda Septarina & Kristin Suwani (2024)	Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Ekstrinsik	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap

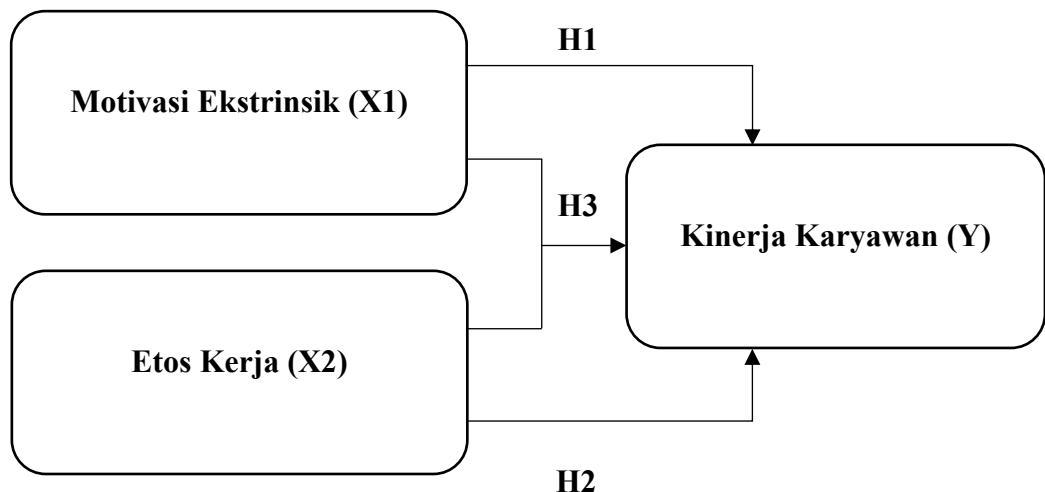
		Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Bandar Lampung		Kinerja Karyawan. Beban Kerja dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
4.	Giri Nurribadi, Erina Rulianti & Fachrur Rozy Al Banteni (2024)	<i>The Influence of Compensation, Motivation and Work Discipline on Employee Performance</i>	Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Nurlaily Dariati, Herry Krisnandi, Kumba Digdowiseiso, Rosliza Mat Zin (2024)	<i>Influence Compensation, Motivation and Work Ethics to Performance Employee Directorate General Right Asasi Man Jakarta South</i>	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif serta hasil analisis membuktikan bahwa ketiga variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berikut adalah gambaran kerangka pemikiran pada penelitian ini:



2.7 Kerangka Penelitian



2.8 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga atau dugaan atas suatu peristiwa yang belum pernah terjadi, karena harus diuji dan dibuktikan kebenarannya, (Yunada, 2023:47) Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab dengan adanya motivasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pada penelitian terdahulu Zuriana, Linda Septarina & Kristin Suwani (2024), bahwa terdapat pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini diduga motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Umum (RSU)

Belleza Kedaton

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab dengan adanya etos kerja yang dimiliki karyawan akan berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan karyawan. Pada penelitian terdahulu Ampauleng, (2023) bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diputuskan bahwa dalam penelitian ini diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton.

3. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab dengan adanya motivasi kerja dan etos kerja yang dimiliki karyawan akan berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan karyawan. Pada penelitian terdahulu Riski Kurniawan, Rahayu Setianingsih & Ihkbal Ahkmad (2024), bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dapat diputuskan bahwa dalam penelitian ini diduga motivasi kerja dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga Ada Pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Ekstrinsik Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Umum (RSU) Belleza Kedaton.