

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Etos Kerja**

###### **a) Pengertian Etos Kerja**

Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi karakteristik seseorang atau kelompok orang yang bekerja berdasarkan etika atau spesifikasi kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja (Ginting,2016). Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja yang positif dan berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo,2011). Etos kerja merupakan totalitas kepribadian seseorang serta cara pandang, keyakinan, cara berekspresi dan pemberian makna pada sesuatu yang membuat seseorang melakukan suatu tindakan dan hasil yang optimal, karyawan yang mempunyai etos kerja yang baik akan memperlihatkan karakter dan sikap serta mempunyai keyakinan dalam hal pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal (Mathis & Jackson,2006).

## **b) Indikator Etos Kerja**

Menurut Sinamo (2009) indikator etos kerja yang profesional antara lain adalah :

- 1) Kerja merupakan amanah.
- 2) Kerja merupakan panggilan.
- 3) Kerja merupakan aktualisasi.
- 4) Kerja merupakan ibadah.
- 5) Kerja merupakan seni.
- 6) Kerja merupakan kehormatan.
- 7) Kerja merupakan rahmat.
- 8) Kerja merupakan pelayanan.

Menurut Hartanto (2009) ada 6 indikator etos kerja :

- 1) Pengendalian diri.
- 2) Keberanian menciptakan tantangan baru.
- 3) Keberanian bertanggung jawab atas kesalahannya.
- 4) Percaya diri.
- 5) Keberanian pada tantangan abru.
- 6) Optimisme.

## **2. Disiplin Kerja**

### **a) Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan,2012) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seorang

yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik bukan karena terpaksa. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kerja karyawan dapat meningkat (Hasibuan, 2013).

Disiplin kerja adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang berdasarkan peraturan tertulis maupun tidak tertulis, apabila melanggar akan diberi sanksi atas pelanggarannya (Nimpuno,2015).

#### **b) Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Soejono,2000) terdapat 4 dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu :

- 1) Tepat waktu.
- 2) Kehati-hatian.
- 3) Tanggung jawab.
- 4) Ketaatan.

### **3. Beban Kerja**

#### **a) Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan kumpulan tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan

menggunakan potensi dan ketrampilan dari tenaga kerja (Munandar,2014).

Menurut Peraturan Menteri Dalam negeri Nomor 12 Tahun 2008 Pasal 1 angka 5 beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Komaruddin, analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas (Komarudin, 2006).

**b) Indikator Beban Kerja**

Menurut Putra (2012) ada 4 indikator beban kerja, yaitu :

- 1) Target yang harus dicapai.
- 2) Kondisi pekerjaan.
- 3) Penggunaan waktu.
- 4) Standar pekerjaan.

## **4. Prestasi Kerja**

### **a) Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:105) Mendefinisikan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Sedangkan menurut Sutrisno (2011) mendefinisikan prestasi kerja sebagai berikut: prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkat laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan.

Menurut Arbana (2016) mendefinisikan prestasi kerja sebagai berikut: prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan demikian, prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan.

## **b) Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno Edy (2014) indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja.
- 2) Pengetahuan pekerjaan.
- 3) Inisiatif.
- 4) Sikap.
- 5) Disiplin waktu dan absensi.

## **5. Kepuasan Kerja**

### **a) Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Umar (2010) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya mereka. Cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Menurut Malayu (2013), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

### **b) Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Gondokusumo & Sutanto (2015) terdapat 5 indikator kepuasan kerja :

- 1) Kepuasan terhadap gaji.
- 2) Kepuasan terhadap pekerjaan.
- 3) Kepuasan terhadap pengawasan.

4) Kepuasan terhadap promosi.

5) Kepuasan terhadap rekan.

## B. Penelitian Terdahulu

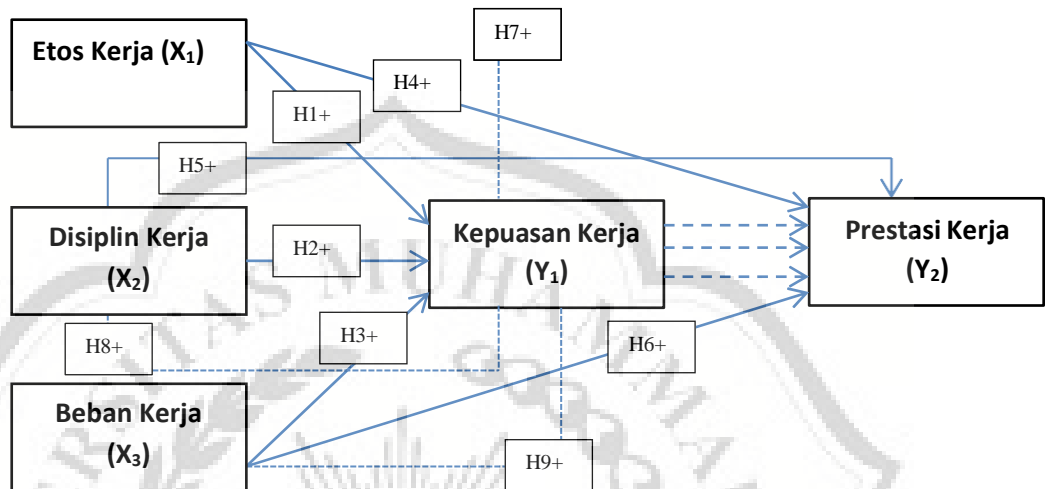
No	Identitas Jurnal	Variabel	Hasil
1.	Lukiyana dan Firman Firdaus. Majalah Ilmiah Institut STIAMI. Volume 14. No. 02. 2017. ISSN : 1411-0830	X1 : beban kerja X2 : lingkungan kerja Y : prestasi kerja Z : kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"><li>- Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.</li><li>- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.</li><li>- Beban kerja dan lingkungan kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja</li><li>- Intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja.</li><li>- Intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.</li></ul>
2.	Sabirin, Fita Kurniasari, Devi Yasmin. Jurnal Produktivitas: jurnal fakultas ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak. Vol 7. No.1 . 2020.	X : Etos kerja Y : Kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"><li>- Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.</li></ul>
3.	Dorri Mitra Candana. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. Volume 2, Issue 4, Maret 2021.	X1 : etos kerja X2 : disiplin kerja Y1 : prestasi kerja Y2 : kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"><li>- Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.</li><li>- Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.</li><li>- Etos kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</li><li>- Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap</li></ul>

			<p>kepuasan kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.</li> <li>- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.</li> </ul>
4.	Andika Ardiansyah. Jurnal Maker Vol.3 No.2. 2017.	X1 : gaya kepemimpinan X2 : etos kerja Y : kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</li> <li>- Etos kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.</li> </ul>
5.	Andri Wijaya. 2018. Parsimonia. Vol.4 No.3	X : beban kerja Y : kepuasan kerja Z : stress kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>- Terdapat pengaruh mediasi stress kerja dalam hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> </ul>
6.	Lika Novi Ardiyanti. 2016. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya. Vol.8 No.1	X : beban kerja Y : prestasi kerja Z : kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>- Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.</li> <li>- Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.</li> <li>- Kepuasan kerja secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja.</li> </ul>
7.	Nazhifah A. Bachmid, Imelda Ogi, Jacky Sumarauw. 2017. Jurnal Emba. Vol.5 No.2 Hal. 2133-2142.	X1 : stress kerja X2 : beban kerja Y : prestasi kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.</li> <li>- Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.</li> <li>- Secara simultan stress kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.</li> </ul>
8.	I Kadek Putrayasa, I Made Astrama. 2021. Jurnal Manajemen Kewirausahaan	X1 : etos kerja X2 : <i>job insecurity</i> Y : kepuasan kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.</li> <li>- <i>Job insecurity</i> berpengaruh negative signifikan terhadap</li> </ul>



	dan Pariwisata Widya Amrita. Vol.1 No.1		kepuasan kerja. - Etos kerja dan <i>job insecurity</i> secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
9.	Moch. Fahri Supriyadi, Sidik Priadana, Bayu Indra Setia.2017. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Volume 10 No 02	X1 : kompensasi X2 : disiplin kerja Y : kepuasan kerja	- Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. - Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
10.	Hasrudy Tanjung. 2016. Jurnal Konsep Bisnis Manajeen. Vol.3 No.1.	X1 : disiplin kerja X2 : kompetensi X3 : budaya organisasi Y : kepuasan kerja	- Disiplin ekrja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. - Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. - Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
11.	Carnila M.D. Parhusip, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 9. No.1	X : disiplin kerja Y : prestasi kerja	- Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.
12.	Muhammad Arif, Taufik Maulana, Muhammad Taufik Lesmana. 2020. Jurnal Humaniora. Vol. 4 No.1.	X1 : disiplin kerja X2 : kemampuan kerja Y : prestasi kerja	- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. - Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
13.	Mohd. Kurniawan DP. 2021. Jurnal USS Vol.1 No.2	X1 : Kepuasan kerja X2 : motivasi kerja Y : prestasi kerja	- Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. - Motivasi kerja berpengaruh negative terhadap prestasi kerja.
14.	Rina Milyati Yuniastuti. 2011. Jurnal Manajemen dan Bisnis UBL.	X : kepuasan kerja Y : prestasi kerja	- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

### C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis



#### 1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama (Priansa, 2014). Etos kerja berpengaruh dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya, artinya karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan tercermin dalam perilakunya, sebuah organisasi / perusahaan / instansi tentu saja mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan (Andika et al, 2017)

Hal ini selaras dengan hasil penelitian dari Andika et al (2017) dan Hakim Ali Niazi (2019) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**H1 : Etos kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kerja karyawan dapat meningkat (Hasibuan, 2013:193). Ketika tingkat kesadaran dan kesediaan seseorang semakin meningkat maka secara otomatis organisasi tersebut akan semakin maju maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Apabila seseorang memiliki tingkat kesadaran yang tinggi maka akan muncul sikap disiplin pada diri seseorang tersebut, karna untuk mencapai sebuah tujuan harus mengutamakan kedisiplinan sehingga mampu mencapai tujuan tersebut dan memperoleh kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu didukung oleh Rohman, dkk (2018), Nurcahyani (2016) dan Saputra, dkk (2020) yang menyatakan disiplin berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

**H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

## **3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mustapha (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari,

karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Dalam Tunggarani dan Thinni Nurul (2013) menemukan tenaga keperawatan yang memiliki beban kerja objektif sedang cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih besar dari beban kerja objektif tinggi. Hal ini selaras dengan hasil penelitian dari Putu Melati et al (2015), Nadia Rubiarty (2018).

**H3 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

#### **4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Etos kerja merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang menentukan suatu tindakan (Kumorotomo,2014). Karena etos menentukan penilaian manusia atas suatu pekerjaan, mereka akan menentukan pula hasil-hasilnya, semakin baik progress kerja maka semakin baik hasil-hasil yang dicapai baik secara kuantitaif maupun kualitatif. Hal ini selaras dengan hasil penelitian dari Dwi Ari Handayani (2018).

**H4 : Etos kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.**

#### **5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Kesadaran merupakan sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik bukan karena terpaksa. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah menanamkan jiwa disiplin mulai dari pimpinan dengan tujuan

memberikan contoh kepada bawahan, dengan demikian suatu kerja karyawan dapat meningkat (Hasibuan, 2013:193). Ketika tingkat kesadaran dan kesediaan seseorang semakin meningkat maka secara otomatis organisasi tersebut akan semakin maju maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Penelitian terdahulu didukung oleh Utami (2016), dan Nurcahyani (2016) yang menyatakan disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

**H5 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.**

#### **6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007), prestasi kerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Suhud, 2013). Penelitian terdahulu menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Anita dkk, 2013). Maka penelitian pertama dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

**H6 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.**

#### **7. Pengaruh Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja**

Menurut(Lie & Wijaya, 2017) menyatakan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai

yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama. (Judge, 2015) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Hasibuan (R.Hasibuan, 2018), menjelaskan Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Menurut hasil penelitian dari

**H7 : Etos kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.**

#### **8. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja**

Untuk meningkatkan prestasi kerja anggota sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja terlebih dahulu, Disiplin kerja harus dapat diterapkan dalam organisasi dan harus dilaksanakan oleh setiap karyawan dengan adanya disiplin kerja, maka diharapkan kinerja meningkat. Pernyataan ini didukung oleh (Ardansyah,2014) yang menyatakan bahwa kedisiplin kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh adanya tingkat

kepuasan yang dirasakan anggota. Kepuasan yang dirasakan setiap anggota akan memberikan dampak peningkatan dalam kinerja seorang anggota karena menganggap pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan.

**H8 : disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.**

#### **9. Pengaruh Beban Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006: 243), untuk variabel beban kerja dan prestasi kerja telah diuraikan di atas. Penelitian terdahulu menemukan bahwa intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Pamenang, 2013). Maka penelitian keempat pada penelitian ini adalah intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja.

**H9 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.**