

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bambang Riyanto (2010) modal adalah sebagai kolektivitas dari barang-barang modal yang terdapat dalam neraca sebelah debet, yang dimaksud dengan barang-barang modal adalah semua barang yang ada dalam rumah tangga perusahaan dalam fungsi produktifitasnya untuk membentuk pendapatan. Modal dalam pengertian ini dapat diinterpretasikan sebagai sejumlah uang yang digunakan dalam menjalankan kegiatan kegiatan bisnis (Danang Faizal Furqon, 2017).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, p. 2) mengemukakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut (Simamora, 2015, p. 5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut (Handoko, 2011, p. 3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan, bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni bagaimana suatu organisasi dapat melakukan pemanfaatan sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.1.1 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan, (2016, p. 21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua yakni :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan

efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

- e. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi
- f. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- g. **Pemberhentian**
Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan keryawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Kasmir, 2016, p. 7) tujuan dan manajemen sumber daya manusia tidak hanya diperlukan untuk memberikan gambaran tujuan dari manajemen puncak, tetapi juga merupakan penyeimbang tantangan-tantangan yang dihadapi oleh organisasi yang meliputi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, masyarakat, dan karyawan yang dipengaruhi oleh tantangan-tantangan tersebut. Kegagalan dalam menetapkan tujuan dapat membahayakn kinerja perusahaan, tingkat laba, dan bahkan kelangsungan hidup organisasi.

Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari empat tujuan yaitu:

1. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer dapat membantu para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawannya. Keberadaan departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditunjukkan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika tujuan personal tidak dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.1.2. Work Ability

1.1.2.1 Definisi Work Ability

Work Ability atau kemampuan kerja menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Robbins dan Judge, (2015, p. 35), mengartikan, Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan keseluruhan dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan intelektual yang bagus dimiliki oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian kemampuan intelektual yang tinggi juga secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan pegawai (*Work Ability*) dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan.

1.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Ability*

Menurut (Handoko, 2013, p. 12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1. Faktor pendidikan formal
2. Faktor pelatihan
3. Faktor pengalaman kerja

1.1.2.3 Indikator *Work Ability*

Menurut (Raharjo et al., 2016) indikator kemampuan kerja atau *Work Ability* diantaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.
2. Pelatihan (*training*)
Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.
3. Pengalaman (*experience*)
Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.
4. Keterampilan (*skill*)
Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.
5. Kesanggupan kerja
Kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

2.1.3. Etos Kerja

2.1.3.1 Definisi Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

Menurut (Asy'arie, 2016, p. 83) Etos dipahami sebagai norma atau cara seseorang mempersepsi, menyikapi, memandang dan meyakini sesuatu. Sedangkan kerja adalah kata yang umum digunakan dalam melakukan suatu kegiatan atau aktivitas, kerja merupakan aktivitas seseorang yang mengandung tiga aspek: (1) motivasi yang melandasi, (2) niat, sengaja dan terencana, (3) punya tujuan.

Menurut (Siregar, 2016, p. 54) Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakter. Setiap orang memiliki internal being yang merupakan siapa dia. Kemudian internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang.

Sedangkan menurut (Tasmara, 2016, p. 64) Etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut (Tasmara, 2016, p. 70). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang, diantaranya:

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama maka akan menimbulkan semangat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

2. Budaya

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

orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Seseorang yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, seseorang yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3. Sosial dan politik
Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras tersebut. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada kehidupan yang akan datang.
4. Kondisi lingkungan dan geografis
Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat serta dapat mengundang pendatang untuk turut mencapai penghidupan di lingkungan tersebut.
5. Pendidikan
Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.
6. Struktur ekonomi
Tinggi rendahnya etos kerja suatu seseorang dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi seseorang untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka.
7. Motivasi intrinsik individu
Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. 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.

2.1.3.3 Indikator Etos Kerja

Menurut (Salamun et al., 2017) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, yaitu:

- 1) Kerja keras
Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.
- 2) 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 sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 3) Jujur
Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
- 4) Tanggung jawab
Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 5) Rajin
Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.3.4 Karakteristik Etos Kerja

Karakteristik Etos Kerja Tinggi dan Rendah Karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja tinggi menurut (Darodjat , 2015) yaitu:

1. Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri
2. Memiliki orientasi kemasa depan.
3. Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja.
4. Kerja keras serta menghargai waktu.
5. Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab
6. Hemat dan sederhana.
7. Tekun dan ulet

2.1.4. Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap

para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sementara itu, (Nitisemito, 2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2014) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah

1. Warna
2. Kebersihan
3. Pertukaran Udara
4. Penerangan
5. Keamanan, Dan
6. Kebisingan.

2.1.4.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. (Siagian, 2014, p. 103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

A. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Menurut penelitian (Siagian, 2014, p. 59) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja
2. Peralatan kerja yang
3. Fasilitas
4. Tersedianya sarana angkutan

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Menurut (Siagian, 2014, p.61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat
2. Hubungan atasan dengan karyawan
3. Kerjasama antar karyawan

2.1.5. Kinerja karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja karyawan

Menurut (Syamsir Torang, 2014, p.74) kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017, p. 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Simamora, 2015, p. 339) kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut beberapa ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan hasil kerja seorang pegawai ataupun organisasi.

Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai hasil kinerja yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

2.1.5.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-Indikator Kinerja Menurut (Afandi, 2018, p. 89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja
Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan
9. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.5.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut (Hersey dan Blanchard, 2014) terdapat tiga dimensi kinerja yaitu:

- 1) Kemampuan
Kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja seperti kemampuan memahami pekerjaan, kemampuan mengerjakan, kemampuan memanfaatkan sumber daya serta kemampuan menyesuaikan diri.
- 2) Motivasi
Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, dan kebijakan pimpinan.
- 3) Hasil Kerja
Hasil kerja diartikan sebagai hasil yang dicapai karyawan sesuai dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Menurut (Syamsir Torang, 2013, p. 75) terdapat tiga dimensi kerja yaitu:
 - a. Individual (kemampuan, motivasi dan latar belakang pendidikan)
 - b. Psikologis (attitude dan personality)
 - c. Organisasi (kepemimpinan, reward dan pembagian peran)

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh *Work Ability* Etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain :

1. Menurut (Pamungkas et al., 2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. INKA (Persero)”. Hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan (X1) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap variabel Kemampuan Kerja (Y1) dengan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,057 dan variabel Pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kemampuan Kerja (Y1) dengan nilai koefisien jalurnya sebesar 0,709. Sedangkan variabel Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,224 dan variabel Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,259. Selanjutnya kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,280.

2. Menurut (Kristiani et al., 2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator Pt. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang). Hasil penelitian menunjukkan variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41,9 persen. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 50,2 persen. Variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,5 persen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Menurut (Nurjaya et al., 2021) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor” . Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 60 orang dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah uji hipotesis, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji koefisien determinasi R² Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 43,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,628 > 2,002). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 40,7%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,311 > 2,002). Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,939 + 0,395X_1 + 0,360X_2$. Kontribusi pengaruh sebesar 53,0%, uji hipotesis diperoleh F hitung > F tabel atau (32,194 > 2,770).
4. Menurut (Octarina, 2013). Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus dengan jumlah responden 81 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS. Selanjutnya dilihat seberapa besar pengaruh etos kerja

dan disiplin kerja pada pengujian hipotesis. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan adanya perbedaan antara etos kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai negeri sipil dengan pegawai honorer pada Dinas kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa faktor etos kerja dan disiplin kerja adalah hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan organisasi.

5. Menurut (Suratman Hadi, 2019). Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. Jumlah sampel dalam penelitian ini 79 orang karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Menurut (Prakoso, 2014) . Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang) Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik respon karyawan

tentang lingkungan kerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik motivasi kerja, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

7. Menurut (Moulana et al., 2017) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran umum mengenai lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi kerja mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, terhadap motivasi kerja mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan terhadap motivasi kerja mengetahui ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai terhitung sebesar 7,233 dan probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,446 dan probabilitas sebesar 0,0017 ($p < 0,05$). Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening/variabel yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Menurut (Anhairullah dan Siti Mujanah, 2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Negeri Klas 1b Raba Bima”. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif eksploratif, dengan sampel responden 52 pegawai Pengadilan

Negeri Raba Kabupaten Bima yang diambil dengan menggunakan teknik total populasi sampling. Data yang terkumpul dianalisis dengan SPSS dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 1.282 + 0.438X_1 + 0.253 X_2$ artinya variabel gaya kepemimpinan transformasional dan kerja Lingkungan memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, didukung oleh koefisien The Correlation (R) sebesar 0,733. Dengan demikian, terdapat hubungan yang kuat dan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t dan uji F yang memiliki probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05, artinya semua hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini diterima secara signifikan.

2.3. Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan *Work Ability* terhadap kinerja karyawan

Dalam sebuah perusahaan, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Kinerja pegawai tersebut ditunjang oleh banyak faktor, salah satunya dengan *Work Ability* atau kemampuan kerja. Untuk mendukung dan meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan Kemampuan kerja yang tinggi. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Dari penelitian yang dilakukan (Pamungkas et al., 2017) yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT. INKA (Persero)” yang menghasilkan penelitian bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Pernyataan konsep teori tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Kristiani et al., 2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang) yang menghasilkan penelitian bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Etos kerja terhadap kinerja karyawan

Etos kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki

Etos Kerja yang tinggi tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan. Menurut (Jansen Sinamo, 2011). Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja yang tinggi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan (Nurjaya et al., 2021) “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor” yang menghasilkan penelitian bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan konsep teori tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Octarina, 2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Sarolangun”. yang menghasilkan penelitian bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Selain itu dikemukakan juga bahwa “kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan”

Dari hasil Penelitian yang dilakukan Menurut (Anhairullah, Siti Mujanah, 2016) melakukan penelitian yang berjudul ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pengadilan Negeri Klas 1b Raba Bima” yang menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan konsep teori tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Suratman Hadi, 2019). Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) yang menghasilkan penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.4. Hubungan *Work Ability*, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

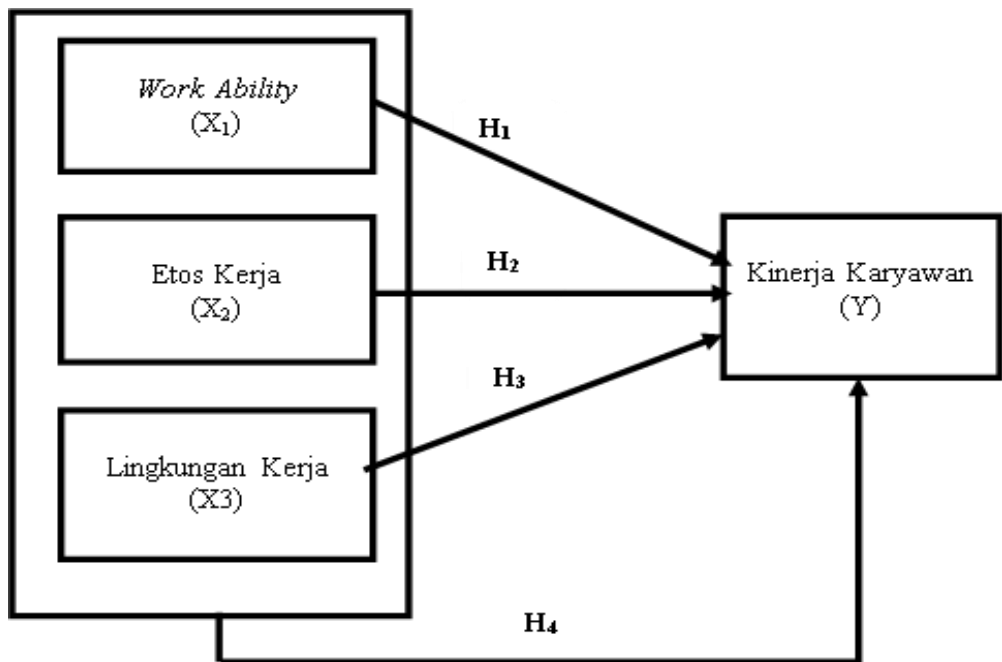
Work Ability, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam suatu organisasi dan perusahaan. *Work Ability*, etos kerja dan lingkungan kerja adalah modal utama dalam perusahaan untuk mencapai kesuksesan dan keberhasilan dalam perusahaan. Karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah karyawan yang berkualitas baik untuk mencapai kinerja secara optimal. Untuk meningkatkan dan menjaga suatu kinerja karyawan agar dapat memberikan dorongan dan dampak positif agar tercapainya tujuan perusahaan . Jadi perusahaan harus lebih memperhatikan faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar memiliki kualitas yang baik.

Dari hasil Penelitian yang dilakukan (Suratman Hadi, 2019) yang menghasilkan penelitian bahwa *Work Ability* , Etos kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang menguji tentang hubungan antara *Work Ability* terhadap kinerja karyawan diantaranya dilakukan oleh (Pamungkas et al., 2017) dan (Kristiani et al., 2013) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Work Ability* terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang menguji tentang hubungan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya dilakukan oleh (Nurjaya et al., 2021) dan (Octarina, 2013) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai . Penelitian yang menguji tentang hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya dilakukan oleh (Anhairullah, Siti Mujanah, 2016) dan (Moulana et al., 2017) menemukan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa *Work Ability*, etos kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual

Penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan di teliti , keempat variabel akan di klarifikasikan menjadi dua bagian yaitu : variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Berikut gambaran kerangka konseptual penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H₁ : *Work Ability* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Palapa di Jombang.
- H₂ : Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Palapa di Jombang.
- H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Palapa di Jombang.
- H₄ : *Work Ability*, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Palapa di Jombang.