

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran krusial sebagai pendorong utama dalam sebuah organisasi, baik dalam lingkup perusahaan maupun institusi. Sumber daya manusia adalah aset yang berharga karena kontribusi signifikan mereka terhadap kemajuan dan keberhasilan organisasi (Septayudha dan Ali, 2020). Pegawai merupakan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi termasuk dalam suatu instansi pemerintahan. Pegawai adalah individu yang berfungsi sebagai aset utama instansi dan memiliki peran strategis dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, serta merencanakan dan mengendalikan aktivitas instansi sesuai dengan posisi mereka (Yuliantini dan Suryatiningsih, 2021). Mereka berkontribusi dengan keterampilan, dedikasi, dan partisipasi untuk mendukung tercapainya tujuan bersama organisasi. Maka dari itu, setiap organisasi mengharapkan pegawai yang mempunyai kemampuan, pengetahuan yang baik, dan keterampilan kerja (Arisandy, 2015)

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi. Ketika kinerja pegawai meningkat maka kinerja organisasi juga akan meningkat (Ferlianto dan Saputra, 2021). Oleh karena itu, setiap organisasi selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh sumber daya manusia, baik secara individu maupun dalam tim, dalam

selesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Kinerja merupakan pencapaian yang baik dalam memenuhi kewajibannya. Ini juga mencakup seberapa baik



seseorang menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu tertentu (Novia, dkk, 2021).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai menurut penelitian yang dilakukan oleh Khairi dan Syahrin (2022), Jumani, dkk (2023) dan Megawati dan Ampauleng (2020), yaitu etos kerja, beban kerja, lingkungan kerja kompensasi, kepemimpinan, komunikasi, keterampilan, disiplin kerja. Salah satu hal yang berpengaruh merupakan beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu atau tim dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah semua tugas yang diberikan kepada sumber daya manusia dan harus diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja merupakan komponen yang tak terpisahkan dari dinamika organisasi, sehingga sangat penting bagi sebuah organisasi untuk memperhatikan beban kerja yang ditanggung oleh setiap pegawai yang bekerja di dalamnya (Putra dan Laily, 2019).

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas pekerjaan mereka. Selain itu, ketidakseimbangan beban kerja dapat memengaruhi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, berimbas pada kesejahteraan pegawai secara keseluruhan. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dan dikelola dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan (Sitorus dan Siagian, 2023). Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa tugas-tugas



erikan kepada sumber daya manusia bisa diselesaikan secara efisien tanpa mengorbankan kesejahteraan dan kinerja mereka. Teori ini didukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh Ohorela (2021), Hakim, dkk (2021), dan Novia (2023) mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja yaitu etos kerja. Etos kerja merupakan serangkaian sikap, kepercayaan, dan nilai yang dimiliki individu terkait pekerjaannya, yang mencerminkan dedikasi, tanggung jawab, disiplin, serta komitmen untuk memberikan usaha terbaik dalam melaksanakan tugas. Menurut Saleh dan Utomo (2018), etos kerja adalah semua perilaku positif seperti disiplin, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan kesabaran yang berlandaskan pada etika yang harus diterapkan di lingkungan kerja. Etos kerja berperan penting dalam menentukan kinerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Apabila seseorang memiliki etos kerja yang tinggi, pekerjaannya akan lebih mudah diselesaikan. Sebaliknya, jika etos kerjanya rendah, kemungkinan besar kinerjanya dalam melaksanakan tugas juga akan menurun (Usuh, dkk, 2020).

Seorang pegawai perlu memiliki etos kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang berkualitas. Pegawai dengan etos kerja yang tinggi memiliki kemampuan untuk bekerja dengan giat, memanfaatkan waktu secara efektif, dan menghasilkan kontribusi yang bernilai di tempat kerja (Risma dan Arwiah, 2022). Dengan memahami pentingnya etos kerja dalam lingkungan kerja, diharapkan pegawai selalu berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat etos kerja agar dapat mencapai kinerja yang terbaik. Teori ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Haryanto, dkk (2023), Saragih (2022), Maesyarah, dkk (2022) mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja.



Oleh karena itu, pemahaman mengenai pentingnya beban kerja dan etos kerja menjadi sangat penting, khususnya dalam lingkungan instansi yang bergerak di bidang Penanggulangan Bencana, yang harus menghadapi tantangan bencana alam dan memerlukan kinerja terbaik untuk mengatasi situasi yang rentan di Indonesia. Secara demografis, geografis, geologis, dan hidrologis, Indonesia merupakan wilayah yang mempunyai tingkat wilayah yang rentan terhadap bencana (Mardiatno dan Marfai, 2021). Bencana yang terjadi di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor alam, non-alam, serta dari manusia sendiri. Hal tersebut dapat mengakibatkan kerusakan lingkungan, kerugian bahkan dapat menelan korban jiwa. Terdapat beberapa bencana yang sering terjadi di Indonesia seperti tanah longsor, gempa bumi, tsunami, banjir, kemarau panjang (Hastuti, 2016).

Tidak terkecuali Sulawesi Selatan yang secara geografis berada di pertemuan empat lempeng tektonik, memiliki sabuk vulkanik di bagian selatan dan timur yang membentang dari Pulau Sumatra, Jawa, Nusa Tenggara, hingga Sulawesi. Di sepanjang sabuk ini terdapat pegunungan vulkanik tua serta dataran rendah yang sebagian besar terdiri dari rawa-rawa. Kondisi tersebut sangat berpotensi sekaligus rentan terjadi bencana alam (Siswanto, 2017). Adapun data bencana yang telah terjadi di Sulawesi Selatan sejak Januari-September 2024.



**Tabel 1.1.**  
**Jumlah Kejadian Bencana Periode Januari-September 2024**

No	Jenis Bencana	Jumlah
1	Banjir	100 Kejadian
2	Tanah Longsor	101 Kejadian
3	Gempa Bumi	102 Kejadian
4	Angin Puting Beliung	12 Kejadian
5	Abrasi	7 Kejadian
6	Banjir dan longsor	15 Kejadian
7	Banjir Bandang	5 Kejadian
8	Tanah Bergerak	5 Kejadian

Sumber: Si-Andalan Sulselprov. <https://siandalan.sulselprov.go.id/> (diakses pada 14 September 2024)

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat beberapa bencana alam yang telah terjadi di Sulawesi Selatan yaitu, banjir (100 kejadian), tanah longsor (101 kejadian), gempa bumi (102 kejadian), angin puting beliung (12 kejadian), abrasi (7 kejadian), banjir disertai longsor (15 kejadian), banjir bandang (5 kejadian), dan tanah bergerak (5 kejadian). Sebagaimana halnya yang terjadi di Sulawesi Selatan yang kerap mengalami bencana alam, beban kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah juga meningkat. Menurut wawancara yang dilakukan dengan pegawai BPBD di bidang kedaruratan dan logistik diketahui, bahwa pegawai diharuskan untuk bekerja lebih ekstra dalam merespons setiap bencana yang terjadi. Tugas mereka mencakup mengoptimalkan sistem peringatan dini, berkoordinasi dengan instansi terkait, meningkatkan kapasitas masyarakat dalam penanggulangan bencana, melaksanakan evakuasi, memberikan bantuan. serta melakukan rekonstruksi dan pemulihan di wilayah terdampak. Oleh karena itu,

enanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan juga harus



memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada selalu siap siaga dalam menghadapi bencana-bencana yang terjadi dan akan terjadi.

Selain mengenai beban kerja, terdapat juga masalah etos kerja yang terjadi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Sulawesi Selatan. Meskipun pegawai BPBD Sulawesi Selatan menghadapi beban kerja yang tinggi, nyatanya tingkat etos kerja pegawai masih rendah. Berdasarkan data absensi yang ditemukan, terlihat bahwa kurangnya kesadaran pegawai mengenai kedisiplinan, yang pada gilirannya berdampak pada produktivitas organisasi.

**Tabel 1.2.**  
**Data Absensi Pegawai BPBD**  
**Periode Januari-Juli 2024**

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Status Kehadiran			
			Sakit	Izin/Cuti	Alpa	Keterlambatan
1.	Januari	78	4 Orang	-	1 Orang	23 Orang
3.	Februari	78	1 Orang	-	1 Orang	14 Orang
4.	Maret	78	4 Orang	-	1 Orang	16 Orang
5.	April	78	3 Orang	1 Orang	1 Orang	19 Orang
6.	Mei	78	1 Orang	2 Orang	-	9 Orang
7.	Juni	78	1 Orang	1 Orang	-	14 Orang
8.	Juli	78	2 Orang	-	-	10 Orang

Sumber: Sekretariat BPBD Provinsi Sulawesi Selatan (Tahun 2024)

Tabel 1.2 menunjukkan data terkait rendahnya etos kerja pegawai, yang terlihat dari beberapa pegawai yang sering terlambat masuk kerja. Menurut wawancara dengan beberapa pegawai, keterlambatan ini disebabkan oleh urusan pribadi. Ketepatan waktu adalah bagian dari etos kerja yang perlu ditingkatkan,

menunjukkan kedisiplinan, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya.

Jika terjadi keterlambatan akan mempengaruhi tugas dan pekerjaan



pegawai di sebuah organisasi. Terlebih bagi organisasi yang berada dalam lingkup pemerintahan, yang harus memiliki kualitas mutu yang baik seperti Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Pelaksana BPBD Sulawesi Selatan, diperoleh informasi bahwa kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sudah cukup baik, ditinjau dari kesigapan pegawai dalam menanggulangi bencana. Namun, seringkali pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan yang diinginkan, seperti dengan mengerjakan pekerjaan dengan cara yang salah.

Selain itu, beberapa pegawai merasa bahwa beban kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah cukup berat, dan terdapat juga kurangnya kesadaran pegawai akan kedisiplinan. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Beban Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan beberapa masalah, yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?



3. Apakah beban kerja dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

### 1.4. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

#### 1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan menerapkan teori yang telah dipelajari ke dalam praktik lapangan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna dan pertimbangan penting untuk penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

#### 1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajer dan pihak pengambil keputusan dalam menyusun kebijakan terkait beban



program disiplin yang lebih efisien. Dengan memahami dampak beban disiplin terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat menyempurnakan

penataan tugas, meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Agar pembaca dapat dengan mudah memahami sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, maka penulis menguraikan isi dari tiap bab sebagai berikut:

#### BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

#### BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tinjauan teori dan konsep, serta tinjauan empirik. Dalam bab ini dijelaskan mengenai kinerja karyawan, beban kerja, etos kerja, penelitian terdahulu, dan hipotesis penelitian.

#### BAB III Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Bab ini mencakup kerangka konseptual atau pemikiran dan pengembangan hipotesis. Kerangka konseptual disusun berdasarkan penjelasan mengenai hubungan antar variabel yang kemudian diilustrasikan dalam bentuk diagram alur penelitian. Sementara itu, pengembangan hipotesis dirancang sebagai perkiraan atau jawaban sementara terhadap pertanyaan yang muncul dalam rumusan masalah penelitian.

#### BAB IV Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang dibuat. Dalam bab ini dijelaskan mengenai jenis dan rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik sampling, variabel



penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, uji reliabilitas dan validitas, serta teknik analisis data.

#### BAB V Hasil dan Pembahasan Penelitian

Bab ini berisi tentang gambaran umum mengenai instansi, pengujian hipotesis yang digunakan, dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan.

#### BAB VI Penutup

Bab ini berisi kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, serta memberikan saran yang bertujuan untuk membantu pihak-pihak terkait terhadap hasil penelitian ini.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teoritis

Pada bagian ini, akan dijelaskan teori-teori yang berkaitan dengan fokus penelitian ini, yaitu mengenai beban kerja, etos kerja, dan kinerja karyawan. Landasan teoritis ini diharapkan dapat menjadi acuan dan pedoman dalam mengatasi masalah-masalah yang muncul selama penelitian. Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa landasan teori merupakan rangkaian logika atau penalaran yang terdiri dari konsep, definisi, dan proposisi yang disusun secara sistematis.

##### 2.1.1. Organizational Behavior and Motivation Theory

Organizational Behavior (Perilaku organisasi) adalah bidang studi yang mengkaji bagaimana individu, kelompok, dan struktur organisasi saling memengaruhi. Perilaku organisasi mengacu pada tindakan yang dilakukan orang dalam organisasi, cara mereka bekerja, dan sikap yang mereka tunjukkan. Perilaku organisasi sering diterapkan untuk menangani masalah di tempat kerja, seperti ketidakhadiran, pergantian karyawan, produktivitas, motivasi, kolaborasi, dan kepuasan kerja,

Perilaku organisasi sering kali menekankan pentingnya motivasi dalam memengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Perilaku individu, seperti motivasi, persepsi, dan pengambilan keputusan, merupakan hasil dari berbagai faktor input seperti kepribadian, nilai-nilai, dan struktur organisasi. Proses-proses ini memiliki peran signifikan dalam menentukan hasil, seperti kinerja dan perilaku organisasi

itif (Robbins dan Judge, 2022).



Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan mengenai intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Intensitas merujuk pada seberapa besar upaya yang dilakukan seseorang, arah menggambarkan apakah upaya tersebut sesuai dengan tujuan organisasi, dan ketekunan berkaitan dengan durasi seseorang dapat mempertahankan upayanya (Robbins dan Judge, 2022). Motivasi adalah faktor fundamental bagi manusia dalam membuat pilihan, mengambil keputusan, dan berperilaku (Hartini, dkk, 2021). Teori-teori motivasi umumnya dibagi menjadi dua kelompok: pertama, teori-teori motivasi klasik, yang meliputi Teori Kebutuhan, Teori Dua Faktor, Teori ERG, serta Teori X dan Y; kedua, teori-teori motivasi kontemporer, yang mencakup Teori Penetapan Tujuan, Teori Tiga Kebutuhan, Teori Evaluasi Kognitif, dan Teori Efektivitas (Sudiro, 2021)

### **2.1.2. Goal Setting Theory**

Goal-Setting Theory (teori penetapan tujuan) dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini termasuk dalam kategori teori motivasi dan menyoroti pentingnya keterkaitan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan (Qomariah, dkk, 2023). Konsep dasar teori ini adalah seseorang mampu memahami tujuan yang diharapkan organisasi maka pemahaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerja individu (Qomariah, dkk, 2023). Selain itu, teori ini menekankan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh pemikiran dan niat yang dimilikinya (Anantha, 2024). Jika seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuannya, hal ini akan berdampak pada tindakannya dan mempengaruhi konsistensi dari kinerjanya (Murnia, 2022).



Secara keseluruhan, niat individu memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan niat tersebut berfungsi sebagai motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja. Untuk itu, individu perlu memiliki keterampilan, menetapkan tujuan, dan menerima umpan balik untuk mengevaluasi kinerjanya (Qomariah, dkk, 2023). Menurut pendekatan Goal-Setting Theory, keberhasilan karyawan dalam meraih kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, di mana beban kerja dan etos kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dan berfungsi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi kedua faktor tersebut semakin besar kemungkinan pencapaian tujuan tersebut (Devi, 2023).

### **2.1.3. Beban Kerja**

Beban kerja adalah salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara khusus, beban kerja dapat didefinisikan sebagai total tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Selanjutnya, akan diuraikan mengenai pengertian, faktor-faktor, dan indikator-indikator yang terkait dengan beban kerja dalam konteks penelitian ini.

#### **2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja**

Beban Kerja merupakan suatu tugas atau tanggung jawab yang dibebankan kepada individu atau tim yang harus di diselesaikan sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan, beban kerja dalam organisasi bisa berbeda-beda tergantung dari divisi kerja, posisi atau jabatan, dan pengalaman kerja. Menurut Budiasa (2021) beban kerja adalah pandangan pekerja tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, serta usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Sedangkan menurut Vanchapo (2020)



beban kerja adalah serangkaian proses atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu yang ditentukan.

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan jumlah kegiatan, tugas maupun tanggung jawab yang harus diselesaikan individu maupun tim dalam rentang waktu tertentu.

### **2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Mahawati (2021), beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

1. Faktor internal berasal dari dalam diri individu, terbagi menjadi dua kategori: faktor somatis dan psikis. Faktor somatis mencakup aspek-aspek seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan. Sedangkan faktor psikis meliputi motivasi, keinginan, kepuasan, persepsi, dan kepercayaan. Respons tubuh terhadap beban kerja eksternal disebut strain, yang dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif.
2. Faktor eksternal mencakup tiga aspek, yaitu: tugas fisik (seperti tata ruang, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, serta sikap kerja), tugas mental (seperti kompleksitas, tingkat kesulitan, dan tanggung jawab pekerjaan), serta organisasi kerja (termasuk lama waktu kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, struktur organisasi, serta pelimpahan tugas dan wewenang). Aspek ketiga berkaitan dengan lingkungan kerja, yang mencakup faktor fisik, kimiawi, biologis, dan psikologis.



### 2.1.3.3. Indikator Beban Kerja

Menurut Valdehita, dkk (2017) beban kerja memiliki beberapa indikator, antara lain:

1. Tuntutan kognitif

Mencerminkan kebutuhan untuk memproses informasi yang rumit dan Pengambilan keputusan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas.

2. Tuntutan temporal

Mencakup elemen-elemen yang berhubungan dengan kecepatan dalam bekerja serta tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

3. Tuntutan emosional

Mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat menyebabkan perasaan tegang, cemas, atau stres bagi pekerja.

### 2.1.4. Etos Kerja

Etos kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pada bagian ini akan dibahas pengertian, fungsi, karakteristik, faktor-faktor, dan indikator dari etos kerja.

#### 2.1.4.1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Indriani (2015), etos kerja merupakan semangat yang tercermin dari bagaimana seseorang menghadapi pekerjaannya serta motivasi yang mendasari individu dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Menurut Darodjat (2015), etos kerja adalah perilaku positif yang mendasari individu, meliputi motivasi yang mendorong tindakan, karakteristik utama, semangat dasar, pola pikir, kode etik, nilai moral, tata perilaku, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip, serta standar yang dijunjung. Sedangkan menurut Larosa, dkk, (2022), etos kerja adalah



kumpulan sikap dan pandangan mendasar yang dimiliki pegawai untuk melihat pekerjaan sebagai hal yang positif bagi peningkatan kualitas hidup mereka. Hal ini dapat membantu mengurangi perilaku negatif dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah semangat, sikap, dan perilaku positif yang dimiliki individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan, didasari oleh motivasi, pola pikir, serta nilai-nilai moral yang dianut. Etos kerja mencerminkan pandangan positif terhadap pekerjaan sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas hidup, sekaligus mengurangi perilaku negatif dalam bekerja.

#### **2.1.4.2. Fungsi Etos Kerja**

Menurut Sinamo (2011), etos kerja berfungsi sebagai pandangan atau konsep tentang kerja yang diyakini oleh individu atau kelompok, yang kemudian tercermin dalam perilaku kerja mereka yang khas. Oleh karena itu, penerapan etos kerja di perusahaan atau organisasi sangat penting untuk mendukung dan meningkatkan kinerja secara optimal.

#### **2.1.4.3. Karakteristik Etos Kerja**

Menurut Priansa (2016), etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi ciri khas dari konsep etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama etos kerja meliputi:

##### **1. Keahlian Interpersonal**

Keahlian interpersonal berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam membangun hubungan kerja dengan orang lain, baik di dalam maupun di luar organisasi. Keahlian ini mencakup kebiasaan, sikap, cara, penampilan, dan perilaku yang digunakan pegawai saat berinteraksi dengan orang lain, serta memengaruhi bagaimana individu berkomunikasi dan berkolaborasi.



Ada tujuh belas sifat yang mencerminkan keahlian interpersonal, di antaranya: sopan, ramah, ceria, perhatian, menyenangkan, kolaboratif, suka menolong, disukai, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, pekerja keras, rendah hati, stabil secara emosi, dan gigih.

## 2. Inisiatif

Inisiatif adalah karakteristik yang mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan tidak cepat puas dengan hasil yang biasa-biasa saja. Beberapa sifat yang mencerminkan inisiatif pegawai meliputi: proaktif, efisien, efektif, berdedikasi, mampu beradaptasi, dan teratur.

## 3. Dapat Diandalkan

Aspek dapat diandalkan berhubungan dengan harapan terhadap kinerja pegawai, di mana terdapat kesepakatan tidak tertulis bahwa pegawai akan menjalankan tugas-tugas tertentu. Sifat-sifat yang menggambarkan seseorang yang dapat diandalkan termasuk: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, jujur, tepat waktu, dan terpercaya.

### 2.1.4.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Busro (2017) menjelaskan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, sebagai berikut:

#### 1. Faktor Eksternal

##### a. Kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin berkontribusi pada peningkatan etos kerja karyawan.

##### b. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang positif akan berbanding lurus dengan etos kerja karyawan yang lebih baik.



c. Pendapatan

Kepuasan karyawan terhadap pendapatan yang diterima akan meningkatkan etos kerja mereka.

d. Komunikasi Internal

Komunikasi internal yang efektif dan seimbang dapat memperbaiki etos kerja karyawan.

e. Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana yang memadai akan meningkatkan etos kerja, karena karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi.

f. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi sosial maupun fisik, akan berkontribusi pada peningkatan etos kerja karyawan.

g. Teman Sejawat

Kerjasama yang baik antar teman sejawat dapat meningkatkan etos kerja karyawan.

h. Kejelasan Karir

Kejelasan mengenai jenjang karir yang ditawarkan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan etos kerja.

2. Faktor Internal

a. Locus of Control Internal

Memiliki locus of control internal dapat meningkatkan etos kerja, mencakup disiplin, kepercayaan diri, ketekunan, dan keberanian menghadapi tantangan.



b. Efikasi Diri

Keyakinan pada kemampuan diri untuk menyelesaikan tugas akan meningkatkan etos kerja karyawan.

c. Motivasi

Motivasi yang tinggi untuk menjalankan tugas dan fungsi dalam organisasi sangat penting untuk meningkatkan etos kerja.

d. Kompetensi

Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pula etos kerja yang ditunjukkan.

e. Minat Terhadap Pekerjaan

Minat yang tinggi terhadap pekerjaan akan berkontribusi pada etos kerja yang lebih baik.

f. Kepribadian

Kepribadian karyawan harus diarahkan secara positif oleh perusahaan agar dapat membentuk etos kerja yang baik.

g. Pendidikan dan Latihan

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi diharapkan dapat meningkatkan etos kerja, sehingga jika seseorang berpendidikan tinggi namun memiliki etos kerja rendah, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang ditempuh tidak efektif.

h. Kesehatan

Kesehatan fisik yang baik penting, tetapi etos kerja yang rendah dapat menunjukkan masalah kesehatan jiwa yang mendasarinya.



#### **2.1.4.5. Indikator-Indikator Etos Kerja**

Menurut Salamun, dkk (2017), terdapat beberapa indikator etos kerja, yaitu:

##### **1. Kerja Keras**

Kerja keras adalah kondisi di mana seseorang dalam bekerja memiliki sifat mabuk kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam proses ini, individu sering kali tidak memperhatikan waktu, jarak, atau kesulitan yang dihadapi.

##### **2. Disiplin**

Disiplin mencakup menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap aturan, baik yang tertulis maupun tidak. Ini termasuk kemampuan menerima sanksi ketika melanggar kewajiban dan wewenang yang diberikan.

##### **3. Jujur**

Sikap jujur adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melakukan kecurangan.

##### **4. Tanggung Jawab**

Sikap ini mencerminkan keyakinan bahwa pekerjaan harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dan penuh perhatian.

#### **2.1.5. Kinerja**

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana individu dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pada bagian ini, akan dibahas mengenai pengertian, faktor-faktor, dan indikator dari kinerja.



### 2.1.5.1. Pengertian Kinerja

Menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Onsardi dan Finthariasari (2022), kinerja adalah hasil kerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan suatu tugas baik secara individu maupun kelompok dalam suatu lembaga atau organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi tersebut. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi memiliki peran yang sangat vital dalam membantu organisasi mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh Perusahaan (Tjahyanti dan Chairunnisa, 2020).

Dari beberapa definisi yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang berhasil dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya, baik secara individu maupun dalam kelompok, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan. Kualitas dan kuantitas dari hasil kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keahlian, pengalaman, keseriusan, efisiensi waktu, pemahaman terhadap tugas yang diberikan, serta tingkat motivasi. Kinerja pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan.

### 2.1.5.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

1. Faktor individual, mencakup kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.



2. Faktor psikologis, mencakup persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.

3. Faktor organisasi, mencakup sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design.

### **2.1.5.3. Indikator-Indikator Kinerja**

Untuk menilai Indikator kinerja, maka pengukuran kinerja harus dilakukan dengan memahami indikator-indikator yang relevan dengan kinerja pegawai. Sehingga menurut Robbins & Coulter (2016), indikator untuk menilai kinerja karyawan meliputi:

1. Kualitas Kerja: Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas hasil pekerjaan dan kesempurnaan tugas yang diselesaikan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.
2. Kuantitas: Merupakan ukuran dari jumlah hasil kerja yang dihasilkan, baik dalam bentuk unit atau siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu: Menilai seberapa tepat waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan agar tidak mengganggu pekerjaan lain yang menjadi tanggung jawabnya.
4. Efektivitas: Mengukur seberapa efisien sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku, dimanfaatkan untuk meningkatkan hasil dari setiap unit sumber daya yang digunakan.
5. Kemandirian: Tingkat kemampuan karyawan untuk menjalankan tugasnya secara mandiri tanpa memerlukan bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari pihak lain.



## 2.2. Tujuan Empirik

Tinjauan empirik membahas penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti, meskipun mungkin tidak sepenuhnya identik dalam variabel yang digunakan. Tinjauan ini mencakup berbagai sudut pandang dan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, sehingga melalui tinjauan ini, dapat diidentifikasi kesenjangan penelitian, memahami metodologi yang telah diterapkan, dan mendapatkan wawasan mengenai temuan-temuan utama yang bisa dijadikan referensi untuk penelitian ini. Selain itu, tinjauan ini juga berfungsi untuk membantu dalam penyusunan kerangka teori dan hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini. Adapun Tinjauan Empirik tentang pengaruh beban kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

Menurut Hakim, dkk (2021), dalam penelitian yang melibatkan populasi dan sampel 60 pegawai, ditemukan hasil penelitian bahwa secara parsial etos kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta secara simultan etos kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Novia (2023), dalam penelitian yang melibatkan populasi dan sampel 30 karyawan, ditemukan hasil penelitian bahwa secara parsial etos kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta secara simultan etos kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Maesyarah, dkk (2022), dalam penelitian yang melibatkan populasi dan sampel 76 karyawan, ditemukan hasil penelitian bahwa etos kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, serta etos



kerja dan beban kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saragih (2022), dalam penelitian yang melibatkan populasi dan sampel 32 pegawai, ditemukan hasil penelitian bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, serta etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ohorela (2021), dalam penelitian yang melibatkan populasi dan sampel 66 karyawan, ditemukan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Haryanto, dkk (2023), dalam penelitian yang melibatkan populasi dan sampel 63 personel, ditemukan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan yang positif kuat dan signifikan antara etos kerja dengan kinerja personel.

Jannah (2020), dalam penelitian yang melibatkan populasi dan sampel 98 karyawan, ditemukan hasil penelitian bahwa secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manalu (2020), dalam penelitian yang melibatkan populasi dan sampel 68 karyawan, ditemukan hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Caranya lebih rinci, berikut disajikan tabel yang merangkum penelitian-penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Lokasi
1	Hakim, dkk (2021), Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja	X1: Etos Kerja X2: Beban Kerja Y1: Kinerja	Instansi Pemerintah: Kantor Kecamatan Jatiuwung
2	Novia (2023) Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Etos Kerja X2: Beban kerja Y1: Kinerja	Industri Konsultan dan Jasa Bisnis: CV. Billionaire Coach Bandung
3	Maesyarah, dkk (2022), Pengaruh Etos Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan	X1: Etos kerja X2: Beban Kerja Y: Kinerja	Industri Minuman: PT Sinar Sosro KP
4	Ohorela (2021) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X: Beban Kerja Y: Kinerja	Industri Perbankan: PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura
5.	Saragih (2022), Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	X1: Etos Kerja X2: Budaya Organisasi X3: Beban kerja Y: Kinerja	Instansi Pemerintah: Kantor Camat Lumban Julu Kabupaten Toba
6.	Haryanto, dkk (2023) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Personel	X: Etos Kerja Y: Kinerja	Industri Militer: Satuan Perbekalan Detasemen Markas TNI Markas Besar TNI
7	Jannah (2020) Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Beban Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri



No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Lokasi
8	Manalu (2020), Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1: Beban Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	PT. Madu Nusantara Medan

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

