

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas pembahasan mengenai etos kerja dan kompetensi berpengaruh dengan kinerja dalam suatu organisasi ataupun komunitas yang dapat digunakan untuk bahan pengkajian berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Nikita Maria Usuh, Bernhard Tewal, Regina Saerang (2020)** dengan judul “Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada tasik ria *resort*”. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh: 1). Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria *Resort* 2). Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria *Resort*. 3). Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria *Resort*. 4). Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria *Resort*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki empat variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel *independent*) dan variabel yang dipengaruhi (variabel *dependent*). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*). Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa budaya organisasi

2. berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan konsensus umum dari semua karyawan Tasik Ria *Resort* untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua tamu dengan meniadakan setiap kekurangan merupakan penyebab kinerja mereka dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi yang diterima dan diterapkan di *resort* ini. Hasil analisa data yang ditemukan bahwa etos kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa peran dari etos kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja.
3. **Muhammad Dedi Syahputra, Hasrudy Tanjung (2020)** dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” tujuan penelitian ini pelatihan dan lingkungan yang menunjang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Meliputi 3 (tiga) faktor penting yaitu: kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan adalah pengembangan karir. Dengan program pengembangan karir, akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan pelatihan dan lingkungan yang

menunjang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Meliputi 3 (tiga) faktor penting yaitu: kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Farisi, 2018) dan (Nasution & Lesmana, 2018) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian (Hendra, 2020); (Marjaya & Pasaribu, 2019); (Mutholib, 2019); (Sukoco, Tirtayasa, & Pasaribu, 2020) dan (Astuti & Sari, 2018) yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

4. **Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Zulkifli (2020)** dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan komunikasi, pelatihan etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan”. Tujuan penelitian ini yaitu; 1). untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, 2). untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, 3). untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, 4). untuk menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, 5). untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dan, 6). untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi dengan metode kuantitatif. Hasil Penelitian ini adalah: (1) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) komunikasi

secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. **Ading Sunarto, Derita Qurbani, Shelby Virby (2020)** dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Bersama Sejahtera Depok”. Metode penelitian ini berjenis penelitian asosiatif dan menggunakan *instrument* kuesioner. Jumlah populasi dan sampel penelitian ini sebesar 128 responden dan menggunakan teknik *sampling* jenuh. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi *linier* sederhana berganda. Hasil penelitian ini yakni Segala variabel independen dalam riset ini secara parsial serta simultan mempengaruhi terhadap kinerja. Perihal ini dibuktikan dengan hasil uji yang sudah dicoba dalam riset ini. Bisa dibuktikan kalau kompetensi, disiplin kerja, serta lingkungan kerja jadi aspek yang pengaruhi kinerja karyawan di PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Riset ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Havidz Aima (2017) ialah “terdapatnya pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja”. Cristy Tulandi,

S. I. Mandey, Mac Donald Walangitan (2015) yang melaporkan kalau “terdapat pengaruh yang terjalin secara simultan antara ciri pekerjaan serta lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan”.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen tentunya tidak lepas dari manajemen secara umum. Hal tersebut perlu diketahui pengertian manajemen yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli dengan memandang sudut tertentu. Oleh karena itu menjadi tugas manajemen untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai terobosan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Netisemito (2006: 11) mendefinisikan manajemen sebagai berikut “manajemen adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Manajemen dipandang sebagai seni karena dalam mencapai tujuan organisasi, seorang pemimpin sangat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang-orang yang menjadi bawahannya”. Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen dapat dilaksanakan bila pencapaian tujuan tidak hanya dilakukan oleh satu orang melainkan lebih dari satu orang. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi/komunitas. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2003:10). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dari manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan/komunitas. Unsur manajemen sumber daya

manusia adalah manusia sebagai tenaga kerjanya. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia; manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan serangkaian dari fungsi manajerial dan fungsi operasional. Adapun fungsi-fungsi dimaksud adalah sebagai berikut:

A. Fungsi manajerial

- Perencanaan (*Planning*) adalah penentuan program personalia yang membantu tercapainya sasaran yang telah disusun.
- Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisaasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, pengaruh kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua *volunteer* agar bekerjasama dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, *volunteer* dan masyarakat.
- Pengendalian (*Controlling*) adalah fungsi manajerial yang berpengaruh dengan pengaturan kegiatan agar sesuai dengan rencana personalia yang sebelumnya telah dirumuskan berdasarkan analisis terhadap sasaran dasar organisasi.

B. Fungsi Operasional

- Pengadaan tenaga kerja (*Recruitment*) Pengadaan adalah usaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi.

- Pengembangan (*Development*) Pengembangan adalah peningkatan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk prestasi kerja yang tepat.
- Kompensasi (*Compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan untuk sumbangan mereka kepada tujuan organisasi.
- Integrasi (*Integration*) Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan suatu keselarasan yang layak atas kepentingan perorangan, masyarakat dan perusahaan.
- Pemeliharaan (*Maintenance*) Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar *volunteer* mau bekerjasama.
- Pemutusan pengaruh kerja (*Separation*) Pemberhentian adalah pemutusan pengaruh kerja dan mengembalikan karyawan kepada lingkungan masyarakat.

2.2.2 Etos Kerja

Etos kerja berasal dari bahasa Yunani (*etos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja bermakna semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Darodjat (2015:77) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi,

keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Menurut Nitisemito (2011) menjabarkan indikator-indikator untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut: (1) Sikap karyawan, (2) Perasaan seseorang, (3) Kesiapan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan (4) Keseriusan karyawan saat bekerja. Menurut Harsono dan Santoso (2006) menyatakan bahwa “Etos Kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi Priansa (2016). Etos kerja juga dapat didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau sebuah institusi. Menurut usman pelly (1992:12), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kinerja. Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan, nyata melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2003:2).

Etos kerja bisa diartikan secara harfiah sebagai suatu etika atau perilaku positif dalam melakukan setiap kegiatan atau aktivitas yang melibatkan fisik dan pikiran. Secara umum etos kerja merupakan semua kebiasaan baik (disiplin, jujur, tanggungjawab, tekun, sabar, dan sebagainya) yang berdasar pada etika yang harus dilakukan ditempat kerja.

2.2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Menurut Priansa (2016) etos kerja dipengaruhi faktor, baik internal maupun eksternal adalah sebagai berikut:

1) Faktor *Internal*: Agama, Pendidikan, Motivasi, Usia, Jenis Kelamin

2) Faktor *Eksternal*: Budaya, Sosial Politik, Kondisi Lingkungan (Geografis), Tingkat Kesejahteraan, Perkembangan Bangsa Lain.

2.2.2.2 Indikator Etos Kerja

Menurut Priansa (2016) terdapat indikator-indikator etos kerja yang dapat meningkatkan atau mendongkrak kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Indikator etos kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keahlian Interpersonal

Adalah sifat yang Anda andalkan saat berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain. Mereka mencakup berbagai skenario di mana komunikasi dan kerja sama sangat penting. Keterampilan ini melibatkan kemampuan untuk berkomunikasi dan membangun hubungan dengan orang lain.

2. Inisiatif

Adalah ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Dapat Diandalkan

Seorang yang dapat diandalkan berarti mampu akan menyelesaikan tugas yang mereka terima. Ciri utama bagi praktisi yang dapat diandalkan adalah memiliki ilmu yang dikuasai dengan sungguh-sungguh.

2.3 Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja, maka perusahaan harus memperhatikan masalah kompetensi karyawan dalam organisasi/perusahaan. Kompetensi merupakan karakter dasar yang dimiliki seseorang atau karyawan yang dapat membedakannya dengan orang lain. Dimana kompetensi yang dimiliki antara satu orang dengan lainnya tidaklah sama. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Mathis & Jackson (2010) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dipunyai individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik. Tipologi atau kategorisasi Komunitas di Indonesia dikemukakan oleh beberapa ahli. Philip Eldridge (1995) membaginya dalam pendekatan berdasarkan kegiatannya dan mendefinisikan gerakan Komunitas Indonesia menjadi 2 kategori. Kategori pertama adalah Komunitas dengan label “pembangunan”. Kategori ini berkaitan dengan organisasi yang memusatkan perhatiannya pada program pengembangan masyarakat konvensional, yaitu irigasi, air minum, pusat kesehatan, pertanian, peternakan, kerajinan dan bentuk pembangunan ekonomi lainnya. Kategori kedua adalah Komunitas “mobilisasi”, yaitu organisasi yang memusatkan perhatiannya pada pendidikan dan mobilisasi rakyat miskin sekitar isu yang berkaitan dengan ekologi, hak asasi manusia, status

perempuan, hak-hak hukum atas kepemilikan tanah, hak-hak pedagang kecil, tunawisma dan penghuni liar dikota-kota besar (Fakih, 2008:120). Dengan kata lain, kelahiran Komunitas disebabkan karena semakin dirasakannya keterbatasan kapasitas negara dalam mengurus kepentingan publik yang semakin kompleks. Kelahiran Komunitas pada dasarnya bertujuan untuk memajukan kepentingan kelompok-kelompok yang ingin memajukan isu-isu tertentu secara kategoris pada domain publik yang terabaikan. Komunitas merupakan salah satu pilar penting dalam transisi demokrasi.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Prayogi & Rialdy (2018) dan Hermawan (2019) bahwa kompetensi berpengaruh cukup kuat terhadap kinerja. Costa, Roe, & Taillieu (2001) dalam, kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Sedangkan, Palan (2008), mengatakan bahwa kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Fondasi karakteristik ini

terbukti dalam cara seseorang berperilaku ditempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang di klasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif. Wibowo, (2019) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi *internal*, serta kapasitas pengetahuan konseptual. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Hutapea & Thoha (2008) yaitu: Pengendalian Diri (*self Control*), Kepercayaan Diri (*self Confidence*), Fleksibilitas (*Flexibility*) dan Membangun Hubungan (*Relationship Building*). Sedangkan indikator kompetensi menurut Wibowo (2019), diantaranya adalah: 1) Keyakinan dan Nilai-nilai, 2) Keterampilan, 3) Pengalaman, 4) Karakteristik Kepribadian, 5) Motivasi, 6) Kemampuan intelektual, 7) Budaya Organisasi. Menurut Priansa (2016) kompetensi adalah kapasitas atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

2.3.3.1 Indikator Kompetensi

Kompetensi Karyawan merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya

kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati Wibowo (2007). Terdapat beberapa indikator yang berkaitan dengan kompetensi yakni sebagai berikut:

1. **Pengetahuan (*Knowledge*)**, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar.
2. **Keterampilan (*Skill*)**, suatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien”.
3. **Perilaku (*Attitude*)**, tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain; berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis membaca dan sebagainya.

2.4 Kinerja

Bernardin (2009) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2016:160) “kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan usaha dan kesempatan”. Menurut Emron Edison, dkk (2016: 190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Masram dan Mu'ah (2017: 138) mencatat bahwa *performance* atau kinerja merupakan hasil

atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Menurut Armstrong (2010), dimensi dan indikator kinerja meliputi: (1) Hubungan kerja, (2) Inisiatif, (3) Kuantitas, (4) Waktu, dan (5) Kualitas. Kinerja yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja Arianty, (et al., 2016).

Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Program pelatihan juga merupakan keunggulan dari sebuah perusahaan atau organisasi karena dengan adanya program tersebut, perusahaan terbukti untuk terus berusaha dan berkontribusi dalam mengembangkan potensi para karyawannya. Menurut Rivai, (2015), pelatihan merupakan kegiatan penting dalam proses pendidikan yang di dalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan demikian pelatihan sangat penting dalam kegiatan untuk

meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja mendatang. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung, (2018) terhadap pengaruh pelatihan yang dihubungkan dengan kinerja karyawan, maka dapat dijelaskan jika pelatihan akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan. Selain itu faktor-faktor pelatihan terdiri dari instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Meliputi 3 (tiga) faktor penting yaitu: kualitas pelatih, metode pelatihan dan pengalaman pembelajaran.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan atau organisasi adalah pengembangan karir. Dengan program pengembangan karir, akan meningkatkan kinerja bagi karyawan agar mencapai jenjang karier selanjutnya secara terarah. Pengembangan karir merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen SDM pada dasarnya memiliki tujuan untuk dapat memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan oleh para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Umumnya manajemen mempunyai tanggung jawab dan tugas yang sama, yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengendalian. Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah memberikan peluang untuk pengembangan karir bagi karyawan.

Pengembangan karir merupakan perjalanan hal yang sangat penting karena dengan usaha yang keras dalam perusahaan untuk mengembangkan karirnya maka karyawan dapat menduduki posisi jabatan yang sesuai yang sesuai kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki. Perjalanan karir karyawan merupakan serangkaian usaha yang dimulai sejak pertama kali bekerja dalam perusahaan sampai masa jabatannya berakhir. Sehingga karyawan ada keinginan untuk meningkatkan kinerjanya di perusahaan. Martoyo, (2010) menyatakan bahwa efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat bergantung pada baik buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Dengan demikian jelaslah bahwa program pengembangan karir karyawan dalam organisasi sangat penting artinya dalam rangka memajukan organisasi yang bersangkutan, terlebih apabila pengetahuan dan teknologi makin berkembang dengan pesat. Penelitian Joko, Munir, & Fattah (2019) dan Meryance, Rafani, & Pratiwi, (2014) menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Faktor pengembangan karir ini perlu diperhatikan dan ditingkatkan oleh perusahaan demi meningkatkan kepuasan, komitmen dan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Atmoseoprpto, (2011). Menurut Miner, (2016) kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Selanjutnya menurut Kasmir, (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan, (2018) adalah faktor *internal* dan faktor *eksternal*, faktor *internal* merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor *eksternal* merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan atau organisasi tersebut.

Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal. Menurut Kasmir, (2016) untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja. Menurut Lubis et al. (2019) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Suwatno (2014) kinerja merupakan *performace* atau unjuk kerja. Menurut Bernardin (2009) terdapat indikator-indikator kinerja yang dapat meningkatkan atau mendongkrak kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yakni; Kualitas pekerjaan, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu dalam bekerja, Efektifitas kerja, Kemandirian kerja dan Komitmen kerja.

2.4.4.1 Indikator Kinerja *Volunteer*

Menurut Wibowo (2016), terdapat indikator-indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of Work* (kuantitas kerja)

Adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

2. *Quality of Work* (kualitas kerja)

Adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

3. *Job Knowledge* (pengetahuan pekerjaan)

Adalah individu yang memiliki tingkat pendidikan dan kemampuan khusus yang dikombinasikan dengan kemampuan untuk menerapkan keterampilan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah.

4. *Creativeness* (kreativitas)

Adalah kemampuan seseorang memecahkan masalah dunia kerja dengan ide baru atau inovasi.

5. *Cooperation* (kerja sama)

Adalah keinginan untuk bekerja secara bersama-sama dengan individu lain secara keseluruhan dan menjadi bagian dari kelompok dalam mencapai kepentingan bersama.

6. *Dependability* (ketergantungan)

Adalah suatu situasi dimana kita tidak bisa lepas dari sesuatu atau tidak bisa mandiri.

7. *Initiative* (inisiatif)

Adalah ide untuk melakukan tindakan yang baru atau tindakan yang berbeda, namun dengan tujuan yang sama, yaitu untuk menyelesaikan pekerjaan atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

8. *Personal Qualities* (kualitas personal).

Adalah memiliki pengelolaan kepribadian yang berkualitas, sebelum memvonis tindakan orang lain, maka ada proses melihat ke dalam dan ke luar diri, sehingga menjadi lebih obyektif dalam mencermati tingkah laku.

2.5 Hubungan Variabel:

2.5.1 Pengaruh antara Etos Kerja Terhadap Kinerja *Volunteer*

Darodjat (2015:77) mengemukakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Menurut Nitisemito (2011) menjabarkan indikator-indikator untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di perusahaan itu tinggi atau rendah adalah sebagai berikut: (1) Sikap karyawan, (2) Perasaan seseorang, (3) Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan (4) Keseriusan karyawan saat bekerja. Menurut, Harsono dan Santoso (2006) menyatakan bahwa “Etos Kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu

hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi Priansa (2016).

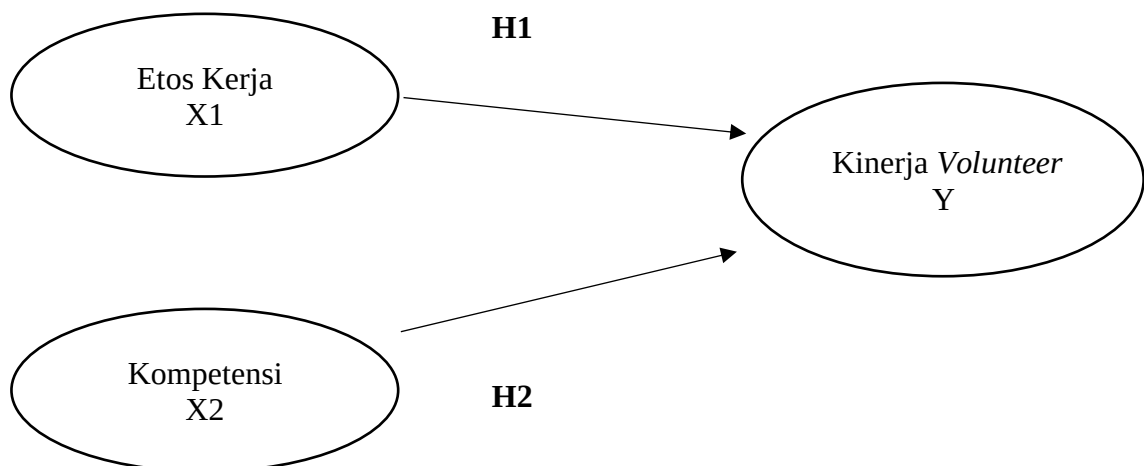
Nikita Maria Ush, Bernhard Tewal, Regina Saerang (2020) dengan judul “Pengaruh etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada tasik ria *resort*”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini memiliki empat variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel *independent*) dan variabel yang dipengaruhi (variabel *dependent*). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*). Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan konsensus umum dari semua karyawan Tasik Ria *Resort* untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada semua tamu dengan meniadakan setiap kekurangan merupakan penyebab kinerja mereka dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi yang diterima dan diterapkan di resort ini.

2.5.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja *Volunteer*

Mathis & Jackson (2010) mengemukakan beberapa kompetensi yang harus dimiliki individu. Menurut mereka ada tiga kompetensi yang harus dimiliki seorang praktisi sumber daya manusia yaitu pertama pengetahuan tentang bisnis dan organisasi, lalu kedua pengetahuan tentang pengaruh dan perubahan manajemen serta pengetahuan dan keahlian sumber daya manusia yang spesifik. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat

diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Moeheriono, 2012). kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik” (Sedarmayanti, 2011).

2.6 Kerangka Konsep



Gambar 3. Kerangka Konseptual Penelitian

2.7 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek
2. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja *volunteer* Komunitas Senyum Anak Nusantara *Chapter* Trenggalek.