

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan kerja yang semakin ketat di era globalisasi menuntut perusahaan memiliki sumber daya yang dapat menguasai keterampilan dan kemampuan tertentu. Sumber terpenting dalam perusahaan adalah peranan karyawan. Karyawan didefinisikan sebagai seorang yang bekerja pada orang lain dengan menjual jasa, waktu, tenaga dan pikiran untuk perusahaan.² Karyawan sebagai sumber daya manusia yang berpengaruh terkait hasil kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia menempati posisi sentral dalam mencapai pembangunan yang efektif, yaitu menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai sumber daya pembangunan. Harga dan nilai manusia ditentukan oleh sejauh mana konstruksi sumber daya manusia sesuai dengan proses produksi. Kualitas manusia diprogram sedemikian rupa sehingga dapat disesuaikan dengan kebutuhan perkembangan atau kebutuhan sosial.³

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki posisi sangat strategis dalam perusahaan, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.⁴

² Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), hal. 32.

³ M. Nazar Almazri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam", dalam jurnal *Jurnal Penelitian sosial keagamaan*, 19, no. 2 (2016): 134.

⁴ Melisa Andriani, "Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan", dalam jurnal *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)* 3, no. 1 (2018): 26.

Manusia adalah makhluk ciptaan Tuhan yang sempurna, sebagaimana tercantum dalam Al-Qur'an surat At-Tin ayat 4 sebagai berikut.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

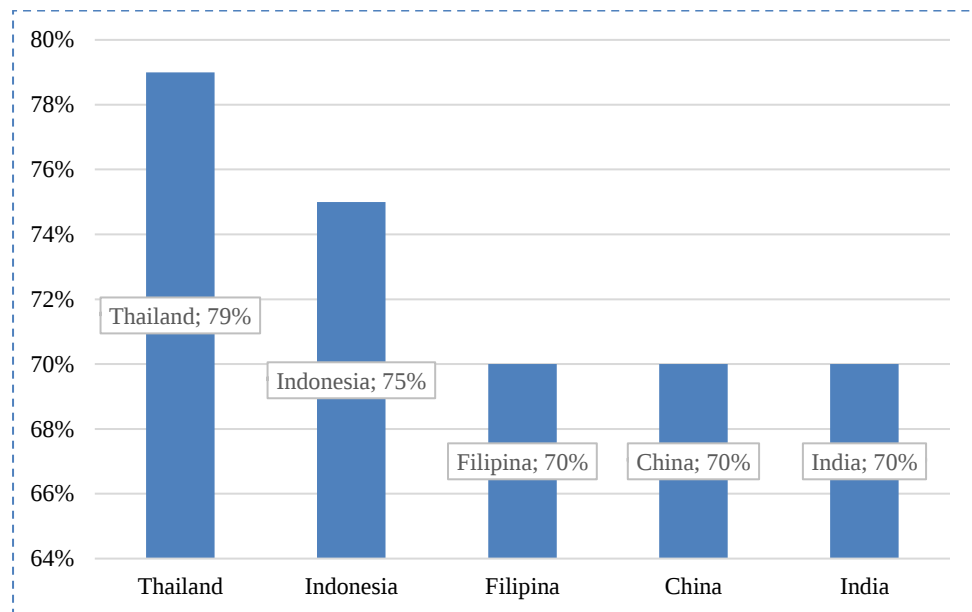
Artinya “Sungguh Kami menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.”.⁵ Pada hakikatnya sumber daya manusia yaitu karyawan dapat dikembangkan secara optimal, termasuk melalui hal motivasi kerja, etos kerja dan disiplin kerja.

Permasalahan mengenai sumber daya manusia, khususnya kepuasan kinerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari segi kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil survei dari pihak Pricewaterhouse Coopers International yang dipublikasikan pada Juni 2023, sebanyak 75% pekerja Indonesia mengaku puas dengan pekerjaannya saat ini. Angka kepuasan kerja karyawan lebih tinggi dibandingkan rata-rata persentase kepuasan kerja karyawan di kawasan Asia Pasifik yang sebesar 57%.⁶

⁵ Al-Qur'an dan terjemahannya, Kementerian Agama Republik Indonesia, 2017.

⁶ Rindi Salsabila, “PwC Asia Pasifik Hopes and Fears 2023” dalam <https://www.pwc.com/id/en/media-centre/press-release/2023/indonesian/pwc-asia-pasifik-hopes-and-fears-2023-karyawan-indonesia-optimis-tentang-potensi-ai-dalam-karier-mereka.html>, diakses pada 24 Februari 2024 pukul 20:30 WIB.

Gambar 1.1
Kepuasan Kinerja Karyawan Asia Pasific 2023



Sumber: Pricewaterhouse Coopers International, 2024

Data yang dipublikasikan Pricewaterhouse Coopers International menunjukkan bahwa Indonesia menjadi peringkat kedua dari negara lain yang memiliki kepuasan kerja tinggi. Penyebab tingginya tingkat kepuasan di Indonesia tentu dipengaruhi beberapa hal pendukung, seperti motivasi, etos kerja dan disiplin kerja.

Mangkunegara menyatakan motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.⁷ Kondisi yang dimiliki karyawan akan menimbulkan gairah kerja memberikan semua kemampuan dan kerja keras dalam perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan

⁷ Muhfizar dkk, *Pengantar Manajemen Teori dan Konsep* (Bandung: Media Sains Indonesia), hal. 118.

menuju suatu tujuan, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang bergerak melakukan suatu tindakan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya untuk mendapat kepuasan atas perbuatannya.⁸ Pemberian motivasi dengan porsi yang sesuai akan membentuk karyawan dengan kinerja yang tinggi.

Penelitian terdahulu tentang motivasi yang dilakukan Candra, tujuan penelitian untuk menganalisis faktor-faktor motivasi wirausaha rumah makan dan untuk menganalisis faktor yang paling dominan dalam memotivasi wirausaha dalam usaha rumah makan di Desa Mendalo Darat, Kecamatan Jambi Luar Kota, Kabupaten Muaro Jambi., Metode Penelitian kuantitatif menggunakan analisis data *confirmatory analysis factor*, hasil penelitian menyimpulkan bahwa faktor motivasi yang dominan adalah wirausahaan adalah: bantuan finansial, keinginan pribadi, pengetahuan teknis, mencari tantangan, status sosial dan faktor penggunaan dana tak terpakai.⁹

Etos kerja dan motivasi memiliki hubungan yang signifikan. Etos kerja memiliki pengaruh yang mendukung kinerja karyawan. Sinamo menyatakan etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai dengan komitmen total pada paradigma kerja yang integral.¹⁰ Etos kerja yang tinggi diperlukan suatu perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

⁸ Sofyan Tsauri, *Manajemen ...*, hal. 171

⁹ Dian Erika Candra, "Analisis faktor-faktor motivasi wirausaha Rumah Makan di Desa Mendalo Darat, Kecamatan Jambi Luar Kota Kabupaten Muaro Jambi", dalam jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 9 no.1 (2020) hal 44.

¹⁰ Agus Wibowo, *Etos Kerja Technopreneurship*, (Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik, 2021), hal 3.

Penelitian terdahulu tentang etos kerja yang dilakukan Grabowski dkk, tujuan penelitian yang dijelaskan dalam makalah ini adalah untuk mencari kemungkinan hubungan antara etos kerja dan motivasi kerja, Metode penelitian menggunakan analisis data *confirmatory analysis factor* dan *canonical correlation analysis*, Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor etos kerja yang dipilih, seperti sentralitas kerja, menghargai kerja keras, menganggap pekerjaan sebagai kewajiban, sentimen anti-waktu luang dan penundaan kepuasan berhubungan positif dengan faktor motivasi otonom: motivasi intrinsik, integrasi dan identifikasi, dan introjeksi non-otonom.¹¹

Etos kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sumber daya manusia dalam mencapai maksud dan tujuan perusahaan. Etos kerja dipengaruhi oleh perbedaan agama yang membuat cara berpikir, berperilaku dan berperilaku seseorang berbeda-beda tergantung agama yang dianutnya. perbedaan budaya juga dapat mempengaruhi sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja karyawan, keadaan struktur politik dapat mempengaruhi tingkat etos kerja untuk mendorong karyawan menikmati kerjanya dengan kerja keras mencapai tujuan, kondisi lingkungan juga dapat mempengaruhi berjalannya operasional perusahaan.¹²

¹¹ Damian Grabowski dkk, "Relationships Between Work Ethic and Motivation to Work from the Point of View of the Self-determination Theory", dalam jurnal international *PLOS ONE* 16 no. 7 (2021) hal.1.

¹² Irsan Yasdianto dkk, "Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departement Asset & Office Management PT. Semen Baturaja (persero) tbk", dalam jurnal(Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah) 6 no. 1 (2020): 98.

Karyawan harus mempunyai etos kerja dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Kemampuan mengembangkan etos kerja karyawan merupakan dasar sikap dan perilaku kerja karyawan yang didasari oleh kesadaran mental dan rasa percaya diri yang disertai dengan komitmen penuh terhadap seluruh aktivitas kerja yang dilakukannya¹³.

Kesadaran karyawan akan membentuk disiplin kerja. Etos kerja dapat terbentuk jika karyawan mempunyai keinginan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang positif atau maksimal. Kedisiplinan menentukan kenyamanan karyawan guna menaati peraturan yang diterapkan oleh sebuah perusahaan sehingga karyawan akan menciptakan suasana kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan.¹⁴ Rivai menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengkomunikasikan kepada karyawan mengenai kesediaannya untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.¹⁵

Tindakan yang tidak disiplin akan mempengaruhi perkembangan usaha. Disiplin dapat dikatakan sebagai cara untuk melatih dan mendidik karyawan tentang peraturan agar dihormati dan segala sesuatunya dapat berjalan dengan rapi dan teratur dalam perusahaan. Peraturan perusahaan

¹³ Suparman Hi Lawu dkk, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur", dalam jurnal (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen) 2 no. 1 (2019): 52.

¹⁴ Sofyan Tsauri, *Manajemen ...*, hal. 130

¹⁵ *Ibid...*,

dibuat dengan tujuan agar karyawan dapat menaati peraturan perusahaan baik dari segi ketaatan karyawan dalam menaati jam kerja, kepatuhan dalam menjunjung segala peraturan yang ada di dalam perusahaan.¹⁶ Maka disiplin kerja yang buruk akan mempengaruhi perkembangan kinerja perusahaan.

Penelitian terdahulu tentang disiplin kerja yang dilakukan Khafid dan Putra, tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan justice climate mempengaruhi kinerja karyawan, Metode penelitian kuantitatif menggunakan analisis data *confirmatory analysis factor*; Hasil analisis dan perhitungan statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja dan justice climate memiliki pengaruh positif dan signifikan dan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak ditemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara kinerja karyawan dan motivasi kerja.¹⁷

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan.¹⁸ Robbins menyatakan kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk perusahaan.¹⁹ Perusahaan

¹⁶ Selfi Ariesni dan Lise Asnur, “Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dalam jurnal Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora) 5, No. 3, (2021): 365.

¹⁷ Abdul Khafid dan Gilang Kharisma Putra, “Pengaruh Justice Climate, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, dalam jurnal Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi 21, No. 3 (2023) Hal. 691.

¹⁸ Iwan mamminanga, “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Minangpajo Kabupaten Wajo”, dalam jurnal Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis 1, no. 1 (2019): 12

¹⁹ Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan*, (Bansung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021) hal. 31.

menuntut karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara efektif dan efisien.

Kinerja pada dasarnya adalah tugas yang diberikan karyawan untuk menentukan bagaimana berkontribusi terhadap bisnis dalam produksi maupun pelayanan yang diberikan.²⁰ Kinerja yang buruk mencerminkan ketidakmampuan perusahaan dalam mengembangkan karyawan sesuai standar perusahaan untuk mencapai tujuan.²¹ Kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Perusahaan memerlukan aspek manusia yang berkemampuan, keterampilan dan bertanggung jawab dengan memfokuskan pemberian motivasi dan etos kerja. Motivasi yang baik dari perusahaan akan menunjang karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Penelitian terdahulu yang kinerja karyawan yang dilakukan Taufik, tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja, gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. FIF Medan., Metode penelitian kuantitatif menggunakan analisis data *confirmatory analysis factor*, Hasil penelitian melalui analisis uji faktor terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut adalah: Faktor pertama adalah kemampuan kerja dengan nilai loading factor sebesar 0,887. Faktor kedua adalah lingkungan kerja dengan nilai loading factor sebesar 0,876. Lingkungan kerja dan kemampuan kerja

²⁰ Salman Farisi dkk, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", dalam jurnal (Jurnal Humaniora), 4 no. 1 (2020) 16.

²¹ *Ibid*...

berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.²²

Motivasi merupakan hal yang penting bagi karyawan guna menambah nilai semangat dalam melaksanakan tugas dari perusahaan. Karyawan bisa mengalami perubahan dalam hal potensi dan kapasitasnya ketika dalam bekerja. Kapasitas karyawan bisa mengalami penurunan, kenaikan atau tetap.²³

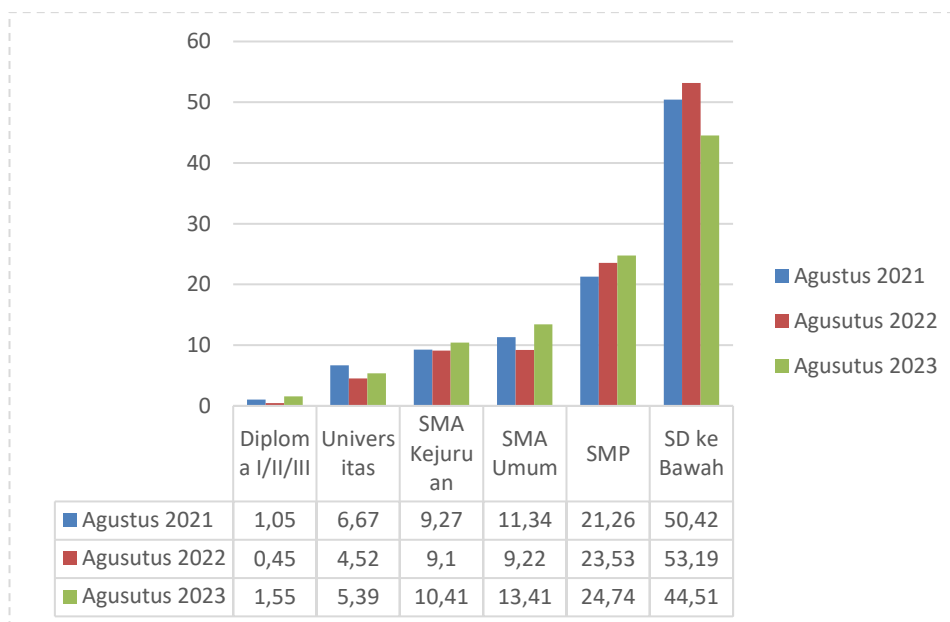
Motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang selaras dengan etos kerja dikarenakan ketiga prinsip ini memiliki tujuan yang sama yaitu hasil kerja atau yang disebut dengan kinerja. Sule dan Priansa mengemukakan terkait hubungan antara kinerja dengan etos kerja. Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam perusahaan.²⁴ Hubungan ini, membuat perusahaan perlu mengedukasi karyawan dalam melakukan kerja dengan maksimal terhadap tugas yang dijalankan.

²² Akhmad Taufik,” Confirmatory Analysis Factor Pada Peningkatan Kinerja Karyawan PT.FIF Medan” dalam jurnal Pancabudi 2 no.1 (2019) hal. 66.

²³ Ratna Fitriani dan Muhyadi, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di FAVEhotel Malioboro Yogyakarta”, dalam journal student,7 no.3 (2018) hal. 276.

²⁴ Melisa Andriani, *Pengaruh Etos...*, 26.

Gambar 1.2
Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan yang ditamatkan di
Kabupaten Trenggalek



Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Trenggalek, 2024²⁵

Indikator pendidikan dapat menunjukkan tingkat kualitas dan produktivitas tenaga kerja yaitu karyawan. Keadaan Agustus 2023, sebanyak 205.747 orang (44,51 persen) penduduk di Kabupaten Trenggalek yang bekerja masih memiliki pendidikan SD atau tingkat pendidikan yang sama. Mayoritas penyerapan tenaga kerja masih diisi yang memiliki pendidikan rendah.

Penerimaan tenaga kerja mencakup 114.360 individu dengan pendidikan SMP atau tingkat yang setara (24,74 persen), 61.968 individu dengan pendidikan SMA Umum atau setara (13,41 persen), dan 48.124 individu dengan pendidikan SMK atau setara (10,41 persen). Penduduk sebanyak 32.063 orang yang bekerja memiliki tingkat pendidikan tinggi

²⁵ Badan Pusat Statistik Kabupaten Trenggalek “Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Trenggalek 2023”, <https://trenggalekkab.bps.go.id/pressrelease/2023/11/15/566/keadaan-ketenagakerjaan-kabupaten-trenggalek-agustus-2023-.html> hal.7 diakses pada 25 Maret 2024, pukul 22:55.

(Diploma ke Atas), yang terdiri dari 7.154 orang dengan pendidikan Diploma I/II/III dan 24.909 orang lulusan S1 ke atas/universitas, jumlah ini mencakup 6,94 persen dari total penduduk.

Marsudi Wahyu Kisworo selaku Anggota Dewan Pengarah Badan Riset dan Inovasi Nasional mengatakan berdasarkan studi kasusnya bahwa etos kerja itu penting karena produktivitas seseorang 90% ditentukan dari prestasi kerja dan 10% teknologi. Prestasi kerja 90% ditentukan dari 80% motivasi dan 10% *skill*. Etos kerja berkaitan dengan ideologi kerja, jadi bekerja ukurannya uang dan kebahagiaan. Ciri etos kerja yang positif terdiri dari sikap yang sungguh-sungguh, menjalin hubungan baik, memahami cara yang baik dan profesionalisme.²⁶

Penelitian ini mengambil objek di Anom Farm di Kecamatan Kampak Kabupaten Trenggalek. Perusahaan dipilih peneliti karena berdasarkan pengamatan yang dilakukan terdapat beberapa karyawan yang memiliki motivasi etos kerja dan disiplin kerja yang berbeda. Penelitian ini penting dilakukan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusianya. Selain itu, penelitian ini juga relevan untuk menjawab tantangan dalam organisasi sebuah perusahaan secara modern dalam meningkatkan daya saing ditengah dinamika dunia kerja. Dibawah ini merupakan data populasi ternak unggas di kabupaten Trenggalek sesuai dengan kecamatannya.

²⁶ Humas Badan Riset dan Inovasi Nasional “Budaya Etos Kerja Unggul, Modal Dasar Penyusunan Kebijakan Publik”, <https://www.brin.go.id/news/117230/budaya-etos-kerja-unggul-modal-dasar-penyusunan-kebijakan-publik-1>, diakses pada 02 Maret 2024, pukul 21:35.

Gambar 1.3
Populasi Peternak Unggas
Kabupaten Trenggalek

No	Kecamatan	Ayam Buras (ekor)	Ayam Ras Petelur (ekor)	Ayam Ras Pedaging (ekor)	Itik (ekor)	Entok (ekor)
1	Panggul	34.883	1.805	1.805	1.121	2.186
2	Munjungan	86.377	8.500	1.000	976	820
3	Watulimo	4.158	750	35.300	2.877	172
4	Kampak	10.264	70.465	75.898	1.053	459
5	Dongko	22.750	11.000	8.500	1.570	2.100
6	Pule	176.565	1.400	14.100	530	1.232
7	Karangan	21.500	6.500	7.500	1.875	850
8	Suruh	7.241	16.200	920	486	198
9	Gandusari	60.104	8.431	5.031	1.352	1.035
10	Durenan	374.680	4.250	40.000	60.000	512
11	Pogalan	161.055	2.500	12.326	2.165	5.412
12	Trenggalek	66.180	60.000	12.000	5.500	1.152
13	Tugu	455.645	13.457	27.670	1.001	1.232
14	Bendungan	60.105	-	-	-	304
JUMLAH		1.541.507	205.258	242.050	80.506	17.664

Sumber: Dinas Peternakan Kabupaten Trenggalek tahun 2023, 2024²⁷

Keadaan lapangan di perusahaan motivasi kerja, etos kerja dan disiplin kerja tinggi diamati dari karyawan yang datang tepat waktu dan bekerja dengan maksimal. Sedangkan karyawan dengan motivasi dan etos kerja rendah dapat diamati dari keterlambatan dalam bekerja serta ketidaksiplinan dalam bekerja. Fenomena-fenomena yang terungkap, menarik peneliti untuk meninjau lebih lanjut dalam penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor Motivasi, Etos dan Disiplin Kerja Yang Dipertimbangkan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Anom Farm Kampak Trenggalek”.

²⁷ Sistem Informasi Satu Data Statistik Sektoral Kabupaten Trenggalek. “Populasi Ternak Unggas”. Dinas Peternakan. <https://satudata.trenggalekkab.go.id>

B. Rumusan Masalah

Latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor motivasi kerja apa yang dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan Anom Farm Kampak Trenggalek?
2. Faktor-faktor etos kerja apa yang dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan Anom Farm Kampak Trenggalek?
3. Faktor-faktor disiplin kerja apa yang dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan Anom Farm Kampak Trenggalek?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam rumusan masalah menunjukan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui faktor- faktor motivasi kerja apa saja yang dapat dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan Anom Farm Kampak Trenggalek.
2. Untuk mengetahui faktor- faktor etos kerja apa saja yang dapat dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan Anom Farm Kampak Trenggalek.
3. Untuk mengetahui faktor- faktor disiplin kerja apa saja yang dapat dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan Anom Farm Kampak Trenggalek.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan memberikan tambahan pengetahuan tentang motivasi kerja, etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Akademik

Penelitian dapat memberikan wacana pengetahuan dan bahan referensi dalam kajian ilmu motivasi, etos, disiplin dan kinerja karyawan.

b. Lembaga

Penelitian ini diharapkan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam motivasi, etos dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang bertujuan memperdalam topik yang berkaitan dengan motivasi kerja, etos kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

E. Penegasan Istilah

Penegasan istilah diberikan agar pembaca mendapat pemahaman yang jelas mengenai konsep dan pembaca tidak ada yang memberikan arti berbeda terhadap penelitian yang berjudul. “Faktor-Faktor Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Yang Dipertimbangkan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Anom Farm Kampak Trenggalek”.

Pemaparan penegasan istilah secara definisi konseptual dan definisi operasional sebagai berikut:

1. Definisi Konseptual

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.²⁸

b. Etos Kerja

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai dengan komitmen total pada paradigma kerja yang integral.²⁹

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengkomunikasikan kepada karyawan mengenai kesediaannya untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku.³⁰

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk perusahaan.³¹

²⁸Muhfizar dkk, *Pengantar Manajemen...*, hal. 118.

²⁹Agus Wibowo, *Etos Kerja...*, hal 3.

³⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen ...*, hal. 130

³¹ Novia Ruth Silaen dkk, *Kinerja Karyawan...*, hal. 31.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu faktor kondisi yang berpengaruh membangkitkan perilaku karyawan, seperangkat perilaku positif disertai komitmen pada keyakinan kerja, kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku, hasil kerja yang dicapai oleh karyawan di Anom Farm Kampak Trenggalek.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika terdiri atas tiga bagian yaitu bagian awal, bagian inti dan bagian akhir seperti pada penjelasan berikut.

1. Bagian awal

Terdiri dari halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan halaman abstrak.

2. Bagian inti

Terdiri dari 6 bab yaitu. pendahuluan, kajian pustaka, metode penelitian, hasil penelitian, pembahasan, serta penutup. Sebagaimana berikut:

- a. BAB I merupakan pendahuluan dalam memaparkan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penegasan istilah, dan sistematika penulisan skripsi.

- b. BAB II merupakan kajian pustaka dalam memaparkan tentang landasan teoritis, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual.
 - c. BAB III merupakan metode penelitian hal ini peneliti memaparkan tentang: pendekatan jenis penelitian, objek penelitian, data dan sumber , populasi, sampling dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, dan metode analisis data
 - d. BAB IV merupakan hasil penelitian dalam hal ini peneliti memaparkan tentang: deskripsi data, temuan penelitian, dan hasil analisis data.
 - e. BAB V merupakan pembahasan dalam memaparkan tentang hasil ulasan data yang diperoleh dari penelitian.
 - f. BAB VI merupakan penutup memaparkan tentang: kesimpulan penelitian dan saran penulis terhadap pihak-pihak terkait.
3. Bagian penutup

Terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran yang digunakan sebagai alat penelitian serta data terkait.