

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Pengertian MSDM

Menurut Simamora manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.¹

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau

¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm 7

organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*. Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.²

2. Fungsi MSDM

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM. Terdapat 5 fungsi, yaitu:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu:

- a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

2. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

² *Ibid.*, hal 8

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
- b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
- b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4. Perbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

- a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
- b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
- c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- b. Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
- c. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

3. Tujuan MSDM

Dengan memahami fungsi manajemen, maka akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen SDM yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen SDM. Tujuan yang hendak diklarifikasikan adalah manfaat apa yang akan kita peroleh dengan penerapan manajemen SDM dalam suatu perusahaan. Tujuan manajemen SDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Tujuan ini menuntun studi dan praktik manajemen SDM yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia. Studi manajemen menguraikan upaya-upaya yang terkait dengan SDM kalangan manajer operasional dan memperlihatkan

bagaimana para profesional personalia memberikan andil atas upaya-upaya ini.³

SDM memengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi. Meningkatkan andil manusia sangat penting, sehingga seluruh perusahaan membentuk departemen SDM. Dikatakan penting karena departemen SDM tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya: modal, bahan baku dan prosedur. Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi atau perlakuan *supervisor* terhadap karyawan, meskipun departemen tersebut jelas-jelas memengaruhi keduanya. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawan untuk melaksanakan strategi-strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran.⁴

Berkaitan dengan hal diatas, maka tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya, selain itu tujuan manajemen sumber daya manusia

³ Veithzal Rival Zainal, et. all., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi 3 Cetakan 7*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal 8

⁴ *Ibid.*, hal 8-9

tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktivitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.⁵

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

⁵ *Ibid.*, hal 9

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.
8. Sementara itu menurut Schuler et al setidaknya MSDM memiliki 3 tujuan utama yaitu:
 9. Memperbaiki tingkat produktifitas
 10. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
 11. Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.
12. Produktifitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat praktek MSDM yang unik. Keunikan tersebut menunjuk secara khusus pada suatu keadaan dimana:
 13. Organisasi membatasi peran SDM menurut tingkat partisipasinya di dalam pembuatan keputusan bisnis yang mengimplementasikan strategi bisnis.

14. Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia dicurahkan pada fungsi-fungsi SDM dalam mengatasi setiap masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan.
15. Staf SDM organisasi berinisiatif untuk membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen lini.
16. Manajemen lini berbagi tanggung jawab untuk seluruh program SDM.
17. Staf perusahaan berbagi tanggung jawab untuk perumusan kebijakan SDM dan administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional.

B. Latar Belakang Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Menurut Sugihartono, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana yang dilakukan oleh pendidik untuk mengubah tingkah laku manusia, baik secara individu maupun kelompok untuk mendewasakan manusia tersebut melalui proses pengajaran dan pelatihan. Kemudian, menurut Sri Rumini pendidikan pada hakikatnya merupakan usaha sadar, sengaja, dan bertanggung jawab yang dilakukan oleh seorang pendidik terhadap anak didiknya untuk mencapai tujuan ke arah yang lebih maju. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya pendidikan merupakan usaha mendewasakan dan memandirikan manusia

melalui kegiatan yang terencana dan disadari melalui kegiatan belajar dan pembelajaran yang melibatkan siswa dan guru.⁶

2. Fungsi Pendidikan

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional di kemukakan bahwa fungsi pendidikan yaitu:⁷

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preserveratif dan fungsi direktif. Fungsi preserveratif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi :

1. Menyiapkan sebagai manusia
2. Menyiapkan tenaga kerja, dan
3. Menyiapkan warga negara yang baik

Dituliskan dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat dimengerti karena dalam hidup manusia pasti harus

⁶ Muhammad Irham, et. all., *Psikologi Pendidikan: Teori dan Aplikasi dalam Proses Pembelajaran*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal 19

⁷ Undang-undang tentang Pendidikan Nasional No. 20 Pasal 3 Tahun 2003

memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah.⁸

3. Jalur Pendidikan

Menurut Tirtarahardja dan La Sulo jalur pendidikan adalah sebagai berikut:⁹

1. Jalur Pendidikan Sekolah

Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional.

2. Jalur Pendidikan Luar Sekolah

Jalur pendidikan luar sekolah (PLS) adalah pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang

⁸ Dwi Siswoyo, et. all., *Ilmu Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2007), hal 24

⁹ Umar Tirtarahardja, et. all., *Pengantar Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2012), hal 264

dan tidak berkesinambungan, seperti kepramukaan, berbagai kursus dan lain-lain. PLS memberikan kemungkinan perkembangan sosial, kultural seperti bahasa dan kesenian, keagamaan dan keterampilan yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya. Sifat dari pendidikan luar sekolah adalah tidak formal dalam artian tidak ada keseragaman pola yang bersifat nasional.

4. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-undang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 11, Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.¹⁰

Menurut Tirtarahardja dan La Sulo, jenjang pendidikan meliputi:¹¹

1. Jenjang Pendidikan dasar

Pendidikan dasar diselenggarakan untuk memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan dasar. Di

¹⁰ Undang-undang tentang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 8

¹¹ Umar Tirtarahardja, et. all., *Pengantar...*, hal 264-266

samping itu juga berfungsi mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah.

2. Jenjang Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya tiga tahun sesudah pendidikan dasar, diselenggarakan di SLTA (Sekolah Lanjutan Tingkat Atas) atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar, dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi ataupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, menengah kejuruan, menengah luar biasa, menengah kedinasan dan menengah keagamaan.

3. Jenjang Pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah, yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian.

5. Jenis Program Pendidikan

Menurut Undang-undang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9, Jenis pendidikan adalah kelompok yang didasarkan pada kekhususan tujuan pendidikan suatu satuan pendidikan.¹²

Menurut Tirtarahardja dan La Sulo jalur pendidikan adalah sebagai berikut:¹³

A. Pendidikan Umum

Pendidikan umum adalah pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan keterampilan peserta didik dengan pengkhususan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir masa pendidikan. Pendidikan umum berfungsi sebagai acuan umum bagi jenis pendidikan lainnya. Yang termasuk pendidikan umum adalah SD, SMP, SMA, dan universitas.

B. Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja pada bidang pekerjaan tertentu, seperti bidang teknik, jasa boga, dan busana, perhotelan, kerajinan, administrasi perkantoran dan lain-lain. Lembaga pendidikannya seperti, STM, SMTK, SMIP, SMIK, SMEA.

C. Pendidikan Luar Biasa

¹² Undang-undang tentang Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9

¹³ Umar Tirtarahardja, et. all., *Pengantar...*, hal 268

Pendidikan luar biasa merupakan pendidikan khusus yang diselenggarakan untuk peserta didik yang menyandang kelainan fisik dan/atau mental. Yang termasuk pendidikan luar biasa adalah SDLB (Sekolah Dasar Luar Biasa) untuk jenjang pendidikan menengah masing-masing memiliki program khusus yaitu program untuk anak tuna netra, tuna rangu, dan tuna daksa serta tunagrahita. Untuk pengadaan gurunya disediakan SGPLB (Sekolah Guru Pendidikan Luar Biasa) setara dengan Diploma III.

D. Pendidikan Kedinasan

Pendidikan kedinasan merupakan pendidikan khusus yang diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai atau calon pegawai suatu departemen pemerintah atau lembaga pemerintah nondepartemen. Pendidikan kedinasan dapat terdiri dari pendidikan tingkat menengah dan pendidikan tingkat tinggi. Yang termasuk pendidikan tingkat menengah seperti SPK (Sekolah Perawat Kesehatan) dan yang termasuk pendidikan tingkat tinggi seperti APDN (Akademi Pemerintah Dalam Negeri).

E. Pendidikan Keagamaan

Pendidikan keagamaan merupakan pendidikan khusus yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat melaksanakan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama.

Pendidikan keagamaan dapat terdiri dari tingkat pendidikan dasar, tingkat pendidikan menengah, dan tingkat pendidikan tinggi. Yang termasuk tingkat pendidikan dasar misalnya madrasah ibtidaiyah, tingkat pendidikan menengah seperti tsanawiyah, PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) dan yang tingkat pendidikan tinggi sekolah theologia, IAIN (Institut Agama Islam Negeri), dan IHD (Institut Hindu Dharma).

C. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Sutjiono pengalaman kerja adalah senioritas atau "*length of service*" atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi mendefinisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu. Menurut Supono pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan Syukur menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Dari pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang

untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.¹⁴

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan secara berulang-ulang. Adapun hal-hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan adalah sebagai berikut:¹⁵

1. Lama Waktu/Masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan

¹⁴ Dedy Ariyanto, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*, (Surakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2007), hal 18

¹⁵ Naintina Sailin Nihlah, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Iklim Komunikasi Organisasi dan Sistem Pengupahan terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada KSP Giri Muria Group)*, (Kudus: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hal 11

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4. Jenis Pekerjaan

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

D. Kepribadian

1. Pengertian Kepribadian

Terdapat beberapa pengertian kepribadian yang diberikan para pakar. Kepribadian atau *personality* oleh Kreitner dan Kinicki didefinisikan sebagai kombinasi karakteristik fisik dan mental yang stabil yang memberikan identitas individualnya. Karakteristik atau ciri atau sifat ini termasuk bagaimana orang melihat, berpikir, bertindak dan merasakan. yang merupakan produk interaksi genetik dan pengaruh lingkungan. McShane dan Von Glinow mengemukakan bahwa kepribadian adalah pola yang relatif bertahan lama tentang pemikiran, emosi dan perilaku yang menunjukkan karakteristik orang, sejalan dengan proses psikologis di belakang karakteristik tersebut.

Sementara itu, Robbins dan Judge menyatakan bahwa kepribadian adalah organisasi dinamis dari sistem psikologis dalam diri individu yang menentukan penyesuaian uniknya pada lingkungannya. Dikatakan pula bahwa kepribadian adalah jumlah dari semua cara di mana individu

bereaksi pada dan berinteraksi dengan orang lainnya. Sedangkan menurut Collqitt, LePine dan Wesson kepribadian menunjukkan struktur dan kecenderungan dalam diri orang yang menjelaskan pola karakteristik mereka dalam pemikiran, emosi dan perilaku.¹⁶

Dengan demikian, dapat dirumuskan bahwa kepribadian pada hakikatnya adalah karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitasnya melalui pemikiran, emosi dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan. Kepribadian menciptakan reputasi sosial orang, bagaimana mereka dipersepsikan oleh kawan, keluarga, teman sekerja, dan penyelia. Dengan kata lain, menyatakan seperti apa seseorang itu, *what people are like*. Pendapat selanjutnya menyatakan bahwa kepribadian menunjukkan identitas seseorang. Walaupun kita sering mendeskripsikan bahwa seseorang mempunyai kepribadian baik, sebenarnya kepribadian merupakan kumpulan banyak sifat. *Traits* atau sifat, ciri adalah merupakan pengulangan secara beraturan atau kecenderungan respon orang pada lingkungan mereka. Sifat kepribadian merupakan fungsi baik keturunan maupun lingkungan. Salah satu unsur lingkungan adalah budaya.¹⁷

2. Karakteristik Kepribadian

¹⁶ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hal 15

¹⁷ *Ibid*, hal 15

Karakteristik kepribadian, dengan mengacu pada pandangan dari beberapa penulis yakni, Colquitt, LePine dan Wesson yang sekaligus menjadi indikator pada kepribadian karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:¹⁸

- a. *Conscientiousness*. Sifat berhati-hati merupakan dimensi kepribadian yang menggambarkan orang yang mempunyai sifat keberhati-hatian tinggi atau rendah. Individu dengan karakteristik *High Conscientiousness* cenderung bersifat: bergantung, bertanggung jawab, orientasi berprestasi, gigih, berhati-hati, dan mempunyai disiplin diri, Sedangkan orang dengan sifat *Low Conscientiousness* cenderung sembrono, kurang siap, lebih berantakan, tidak bertanggung jawab, mudah bingung, dan tidak dapat dipercaya.
- b. *Agreeableness*. Menunjukkan sifat keramahtamahan atau kesediaan menyetujui. Orang dengan dimensi kepribadian *High Agreeableness* mempunyai karakteristik: penuh kepercayaan, dasarnya baik, bekerja sama, berhati lembut, sopan, diasuh baik, empatik, bekerja sama, hangat dan penuh perhatian. Sedangkan orang dengan *Low Agreeableness* cenderung dingin, tidak suka bekerja sama, mudah marah, tidak mudah sepakat, dan menentang.
- c. *Emotional stability/Neuroticism*. Merupakan sifat yang menunjukkan Stabilitas emosional atau gangguan emosi. Orang dengan *Emotional*

¹⁸ *Ibid*, hal 20

Stability positif menunjukkan dimensi kepribadian yang cenderung bersifat: tenang, santai, tidak ragu, percaya diri, dan merasa aman. Sedangkan mereka yang *Emotional Stability*-nya negatif atau *Neuroticism* cenderung gelisah, cemas, tertekan, bermusuhan dan merasa tidak aman.

- d. *Openness to experience*. Merupakan sifat yang menunjukkan keterbukaan pada pengalaman. Orang yang mempunyai nilai tinggi pada dimensi kepribadian ini mempunyai karakteristik: kreatif, cerdas, imajinatif, ingin tahu, berpikiran luas dan sensitif. Sedangkan orang yang mempunyai nilai rendah pada dimensi ini cenderung lebih resisten terhadap perubahan, kurang terbuka pada gagasan baru, dan lebih konvensional serta cara mereka tetap.
- e. *Extroversions*. Menunjukkan dimensi kepribadian yang berpandangan keluar dan menggambarkan orang yang mempunyai karakteristik ramah, aktif berbicara, suka bergaul, suka berteman dan tegas. Sedangkan karakteristik sebaliknya adalah *Introversions*, dengan orientasi pandangan pada dirinya sendiri, dengan karakter pendiam, pemalu, dan berhati-hati.

E. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Menurut Buchori etos berasal dari bahasa Yunani, *ethos*, artinya ciri, sifat, atau kebiasaan, adat istiadat, atau juga kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau

bangsa.¹⁹ Dari kata etos ini dikenal juga kata etika, etiket yang hampir mendekati pada akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga etos mengandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Di dalam suatu etos ada semangat untuk menyempurnakan segala sesuatu dan menghindari segala kerusakan setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan cacat dari hasil kerjanya.²⁰ Sedangkan pengertian kerja adalah sesuatu yang dilakukan dengan tujuan untuk mencari nafkah, mata pencaharian, aktifitas untuk melakukan sesuatu.²¹

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.²² Etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadapnya, sehingga timbullah kerja.²³

2. Karakteristik Etos Kerja

¹⁹ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004), hal 25

²⁰ Toto Tasmara, *Membudidayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani, 2002), hal 15

²¹ W.J.S. Poerwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2011), hal 335

²² Sinamo Jansen. *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 26

²³ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja.....*, hal 27

Menurut pendapat Petty dalam buku sinamo yang berjudul “Delapan Etos kerja” etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik, yaitu²⁴ :

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemauan.

²⁴ Sinamo Jansen, *Delapan Etos....*, hal. 34

b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja. Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

c. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap kinerjanya. Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi

peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu. Dari berbagai uraian diatas maka karakteristik etos kerja.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal, yaitu²⁵ :

a. Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Etos kerja ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.. emosi negatif karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya dan kerja keras. yang mempengaruhi produktivitas, profitabilitas, kerja keras. kepuasan kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan mengurangi keberhasilan perusahaan untuk mencapai targetnya. Emosi negatif yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi etos kerja.

b. Faktor Eksternal

²⁵ Anggi Budi Faderika, *Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pertununan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo* (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hal 12

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Budaya tersebut meliputi, disiplin, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.

Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

F. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang “Pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan karakter karyawan terhadap etos kerja karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.”

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wati²⁶, bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut adalah latar belakang pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (Y), secara parsial latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu etos kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adibah²⁷, bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut adalah ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan tidak terbukti kebenarannya. Semakin tinggi skor latar belakang pendidikan semakin rendah etos kerjanya, ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan terbukti kebenarannya. Semakin tinggi skor pengalaman kerja semakin tinggi etos kerjanya, ada pengaruh yang signifikan

²⁶ Dyah Ayu Eko Wati, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto*. (Surabaya: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hal 97

²⁷ Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*. (Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2014), hal 84

secara bersama-sama dari latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri²⁸, bertujuan untuk mengetahui Pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel jenis kelamin terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama dari variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi²⁹, bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan pada stasiun TV lokal di Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian

²⁸ Hanna Rianita Putri, *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo*. (Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hal 98

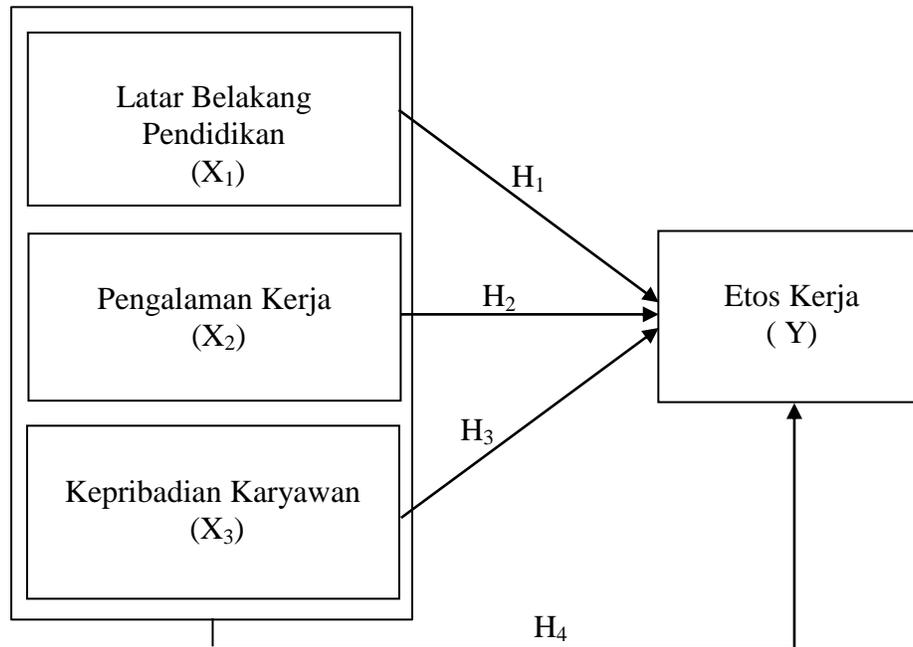
²⁹ Lusyana Dewi, *Pengaruh Kepribadian dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun TV Lokal di Lampung)*. (Bandar Lampung: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2016), hal 81

tersebut menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut adalah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, dengan *conscientiousness* sebagai sifat kepribadian yang paling dominan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung, dengan kemampuan kesadaran diri sebagai dimensi kecerdasan emosional yang paling dominan. Kepribadian dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan stasiun TV lokal di Lampung.

G. Kerangka Berfikir

Pada penelitian ini peneliti menggunakan judul dengan variabel bebas Latar Belakang Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Kepribadian Karyawan (X_3), terhadap variabel terikat Etos Kerja Karyawan (Y) yang dilakukan pada BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

Gambar 2.1
Skema Kerangka Berfikir



Keterangan:

Dari kerangka konseptual diatas, dapat dilihat bahwasannya Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kepribadian Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja dan ketiga variabel berpengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian kali ini dilakukan untuk jawaban sementara terhadap temuan-temuan peneliti, adalah:

Hipotesis 1

H₁ adalah Latar Belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

Hipotesis 2

H₁ adalah Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

Hipotesis 3

H₁ adalah Kepribadian Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.

Hipotesis 4

H₁ adalah Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kepribadian Karyawan berpengaruh secara bersama-sama terhadap Etos Kerja Karyawan BMT UGT Sidogiri Cabang Blitar.