

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka pada tesis ini, dimulai dari teori utama, yaitu teori-teori harapan dan teori kebutuhan. Tesis ini dengan pendekatan kajian perpustakaan bersifat lintas teori, penulis menggunakan beberapa teori untuk mengungkapkan konsepsi mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan situasional dan etos kerja terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan melalui komitmen normatif berdasarkan pemaparan teoritis dari masing-masing variabel tersebut. Hubungan antara tinjauan pustaka mengenai grand theory, middle range theory, dan teori terapan yang akan diterapkan dalam penelitian ini tentang pengaruh kepemimpinan situasional dan etos kerja terhadap disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan SDIT Islamia di Bekasi, dapat menggunakan kerangka teoritis yang mengintegrasikan aspek-aspek dari keempat teori ini. Hal ini akan membantu dalam merumuskan hipotesis, merancang instrumen penelitian, mengumpulkan dan menganalisis data, serta mengevaluasi hubungan antara variabel- variabel tersebut dalam konteks spesifik yang diteliti.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepemimpinan Situasional

Pengertian menurut Para Ahli

Di bawah ini merupakan pembahasan terkait penjelasan kepemimpinan tipe situasional menurut berdasarkan dari beberapa para ahli.

Kepemimpinan situasional pertama kali dikembangkan pada akhir tahun 1960an oleh Bapak Ken Blanchard dan Bapak Paul Hershey yang diberi nama “Life Cycle Theory of Leadership.” Kemudian teori ini berganti nama menjadi “Situational

Leadership”, Teori kepemimpinan situasional ada menjadi jawaban pertanyaan terklasik perihal gaya kepemimpinan terbaik pada organisasi. Gaya kepemimpinan situasional paling efektif bila didasarkan pada keadaan dan kondisi orang yang dipimpin. Pemimpin yang sukses adalah mereka yang memiliki kemampuan beradaptasi dengan gaya kepemimpinan yang berbeda.

Teori yang dikembangkan oleh Bapak Hersey dan Bapak Blanchard dalam (Mulyadi, 2020), terdapat titik berat oleh tingkat kematangan para pengikut atau orang yang dibawah . Pencapaian tujuan tergantung pada kedewasaan bawahan. Jadi, meraka pemimpin dituntut untuk mampu menganalisis apakah bawahannya sudah cukup matang. Dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai perbedaan pendapat mengenai teori kepemimpinan. Namun jelas bahwa kepemimpinan orang yang sukses tidak sekedar didasarkan pada faktor manajer, tetapi juga faktor bawahan.

Dalam bukunya Kepemimpinan Efektif (Mulyadi, 2020), Hamdani Nawawi memaparkan berbagai ragam fungsi kerja kepemimpinan sebagaimana berikut:

1. Fungsi Instruktif

Fitur ini memungkinkan pemimpin menjadi pengambil keputusan dan memberikan tugas kepada bawahannya. Sebaliknya, bawahan wajib melaksanakan semua instruksi yang diberikan atasannya.

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat timbal balik. Bawahan dapat berkonsultasi dengan pemimpin untuk menentukan cara terbaik mencapai tujuan bersama. Pemimpin diinginkan bijaksana dan memiliki ilmu pengetahuan terhadap yang sedang dilakukan supaya bisa mengajarkan bawahannya secara baik.

3. Fungsi Partisipasi

Di peran ini, pemimpin merangsang partisipasi peserta dan memungkinkan peserta untuk berpartisipasi dan mengambil kendali proyek. Bawahan tidak hanya mengikuti perintah.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi delegasi memungkinkan pemimpin mendelegasikan wewenang bagi orang yang dibawahinya berdasar dengan pekerjaannya. Ia tidak hanya harus bisa memberi perintah, tapi juga harus tahu tugas apa yang bisa ia delegasikan kepada bawahannya.

(Darmawan & Darmawan, 2022) Teori situasional menyatakan bahwa kepemimpinan bisa dipengaruhi oleh segala tingkah laku pemimpin, tetapi juga oleh anggota, kekuasaan dan kondisi lingkungan pemimpin. Efektivitas kepemimpinan terjadi ketika terdapat interaksi dengan gaya kepemimpinan dalam situasi yang benar-benar mendukungnya. Situasi yang berbeda memerlukan pemimpin yang berbeda pula. Dilihat dari situasi dan masalah saat ini.

Perlu diperhatikan adalah, atasan wajib menyesuaikan gaya kepemimpinannya terhadap staffnya dilihat dari keadaan yang terjadi. Metode kepemimpinan yang pas dipilih berdasarkan pada keadaan itu. Artinya, pimpinan harus memahami situasi yang terjadi ada perubahan apa yang sedang dialami.

Pemimpin juga harus tahu tingkat dari kesiapan dan kematangan anggota yang berbeda-beda. Pemimpin harus menyelaraskan dengan keadaan dan kondisi dari kematangan dan kesiapan anggota. Hal ini terfokus dari karakteristik anggota yang mempunyai kesiapan dan kematangan pada level yang berbeda pula.

Dari (Robbins & Judge, 2019), Teori Kepemimpinan Situasional berfokus pada pengikut. Dikatakan bahwa keberhasilan-keberhasilan kepemimpinan mengikuti pada gaya kepemimpinan yang dipilih yang tepat bergantung pada kesiapan pengikut, sejauh mana pengikut bersedia dan mampu menyelesaikan tugas tertentu. Pimpinan dari empat perilaku perlu mengambil salah satunya tergantung pada kesiapan pengikutnya.

1. Jika staff belum mampu dan tidak mau mengerjakan suatu pekerjaan, manajer perlu mengarahkan secara total (spesifik dan mudah dipahami).
2. Andaikan mereka belum cakap namun bersedia, pemimpin perlu memperlihatkan orientasi kerja yang tinggi untuk mengimbangi kurangnya kemampuan pengikut, dan orientasi pertemanan yang tinggi agar mereka menerima keinginan pemimpin.
3. Jika pengikut mampu namun tidak mau, pimpinan harus menerapkan gaya suportif dan partisipatif.
4. Jika keduanya mampu dan mau, pemimpin tidak perlu berbuat banyak.

Kepemimpinan situasional mempunyai daya tarik intuitif. Hal ini mengakui pentingnya pengikut dan didasarkan pada logika bahwa pemimpin dapat mengimbangi terbatasnya keterampilan dan motivasi pengikut. Namun, upaya penelitian untuk menguji dan mendukung teori tersebut secara umum mengecewakan. Mengapa? Kemungkinan penjelasannya mencakup ambiguitas dan inkonsistensi dalam model itu sendiri, serta masalah dalam metode penelitian. Terlepas dari daya tariknya yang intuitif dan popularitasnya yang luas, dukungan apa pun pada saat ini harus didekati dengan hati-hati.

Banyak penelitian telah dilakukan untuk mempelajari gaya kepemimpinan masyarakat. Salah satu yang paling terkenal adalah yang dikemukakan oleh Blanchard (Tsaury, 2013), yang mengusulkan empat gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini

dipengaruhi oleh bagaimana seorang pemimpin memberikan instruksi dan sebaliknya bagaimana dia membantu bawahannya. Keempat gaya tersebut adalah:

1. *Directing*

Gaya ini berguna ketika Anda dihadapkan pada tugas yang kompleks dan bawahan belum memiliki jam terbang dan keinginan untuk menangani tugas tersebut. Atau jika Anda terdesak waktu. Kami akan menjelaskan apa yang Anda butuhkan dan apa yang perlu Anda lakukan. Situasi seperti ini biasanya mengakibatkan komunikasi yang berlebihan (penjelasan berlebihan yang dapat menimbulkan kebingungan dan membuang-buang waktu). Pada saat pengambilan keputusan, atasan memberikan aturan dan proses secara rinci kepada bawahannya. Implementasi di lapangan harus menyesuaikan dengan detail yang dilakukan.

2. *Coaching*

Manajer tidak hanya mengajarkan proses dan aturan rinci kepada bawahan, tetapi juga menjelaskan mengapa keputusan diambil, mendukung proses pertumbuhan, dan menerima berbagai saran dari bawahan. Gaya yang tepat berarti karyawan lebih termotivasi dan memiliki lebih banyak pengalaman dalam pekerjaannya. Di sini kita harus meluangkan waktu untuk membangun hubungan baik dengan mereka, berkomunikasi dengan mereka dan memberi mereka kesempatan untuk memahami tanggung jawab mereka.

3. *Supporting*

Suatu gaya di mana pemimpin mendorong upaya bawahan dan mendukung mereka dalam menyelesaikan tugas. Dalam hal ini atasan tidak mengeluarkan instruksi secara detail, namun membagi-bagi tanggung jawab kerja dan proses pengambilan keputusan dengan bawahan. Gaya ini berhasil ketika karyawan Anda memahami teknik-teknik yang diperlukan dan mengembangkan hubungan yang

lebih dekat dengan Anda. Dalam hal ini, Anda perlu menyusuihkan waktu untuk berdiskusi dengan mereka, membuat mereka lebih terlibat dalam pengambilan keputusan pekerjaan, dan mendengarkan saran mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

4. *Delegating*

Suatu gaya di mana pemimpin mendelegasikan seluruh kedaulatan dan tanggung jawab sesuatu kepada bawahan. Gaya delegasi bekerja dengan baik ketika karyawan memahami pekerjaan mereka dengan baik dan melaksanakannya secara efisien, serta memungkinkan karyawan menyelesaikan dan mengerjakan tugas dengan otonomi dan inisiatif.

Tentu saja, masing-masing dari keempat gaya ini mempunyai kelemahan dan kelebihan sendiri, yang sangat bergantung pada lingkungan pemimpin dan motivasi bawahannya. Di sinilah istilah kepemimpinan situasional berperan. Kepemimpinan situasional mengacu pada bagaimana pemimpin harus beradaptasi dengan keadaan orang yang dipimpinnya.

Untuk mencapai efektivitas organisasi dalam konteks dinamika organisasi (antara lain ditunjukkan melalui berbagai perilaku pegawai dan individu), penerapan keempat gaya kepemimpinan yang diuraikan di atas harus disesuaikan dengan kebutuhan situasi. Seperti disebutkan di atas, inilah yang kami maksud dengan kepemimpinan situasional.

Ada 4 dimensi teori gaya kepemimpinan situasional Hersey dan Blanchard dalam (Stephen P. Robbins et al., 2013) yaitu

1. *Telling*/ memberitahukan

Kompetensi pemimpin untuk menjabarkan peranan-peranan yang diperlukan untuk melakukan kerja dan berdiskusi pada pengikutnya apa dimana, bagaimana, dan kapan melakukan tugas-tugasnya.

2. *Selling*/menjajakan

Kemampuan seorang atasan dalam memberikan arahan dan dukungan terstruktur kepada staffnya.

3. *Participating*/mengikutsertakan

Hubungan diantara pimpinan dan yang dibawahinya dimana pimpinan dan bawahan saling berbagi dalam keputusan mengenai bagaimana yang paling baik untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

4. *Delegating*/mendelegasikan

Kecakapan seorang pimpinan untuk mendelegasikan tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan untuk menjamin efisiensi kerja.

Faktor-faktor terhadap kepemimpinan situasional

Bahwa untuk dapat memajukan tipe kepemimpinan situasional ini, seorang pimpinan harus fokus dan memiliki tiga kompetensi khusus yakni:

1. Kemampuan analitis (*analytical skills*) yakni kemampuan untuk menilai tingkat pengalaman dan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas.
2. Kemampuan bersikap fleksibel (*flexibility or adaptability skill*), yaitu kemampuan menjalankan tipe kepemimpinan yang paling relevan sesuai analisis situasi.
3. Keterampilan komunikasi, kemampuan menjelaskan perubahan gaya manajemen kepada bawahan.

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan oleh pemimpin terkait pengaruh terhadap gaya kepemimpinan situasional. Yaitu:

1. Sifat pekerjaan dan kompleksitas tugas yang dilakukan oleh anggota

Setiap pekerjaan memerlukan persiapan dan pelatihan terlebih dahulu. Selain itu, hal-hal apa saja yang perlu Anda persiapkan, seperti standar operasional prosedur dan peralatan yang diperlukan? Kesulitan tugas yang diberikan. Saat bertemu dengan keadaan seperti ini, para pemimpin harus mengamati dan memutuskan apa yang harus dilakukan.

2. Teknologi yang digunakan

Teknologi mempunyai peranan penting dalam menunjang tugas anggota. Teknologi biasanya digunakan untuk menyempurnakan tugas kerja yang diberikan. Namun bentuk dan jenis teknologinya berbeda-beda. Ada yang mudah dan fleksibel untuk digunakan, ada pula yang sulit digunakan. Memahami hal ini akan mempengaruhi gaya kepemimpinan Anda.

3. Norma yang dianut kelompok.

Manajer perlu mengetahui dan memahami norma mana yang berlaku pada organisasi atau kelompoknya. Setiap organisasi atau kelompok mempunyai norma yang berbeda-beda. Norma muncul dari visi misi kelompok, pendiri organisasi, dan filosofi hidup yang memberikan kontribusi signifikan terhadap terciptanya organisasi. Norma mempengaruhi gaya kepemimpinan individu dalam suatu organisasi atau kelompok.

4. Tingkat stress

Tugas dan beban kerja yang berat menimbulkan stres pada anggota dan karyawan. Selain itu, tenggat waktu harus diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Hal ini tentu saja menimbulkan stres bagi karyawan. Meski tingkat stres para anggotanya berbeda-beda. Hal ini bisa disebabkan oleh tantangan atau pekerjaan, situasi atau kondisi yang tidak sehat atau nyaman, atau pemimpin yang tidak mempunyai

ekspektasi yang tinggi. Stres yang dialami anggota dan karyawan mempengaruhi gaya kepemimpinannya.

5. Iklim di organisasi.

Iklim akan menentukan kinerja, kekompakkan dan kebersamaan antara anggota dan pemimpin. Iklim dibentuk oleh budaya organisasi yang berasal dari visi-misi, nilai, norma organisasi tersebut. Oleh karena itu, iklim tidak hanya mempengaruhi gaya kepemimpinan tetapi juga situasi dan kondisi.

Keberhasilan kepemimpinan ditentukan oleh sejauh mana suatu gaya kepemimpinan diterapkan pada keadaan dan kondisi tertentu. Suatu gaya kepemimpinan dapat dikatakan efektif apabila gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai dengan situasi yang ada.

Pengertian Sintesis Pribadi dari Para Ahli

Dari penjelasan beberapa ahli di atas disintesis bahwa kepemimpinan situasional secara detail sebagai berikut.

Gaya kepemimpinan situasional menjadi kajian utama dengan mempertimbangkan tingkat kematangan anggota organisasi. Gaya kepemimpinan situasional di dalamnya terdiri dari motivasi, kemauan, dan kemampuan bawahan yang harus selalu dinilai agar dapat ditetapkan kombinasi gaya yang paling pas. Dalam lingkungan pendidikan, kematangan bawahan diukur dari kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas yang ditetapkan oleh kepala sekolah, seperti pelaksanaan program pendidikan, tugas administratif, dan tugas pengembangan profesi staf. Kepala sekolah kemudian mengevaluasi kematangan guru berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan tergantung tugas yang diberikan.

Teori tipe kepemimpinan situasional efektif bila diterapkan pada tingkat kemampuan bawahan. Ketika bawahan tumbuh, pemimpin perlu mengurangi perilaku dalam tugas dan meningkatkan perilaku antarpribadi. Ketika bawahan mendekati kematangan rata-rata, pemimpin harus mengurangi pekerjaan dan perilaku interpersonal mereka. Pemimpin juga dapat mendelegasikan wewenang kepada bawahannya ketika mereka sudah dewasa dan mandiri.

Perilaku Hubungan Kepemimpinan Situasional

Dari (Priansa & Somad, 2014) empat pola perilaku kepemimpinan yang lazim digunakan kepala sekolah yaitu gaya intruktif, konsultatif, partisipatif dan delegatif. Perilaku tugas adalah kadar sejauh mana pemimpin menyediakan arah pada orang-orangnya dengan memberitahukan mereka apa yang harus dilakukan, kapan, dimana, dan bagaimana melakukannya. Ini berarti manajer menetapkan tujuan dan menentukan peran mereka. Perilaku relasional mengarah pada sebaik mana pemimpin menjaga hubungan timbal balik dengan bawahan. Memberikan dukungan, dorongan, dan pukulan psikologis untuk mendorong tindakan. Artinya pemimpin secara aktif mendengarkan dan mendukung upaya bawahannya dalam menyelesaikan tugasnya.

Gaya kepemimpinan situasional dasar yang sesuai dan kombinasi tugas dan perilaku antarpribadi yang sesuai yang diterapkan pada empat level kematangan yang dibawah adalah:

1. Gaya Instruktif (memberitahukan)

Tipe ini diimplementasikan ketika yang dibawah kurang matang dan memerlukan pengarahan dan pengawasan yang jelas. Gaya ini disebut “telling” karena pemimpin harus mengatakan apa, bagaimana, kapan, dan di mana melaksanakan tugas. Dalam gaya ini, fokusnya adalah pada tugas dan hubungan yang ditangani hanya biasa saja.

2. Gaya Konsultatif (menawarkan)

Jenis ini diterapkan saat kondisi bawahan ringan sampai sedang. Mereka mempunyai kemauan untuk menyelesaikan tugas, namun tidak didukung oleh keterampilan yang sesuai. Gaya ini disebut sales karena pemimpinnya selalu memberikan banyak arahan. Tingkat kedewasaan yang lebih rendah ini memerlukan tingkat tugas dan hubungan yang lebih tinggi untuk mempertahankan dan meningkatkan kemauan yang sudah Anda miliki. Kepala sekolah ingin mendengar dari guru tentang pengambilan keputusan dan dukungan guru, namun keputusan diserahkan kepada kepala sekolah.

Gaya konseling ini biasanya diterapkan pada petugas polisi dengan kemampuan sedang. Dalam hal ini, pegawai yang tidak mempunyai kemampuan untuk megemban beban dan tanggung jawab, atau pegawai yang memiliki keyakinan dan merasa mampu untuk melaksanakan tugas akan tetapi tidak ditunjang dengan kemampuan kerja dan pengetahuan yang dimiliki.

Dengan demikian gaya konsultasi ini cenderung memberikan perilaku mengarahkan, serta memberikan dukungan terhadap pegawai. Gaya kepemimpinan konsultatif atau kepemimpinan transaksional yaitu, mengilhami dan memotivasi pegawai untuk berbuat lebih dari yang diharapkan.

3. Gaya Partisipatif (peran serta)

Gaya ini digunakan apabila bawahan mempunyai tingkat kematangan sedang sampai tinggi. Mereka mempunyai kemampuan, namun kurang motivasi dan rasa percaya diri dalam bekerja. Gaya ini disebut partisipatif karena manajer dan bawahan berperan bersama pada proses penentuan akhir keputusan. Tingkat kedewasaan ini tidak memerlukan upaya tugas, namun peningkatan upaya hubungan dengan membangun komunikasi dua arah.

4. Gaya Delegatif (mendelegasikan)

Digunakan bila bawahan mempunyai kemampuan dan motivasi tinggi. Gaya ini disebut “delegasi” karena bawahan mendelegasikan aktivitasnya di bawah pengawasan menyeluruh. Hal ini efektif bila bawahan mempunyai motivasi tinggi dan dewasa, sehingga sudah sepantasnya diberikan wewenang dalam bekerja.

Indikator Kepemimpinan Situasional

Dari penelitian (Hadi, 2018) diuraikan indikator kepemimpinan situasional sebagai berikut.

1. Telling: pimpinan memberikan perintah yang spesifik, dan tepat, serta menetapkan tugas sesuai ketentuan.

Indikator telling diturunkan menjadi item, sebagai berikut:

1. Pemimpin menjelaskan secara rinci bagaimana tugas akan dilaksanakan.
 2. Manajer menginformasikan dimana tugas dilakukan secara detail.
 3. Pemimpin mengkomunikasikan secara rinci kapan tugas akan dilaksanakan.
 4. Pemimpin menjelaskan secara rinci mengapa tugas ini dilakukan.
 5. Bawahan menunggu instruksi dari atasannya sebelum melaksanakan pekerjaannya.
 6. Pimpinan hampir selalu mengawasi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.
2. Selling: Pimpinan terlibat komunikasi dua arah atas tugas yang harus dilakukan.

Indikator dari adaptasi penjualan diringkas menjadi item, seperti di bawah ini:

1. Manajer memberikan nasihat lisan kepada karyawan sebelum melakukan pekerjaan.
2. Atasan kasih nasehat melalui bicara ketika tugas diteruskan kepada pegawai.

3. Pimpinan memberikan nasehat secara lisan kepada pegawai sesudah tugas diberikan.
 4. Pimpinan melakukan diskusi dengan pegawai sebelum tugas diberikan.
 5. Pimpinan berdiskusi dengan karyawan saat memberikan tugas.
 6. Pimpinan mendiskusikan tugas dengan karyawan setelah menugaskannya.
 7. Pemimpin secara pasti menetapkan tujuan yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan.
 8. Pimpinan memberi tahu hasil yang diharapkan atas pekerjaan yang diberikan.
3. Participating: Pemimpin mendorong individu untuk bertukar pikiran dan menyediakan ruang untuk bekerja.

Indikator partisipasi dapat diringkas menjadi beberapa elemen berikut:

1. Pimpinan memberikan fasilitas kepada pegawai.
 2. Pimpinan memberikan solusi kepada pegawai atas masalah-masalah yang ada.
 3. Pimpinan melibatkan pegawai dalam proses pemecahan masalah.
 4. Pimpinan memberikan reward atau penghargaan atas prestasi kerja pegawai.
4. Delegating: Pimpinan mengalihkan tanggung jawab atas proses pembuatan keputusan dan pelaksanaanya kepada pegawai.

Delegasi dibuat menjadi empat elemen indikator:

1. Pemimpin menyerahkan proses pengambilan keputusan kepada pegawai.
2. Pemimpin menetapkan tugas sesuai dengan jabatan.
3. Pemimpin menyerahkan proses pengambilan keputusan kepada pegawai sesuai jabatan.

4. Pegawai dapat mengerjakan tugas sesuai dengan harapan pimpinan tanpa instruksi yang spesifik dari pimpinan.

2.2.2 Etos Kerja

Kata ethos muncul dari Yunani (ethos) yang berarti sikap, watak, mutu, tabiat, keyakinan terhadap sesuatu. Individu, kelompok, masyarakat menganut hal tersebut. Dalam kamus bahasa, etos kerja diartikan berupa semangat kerja dengan berupa sifat dan kepercayaan seseorang atau kumpulan orang. Kerja dalam arti luas adalah segala usaha manusia, baik materil, intelektual, fisik, maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan dunia dan setelahnya (akhirat).

Pengertian menurut Para Ahli

Menurut Sinamo (Nurjaya et al., 2021) pengertian etos kerja yaitu sekumpulan perilaku kerja baik yang dilandasi oleh kesadaran dan keyakinan inti yang kuat serta komitmen total terhadap paradigma kerja yang holistik (delapan) indikator: kerja adalah rahmat, kerja adalah kepercayaan, kerja adalah panggilan, kerja adalah pemenuhan, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, kerja adalah pelayanan.

Eric Chester (Chester, 2012), penulis *Reviving Work Ethic: A Leader's Guide to Ending Entitlement and Restoring Pride in the Emerging Workforce*, menggambarkan etos kerja sebagai, “orang-orang positif dan antusias yang datang kerja tepat waktu, berpakaian dan mempersiapkan diri dengan baik, yang berusaha semaksimal mungkin untuk menambah nilai dan melakukan lebih dari apa yang diminta dari mereka, yang jujur, yang akan bertindak sesuai aturan, dan yang akan memberikan layanan yang ceria dan ramah, apa pun situasinya.”

Eric Chester mendefinisikan etos kerja sebagai seperangkat nilai dan sikap yang mencakup komitmen terhadap kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan sikap positif

dalam pekerjaan. Menurut Chester, etos kerja bukan hanya tentang bekerja keras, tetapi juga tentang bagaimana seseorang menjalankan tanggung jawabnya dengan integritas, kerjasama, dan komitmen untuk terus belajar dan berkembang.

Dalam bukunya *"Reviving Work Ethic: A Leader's Guide to Ending Entitlement and Restoring Pride in the Emerging Workforce"*, Chester menjelaskan bahwa etos kerja mencakup beberapa elemen kunci:

1. Ketepatan Waktu (Punctuality): Datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal menunjukkan komitmen dan rasa hormat terhadap pekerjaan dan rekan kerja.
2. Kerja Keras (Work Ethic): Mengambil inisiatif dan bekerja dengan tekun untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas tinggi.
3. Sikap Positif (Positive Attitude): Menjaga sikap positif dan antusias terhadap pekerjaan, serta mampu menginspirasi rekan kerja.
4. Komitmen untuk Belajar (Commitment to Learning): Terus berusaha untuk belajar dan berkembang, baik melalui pengalaman kerja maupun pendidikan formal.
5. Keandalan (Reliability): Menjadi orang yang dapat diandalkan dan konsisten dalam kualitas dan penyelesaian tugas.
6. Komunikasi yang Baik (Good Communication): Mampu berkomunikasi dengan jelas dan efektif, baik dalam bentuk lisan maupun tulisan.
7. Kerjasama Tim (Teamwork): Mampu bekerja dengan baik dalam tim, menunjukkan kerjasama, dan mendukung rekan kerja.
8. Integritas (Integrity): Menjaga integritas dan etika kerja yang tinggi, melakukan yang benar bahkan ketika tidak diawasi.

Chester menekankan bahwa etos kerja yang kuat adalah kunci untuk kesuksesan individu dan organisasi, dan penting bagi pemimpin untuk membimbing dan menginspirasi generasi muda dalam mengembangkan etos kerja ini.

Buku "Work Ethic" oleh Jonathan Roberts (Roberts, 2015) menjadi panduan yang berharga bagi yang ingin mengembangkan etos kerja yang kuat dan mencapai kesuksesan dalam karir. Buku "Youth Work Ethics" oleh Jonathan Roberts diterbitkan pada tanggal 16 Juni 2009 oleh penerbit Learning Matters. Buku ini membahas isu-isu etika yang penting dalam pekerjaan pemuda, memberikan panduan tentang cara mengembangkan refleksi etis di kalangan pemuda dan para pekerja muda.

Buku tersebut membahas pentingnya etos kerja dalam konteks pekerjaan dengan pemuda, menekankan nilai-nilai seperti integritas, disiplin, dan kerja keras. Roberts menguraikan bagaimana etika profesional dan pribadi dapat dikembangkan melalui pembelajaran berkelanjutan dan refleksi etis. Buku tersebut juga menyajikan contoh kasus dan strategi praktis untuk menerapkan etos kerja yang kuat dalam kegiatan sehari-hari pemuda dan pekerja muda, serta pentingnya organisasi yang mendukung praktik etis.

Menurut Jonathan Roberts dalam bukunya "Youth Work Ethics", etos kerja adalah serangkaian nilai dan prinsip yang membimbing seseorang dalam bekerja dengan disiplin, integritas, dedikasi, dan komitmen untuk mencapai tujuan dengan cara yang etis. Roberts menekankan bahwa etos kerja yang baik melibatkan kerja keras, pembelajaran berkelanjutan, dan manajemen waktu yang efektif, serta pentingnya kejujuran dan integritas dalam setiap aspek pekerjaan.

Jonathan Roberts menekankan pentingnya etos kerja yang kuat dalam mencapai kesuksesan. Beberapa poin utama dari pemikiran Roberts mengenai etos kerja meliputi:

1. Disiplin: Kedisiplinan adalah kunci utama dalam mencapai tujuan jangka panjang. Tanpa disiplin, sangat sulit untuk tetap fokus dan konsisten dalam menjalankan tugas.
2. Dedikasi: Dedikasi terhadap pekerjaan dan tujuan akan membawa seseorang melewati berbagai tantangan. Dedikasi mencerminkan komitmen untuk selalu memberikan yang terbaik.
3. Kerja Keras: Tidak ada pengganti untuk kerja keras. Roberts percaya bahwa usaha yang sungguh-sungguh akan selalu menghasilkan hasil yang memuaskan.
4. Kejujuran: Integritas dan kejujuran dalam bekerja memastikan bahwa segala sesuatu dilakukan dengan cara yang benar dan beretika.
5. Pembelajaran Berkelanjutan: Roberts juga menekankan pentingnya terus belajar dan berkembang. Dengan selalu mencari pengetahuan baru, seseorang dapat terus meningkatkan kompetensi dan kinerjanya.

Stephen M. Marson dan Robert E. McKinney (McKinney, 2019) dikenal dalam bidang pekerjaan sosial dan etika kerja, tetapi mereka tidak memiliki definisi yang sangat spesifik yang selalu dikutip secara langsung mengenai etos kerja. Namun, berdasarkan kontribusi mereka dalam literatur akademis, berikut adalah pemahaman yang dapat dirangkum mengenai etos kerja menurut prinsip-prinsip yang mereka tekankan.

Stephen M. Marson menekankan bahwa etos kerja dalam pekerjaan sosial berkaitan erat dengan integritas dan komitmen terhadap nilai-nilai profesional dan etika. Etos kerja menurut Marson mencakup:

1. Integritas Pribadi dan Profesional: Menjaga standar moral dan etika tinggi dalam semua aspek pekerjaan.
2. Komitmen terhadap Klien: Mengutamakan kebutuhan dan kepentingan klien dalam setiap tindakan dan keputusan.

3. Pengembangan Profesional: Melibatkan diri dalam pendidikan berkelanjutan dan peningkatan keterampilan.
4. Tanggung Jawab Sosial: Berkomitmen terhadap keadilan sosial dan berkontribusi pada perubahan sosial yang positif.

Robert E. McKinney, di sisi lain fokus pada profesionalisme dan akuntabilitas dalam pekerjaan sosial. Etos kerja menurut McKinney meliputi:

1. Profesionalisme: Menunjukkan standar tinggi dalam kinerja kerja, termasuk keahlian, tanggung jawab, dan perilaku etis.
2. Akuntabilitas: Bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan, serta transparan dalam pelaporan.
3. Kerja Sama Tim: Menekankan pentingnya kolaborasi dan komunikasi efektif dalam tim.
4. Dedikasi terhadap Pelayanan Publik: Berfokus pada pelayanan yang bermanfaat bagi masyarakat dan memenuhi kebutuhan publik secara adil dan etis.

Berdasarkan prinsip-prinsip yang mereka usung, etos kerja menurut Stephen M. Marson dan Robert E. McKinney dapat dirumuskan sebagai berikut:

"Etos kerja adalah komitmen terhadap integritas, profesionalisme, dan tanggung jawab sosial yang tercermin dalam dedikasi terhadap pelayanan klien, pengembangan profesional yang berkelanjutan, serta kolaborasi dan akuntabilitas dalam setiap aspek pekerjaan sosial." Pengertian ini menekankan bahwa etos kerja tidak hanya tentang produktivitas tetapi juga tentang nilai-nilai moral dan etika yang membimbing perilaku profesional dalam mencapai keadilan dan kesejahteraan sosial.

Judul buku yang ditulis oleh Andrew Dunn (Dunn, 2014) adalah *"Rethinking Unemployment and the Work Ethic: Beyond the 'Quasi-Titmuss' Paradigm"*. Buku ini

membahas konsep-konsep seperti etos kerja, pengangguran, dan paradigma paradigma yang melibatkan teori-teori dari berbagai bidang, mencoba untuk melampaui pandangan yang sudah ada sebelumnya.

Buku ini berfokus pada pengkajian ulang terhadap konsep pengangguran dan etos kerja dalam konteks sosial dan ekonomi modern. Andrew Dunn mengkritik dan melampaui paradigma tradisional yang dikenal sebagai 'Quasi-Titmuss', yang sering dikaitkan dengan pemikiran sosialis tentang negara kesejahteraan dan pekerjaan.

"Rethinking Unemployment and the Work Ethic: Beyond the 'Quasi-Titmuss' Paradigm" menantang pandangan tradisional tentang pengangguran dan etos kerja, dan mengusulkan pendekatan baru yang lebih kontekstual dan holistik. Andrew Dunn mengajak pembaca untuk mempertimbangkan faktor-faktor struktural dan sistemik yang mempengaruhi pengangguran, serta pentingnya kebijakan yang adil dan komprehensif dalam mendukung etos kerja yang kuat.

Andrew Dunn mengembangkan teori tentang etos kerja berdasarkan pada pendekatan yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam mencapai kinerja yang tinggi. Menurut Dunn, etos kerja dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari motivasi intrinsik, kemampuan individu, dan tuntutan lingkungan kerja. Dia menyoroti pentingnya faktor-faktor psikologis dalam menentukan seberapa efektif seseorang dalam bekerja.

Dunn juga menekankan bahwa untuk menciptakan etos kerja yang kuat, organisasi perlu memperhatikan bagaimana mereka memotivasi dan mendukung karyawan mereka. Ini termasuk memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan individu, memberikan penghargaan dan pengakuan yang pantas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan pengembangan pribadi.

Secara keseluruhan, pendekatan Andrew Dunn menyoroti pentingnya motivasi intrinsik dan pengakuan terhadap kebutuhan psikologis individu dalam mencapai kinerja optimal di tempat kerja.

Sarah Banks dan Kirsten Nøhr tidak secara khusus dikenal atas sebuah teori atau kerangka kerja tertentu tentang etos kerja. Namun, mereka telah menyumbangkan pandangan mereka dalam konteks psikologi, sosiologi, atau studi organisasi terkait dengan konsep etos kerja. Secara umum, etos kerja mengacu pada nilai-nilai, sikap, dan keyakinan yang mengatur cara individu atau kelompok menghadapi pekerjaan dan tanggung jawab mereka. Ini mencakup komitmen terhadap kerja keras, disiplin, tanggung jawab, inisiatif, dan orientasi terhadap hasil. Pandangan ini telah ditinjau oleh banyak teori dan penelitian dalam berbagai disiplin ilmu.

Buku *"Practising Social Work Ethics Around the World: Cases and Commentaries"* ditulis oleh Sarah Banks (Banks & Nøhr, 2013). Buku ini adalah koleksi kasus dan komentar dari berbagai praktisi pekerja sosial di seluruh dunia, yang membahas berbagai isu etika yang dihadapi dalam praktek sosial. Sarah Banks adalah seorang akademisi dan peneliti terkenal dalam bidang pekerjaan sosial dan etika sosial.

Buku ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang kompleksitas etika dalam pekerjaan sosial dan untuk mendorong dialog internasional tentang bagaimana isu-isu etis dapat ditangani dengan cara yang sensitif terhadap konteks budaya dan sosial yang beragam. Ini adalah sumber yang berharga bagi pekerja sosial, pendidik, dan mahasiswa yang ingin memahami dan mengembangkan praktik etis dalam pekerjaan sosial.

Sarah Banks mengembangkan pandangan tentang etos kerja dalam konteks praktik sosial. Etos kerja menurut pandangannya mencakup komitmen terhadap nilai-nilai moral dan profesionalisme yang mendukung praktik sosial yang baik. Ini mencakup:

1. **Integritas:** Kesetiaan terhadap nilai-nilai etika dan moral dalam melakukan pekerjaan sosial.
2. **Keprofesionalan:** Komitmen untuk meningkatkan kualitas dan standar dalam praktek sosial, termasuk kompetensi profesional dan praktik yang reflektif.
3. **Keadilan:** Memastikan adilnya perlakuan terhadap individu dan kelompok yang dilayani, serta mengakui hak-hak dasar dan keadilan sosial.
4. **Empati:** Kemampuan untuk memahami dan merespons kebutuhan, pengalaman, dan perspektif klien secara empatik.
5. **Kemitraan:** Kolaborasi dengan individu, keluarga, dan komunitas dalam mencapai tujuan bersama dan membangun hubungan yang saling mendukung.

Pandangan ini menunjukkan bahwa etos kerja dalam konteks pekerjaan sosial tidak hanya berkaitan dengan keahlian teknis, tetapi juga dengan nilai-nilai moral dan profesional yang mendasari praktik yang efektif dan etis dalam bidang tersebut.

Etos kerja merupakan nilai-nilai yang dilandasi inisiatif dan ketekunan yang mendorong kemajuan suatu organisasi. Dari (Edy Sutrisno, 2019) etika kerja adalah suatu hal yang mengikat, secara implisit menekankan norma-norma yang diakui dan diterima sebagai kebiasaan wajar yang harus dipertahankan dan ditegakkan dalam kehidupan anggota suatu organisasi.

Etos kerja merupakan ciri semangat kerja seorang individu atau sekumpulan orang yang bekerja, berdasarkan etika dan cara pandang yang diyakini, serta dinyatakan melalui tekad dan tindakan nyata dalam dunia kerja. (Ginting, 2016). Etos kerja merupakan

semangat pegawai untuk bekerja lebih baik guna meningkatkan nilai pekerjaannya. (Priansa, 2014).

Pada (Sukmawati et al., 2020), etika kerja adalah seperangkat perilaku positif dan motivasi yang mendorongnya, ciri-ciri utama, inti etos, inti gagasan, norma etika, norma moral, dasar-dasarnya, termasuk norma, dll. tindakan, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip, dan standar. Untuk dapat bekerja dengan baik, karyawan harus menunjukkan tingginya etos kerja atau perilaku positif dalam menjalankan pekerjaannya. Namun perlu disadari bahwa individu-individu dalam suatu organisasi memiliki sikap, nilai-nilai, norma-norma perilaku dan harapan-harapan yang berbeda-beda terhadap apa yang dapat diberikan oleh organisasi di tempat mereka bekerja.

Pengertian Sintesis Pribadi dari Para Ahli

Berdasarkan kelima konsep yang dikemukakan para ahli di atas, maka konsep etos kerja adalah adanya keikhlasan, semangat positif, keikhlasan dalam jiwa atau perilaku seseorang, yang mempengaruhi perilaku kerjanya dan akan menghasilkan suatu hasil pekerjaan yang akan mencapai tujuan organisasi.

Indikator Etos Kerja

Etika kerja mempunyai banyak ciri yang mendefinisikan pengertian etika kerja itu sendiri. Dari (Priansa, 2014), etos kerja terurai menjadi tiga yaitu.

1. Keahlian interpersonal.

Keterampilan interpersonal merupakan aspek yang berkaitan dengan kemampuan seorang pegawai dalam membentuk hubungan kerja dengan orang lain, atau cara seorang pegawai berinteraksi dengan pegawai lain di dalam organisasi maupun dengan pegawai di luar organisasi. Kecakapan interpersonal seperti kebiasaan, sikap seorang, metode, penampilan dan perilaku yang dipakai pekerja ketika

disekitar orang lain serta mempengaruhi hal bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui kompetensi interpersonal pekerja seperti karakteristik individu yang dapat memfasilitasi terbentuknya korelasi interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, dimana kerjasama merupakan unsur sangat penting. Terdapat 17 karakteristik yang menggambarkan keterampilan interpersonal seorang pegawai. Ramah, berteman, riang, perhatian, membuat senang, kerjasama, tekun, mengapresiasi, membantu, disukai, setia, bersih, sabar, sederhana, stabil secara emosional dan berkemauan keras.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan suatu sifat yang membantu mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya dibandingkan langsung merasa puas dengan kinerja biasanya. Aspek ini seringkali dikaitkan dengan suasana kerja yang berlaku di lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Ada 16 ciri yang bisa melukiskan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas, produktif, banyak gagasan, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, tepat, teliti, mandiri maupun beradaptasi, gigih, dan teratur.

3. Dapat diandalkan.

Ketergantungan (bisa diandalkan) merupakan aspek yang berkaitan dengan ekspektasi kinerja karyawan dan mewakili kesepakatan diam-diam bagi karyawan untuk melakukan banyak tugas. Karyawan diharapkan memenuhi harapan minimum organisasi tanpa memaksakan diri atau melakukan tugas yang bukan merupakan bagian dari tugas pekerjaannya. Ini hal yang selalu diingat oleh perusahaan terhadap karyawannya. Ada tujuh ciri yang mendefinisikan karyawan

yang dapat dipercaya. pedoman, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, terpercaya, Hati-hati, jujur dan tepat waktu.

Indikator etos kerja menurut (Ginting, 2016) dijelaskan, indikatornya adalah kesetiaan & ketaatan, tanggung jawab, semangat, kerjasama, kejujuran dan kecermatan. Menurut (Risnawati et al., 2021), Indikator Etika Kerja meliputi penilaian kerja, pandangan kerja, aktivitas, ketekunan, dan ibadah. Bersumber dari Sinamo dalam (Sukatno & AM, 2017) ada delapan indikator etos kerja yaitu:

1. Kerja adalah rahmat, artinya bekerja dengan syukur.
2. Kerja adalah tulus dan penuh amanah, artinya bekerja dengan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan, artinya bekerja dengan tuntas dan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi, artinya bekerja dengan keras penuh rasa semangat.
5. Kerja adalah ibadah, artinya bekerja serius penuh kecintaan.
6. Kerja adalah seni, artinya bekerja cerdas penuh kreativitas.
7. Kerja adalah kehormatan, artinya bekerja tekun penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan, artinya bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

Untuk membuat indikator penelitian tentang etos kerja menurut Eric Chester, berikut indikator yang dapat digunakan beserta instrumennya:

Indikator Penelitian:

1. Ketepatan Waktu: Frekuensi keterlambatan dalam menyelesaikan tugas.
2. Kerja Keras: Tingkat inisiatif dalam menangani tantangan kerja.
3. Sikap Positif: Sikap terhadap pekerjaan dan rekan kerja.
4. Komitmen untuk Belajar: Partisipasi dalam pelatihan dan pengembangan diri.
5. Keandalan: Tingkat kesalahan atau revisi dalam pekerjaan.

6. Komunikasi yang Baik: Kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas.
7. Kerjasama Tim: Kontribusi terhadap hasil tim.
8. Integritas: Konsistensi dalam mengikuti nilai-nilai perusahaan.

Berikut adalah instrumen pengukuran etos kerja bagi pemuda berdasarkan buku "*Youth Work Ethics*" oleh Jonathan Roberts:

1. Disiplin Diri: Selalu mengerjakan tugas tepat waktu, menghindari gangguan saat bekerja.
2. Kerja Keras dan Ketekunan: Selalu memberikan usaha terbaik dalam setiap tugas, tidak mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan.
3. Integritas dan Kejujuran: Selalu berkata jujur dalam setiap situasi, memiliki reputasi yang baik di lingkungan kerja.
4. Pembelajaran Berkelanjutan: Selalu mencari peluang untuk belajar hal baru, berusaha meningkatkan keterampilan dan pengetahuan secara terus-menerus.
5. Manajemen Waktu: Mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas, membuat jadwal kerja yang efisien.

Berikut adalah indikator-indikator yang dapat digunakan untuk setiap dimensi etos kerja berdasarkan konsep yang diusulkan oleh Stephen M. Marson dan Robert E. McKinney:

Dimensi: Integritas Pribadi dan Profesional

1. Menjaga standar moral dan etika tinggi
2. Kejujuran dalam pekerjaan
3. Integritas profesional

Dimensi: Komitmen terhadap Klien

1. Prioritas pada kebutuhan klien

2. Pendengaran dan pemahaman kebutuhan klien
3. Pemberian layanan terbaik

Dimensi: Pendidikan dan Pengembangan Profesional

1. Pengembangan pengetahuan dan keterampilan
2. Pencarian kesempatan untuk belajar
3. Mengikuti perkembangan terbaru

Dimensi: Tanggung Jawab Sosial

1. Komitmen terhadap keadilan sosial
2. Kontribusi pada perubahan sosial positif
3. Dukungan terhadap kebijakan keadilan

Dimensi: Profesionalisme

1. Standar tinggi dalam kinerja kerja
2. Tanggung jawab dan keahlian
3. Perilaku etis dalam interaksi profesional

Dimensi: Akuntabilitas

1. Tanggung jawab atas tindakan
2. Penerimaan kritik dan umpan balik
3. Transparansi dalam pelaporan

Dimensi: Kerja Sama Tim

1. Kolaborasi efektif dengan rekan kerja
2. Komunikasi yang jelas dan terbuka
3. Dukungan terhadap anggota tim

Dimensi: Dedikasi terhadap Pelayanan Publik

1. Fokus pada pelayanan yang bermanfaat bagi masyarakat
2. Pemenuhan kebutuhan publik dengan adil dan etis
3. Usaha untuk membuat perbedaan positif

Berdasarkan tema dan isi buku *"Rethinking Unemployment and the Work Ethic: Beyond the 'Quasi-Titmuss' Paradigm"* karya Andrew Dunn, berikut adalah beberapa indikator etos kerja yang dapat disusun:

Indikator etos kerja menurut Andrew Dunn

1. Motivasi intrinsik: keinginan internal seseorang untuk bekerja keras dan mencapai tujuan tanpa bergantung pada insentif eksternal.
2. Adaptabilitas dan fleksibilitas: kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi kerja dan tuntutan baru.
3. Komitmen terhadap kualitas kerja: dedikasi untuk menghasilkan kerja berkualitas tinggi dan mencapai standar tinggi dalam pekerjaan.
4. Tanggung jawab dan kemandirian: mengambil tanggung jawab penuh atas tugas dan hasil kerja sendiri, serta menunjukkan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Kolaborasi dan kerja sama tim: kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja, berbagi pengetahuan, dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.
6. Pengembangan diri dan pembelajaran berkelanjutan: komitmen untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan serta pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan.
7. Ketekunan dan keuletan: ketahanan dalam menghadapi rintangan dan kemampuan untuk terus berusaha meskipun menghadapi kesulitan.
8. Etika dan integritas kerja: menunjukkan nilai-nilai etika yang kuat dan integritas dalam semua aspek pekerjaan.

9. Keseimbangan kerja dan kehidupan: mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi untuk menjaga kesejahteraan jangka panjang.
10. Relevansi terhadap konteks sosial dan ekonomi: pemahaman tentang bagaimana pekerjaan individu berkontribusi pada konteks sosial dan ekonomi yang lebih luas.

Indikator-indikator ini mencerminkan pandangan Andrew Dunn tentang pentingnya faktor-faktor struktural dan sistemik dalam membentuk etos kerja, serta perlunya pendekatan yang holistik dan kontekstual dalam memahami dan mengembangkan etos kerja yang kuat.

Indikator penelitian tentang etos kerja dalam konteks pekerjaan sosial berdasarkan pandangan Sarah Banks, berikut beberapa contoh indikator yang dapat digunakan:

1. Integritas profesional

Tingkat kesetiaan terhadap kode etik profesi dalam praktik sehari-hari.

2. Keprofesionalan

Tingkat partisipasi dalam pengembangan profesional, seperti pelatihan.

3. Keadilan sosial

Persepsi terhadap perlakuan yang adil terhadap klien dan kelompok yang dilayani.

4. Empati dan responsivitas

Kemampuan untuk membangun hubungan empatik dengan klien dan menggambarkan kepekaan terhadap kebutuhan mereka.

5. Kemitraan kolaboratif

Tingkat kolaborasi dengan individu, keluarga, dan komunitas dalam merencanakan dan melaksanakan intervensi sosial.

Indikator-indikator ini dapat dijadikan dasar untuk mengukur dan mengevaluasi praktik etos kerja dalam konteks pekerjaan sosial, sesuai dengan pandangan Sarah Banks yang menekankan pentingnya nilai-nilai etika, profesionalisme, keadilan, empati, dan kemitraan dalam praktik sosial yang efektif dan bermakna.

Faktor yang Mempengaruhi Etika Kerja

Faktor yang mempengaruhi etika kerja, menurut (Priansa, 2014) yaitu.

a. Faktor internal

a. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Nilai-nilai tersebut mempengaruhi atau menentukan gaya hidup penganutnya. Cara seorang pegawai berpikir, bersikap, dan bertindak tentu dibentuk oleh ajaran agama yang dianutnya. Oleh karena itu jelaslah jika ajaran agama mengandung nilai-nilai yang dapat mendorong pembangunan, maka agama juga menentukan arah pembangunan dan modernisasi.

b. Pendidikan

Yang dapat membimbing etos kerja dengan baik dan memungkinkan seseorang memiliki etos kerja yang tinggi adalah sifat pendidikan yang baik. Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan, sehingga dalam jangka panjang pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja. Melalui pelatihan yang tepat, karyawan mengembangkan etos kerja yang kuat.

c. Motivasi

Orang dengan etos kerja yang tinggi mempunyai motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu cara pandang dan sikap yang tidak hanya

didasarkan pada nilai-nilai yang dimiliki karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh motivasi karyawan itu sendiri.

d. Usia

Beberapa hasil penelitian memperlihatkan bahwa pekerja dengan umur dibawah 30 tahun memiliki etika kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja berumur diatas 30 tahun.

e. Jenis Kelamin

Gender seringkali disamakan dengan etos kerja. Hasil beberapa peneliti diperoleh bahwa wanita condong memiliki etos kerja, dedikasi, dan pengabdian yang lebih tinggi dalam bekerja di organisasi dibandingkan pria.

b. Faktor eksternal

a. Budaya

Tekad semangat dan disiplin kerja masyarakat disebut juga dengan semangat budaya. Dan semangat budaya ini secara operasional disebut dengan semangat kerja. Nilai etika kerja diatur oleh sistem nilai budaya masing-masing masyarakat. Masyarakat dengan nilai budaya yang tinggi mempunyai etos kerja yang baik. Sebaliknya orang dengan nilai budaya konservatif mempunyai etos kerja yang kurang baik atau bahkan tidak mempunyai etika kerja sama sekali.

b. Sosial politik

Tingkat etika kerja masyarakat juga dipengaruhi oleh apakah masyarakat mempunyai sistem politik yang mendesak orang untuk bekerja keras dan menikmati hasil maksimal dari upaya mereka.

c. Geografis

Etika kerja dapat ada karena sebab faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang menunjang mempengaruhi orang yang berada di dalamnya melakukan usaha agar bisa melaksanakan dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari kehidupan di lingkungan tersebut.

d. Sistem ekonomi

Baik buruknya etika kerja masyarakat juga disebabkan oleh struktur perekonomian masing-masing negara. Negara-negara yang menegaskan kemandirian nasional dan mendukung pertumbuhan dan pengembangan produk dalam negeri cenderung mendorong kemandirian sosial.

e. Level kesejahteraan

Level kesejahteraan masyarakat juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara-negara maju dan kaya cenderung memiliki orang-orang dengan etos kerja yang kuat yang membawa negaranya menuju kesuksesan.

f. Perkembangan bangsa lain

Saat ini, berbagai perkembangan peralatan teknologi dan arus informasi yang tidak terbatas membuat banyak negara berkembang meniru etika kerja negara lain. Masyarakat di negara berkembang melalui melakukan benchmarking terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat.

2.2.3 Komitmen Normatif

Dari (Yusuf & Syarif, 2018), unsur normatif berkembang sebagai hasil pengalaman sosialisasi, tergantung pada derajat rasa kewajiban karyawan. Komitmen normatif sesuai pada pendekatan komitmen, dimana komitmen merupakan tekanan normatif yang terinternalisasi pada individu untuk berperilaku berlandaskan tujuan dan keinginan. Unsur normatif menciptakan rasa kewajiban di kalangan karyawan untuk mengembalikan apa yang telah mereka terima dari organisasi. Karyawan dengan komitmen norma yang tinggi tetap bertahan dalam organisasi karena mereka yakin mereka memiliki tugas dan kewajiban yang harus dipenuhi berdasarkan manfaat yang diberikan organisasi.

Menurut Khaerul Umam (Parinding, 2017), komitmen normatif mengacu pada perasaan keterikatan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi. Anggota organisasi yang mempunyai komitmen norma tinggi tetap menjadi anggota organisasi karena merasa berkewajiban berada dalam organisasi. Oleh karena itu, salah satu bentuk komitmen normatif adalah kuatnya keinginan pegawai untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa harus bertahan karena adanya tekanan dari orang lain.

Terbentuknya komitmen normatif kepada organisasi dapat dimulai dari proses sosialisasi ketika pegawai baru bergabung dengan organisasi dan dari serangkaian tekanan yang dirasakan pegawai pada saat sosialisasi. Selain itu, komitmen normatif juga muncul karena organisasi memberikan sesuatu yang bernilai besar kepada karyawannya tanpa imbalan apa pun. Hal lain adanya hubungan psikologis antara anggota dan organisasi, adanya kepercayaan yang akan dibalas oleh tiap pihak.

Pengertian menurut Para Ahli

Menurut (Ma'arif, 2013) Karyawan dengan komitmen normatif bertahan dalam organisasi karena mereka bertanggung jawab moral terhadap organisasi dan berkomitmen terhadap organisasi karena organisasi telah melakukan banyak hal untuk mereka, seperti membantu mereka mengembangkan keterampilan mereka. Organisasi berinvestasi dalam pengembangan karyawannya dan meyakini bahwa karyawan perlu tetap berada di organisasi. Komitmen normatif mewakili rasa tanggung jawab, perasaan bahwa bekerja dalam organisasi adalah kewajibannya, atau perasaan bahwa seseorang terpanggil untuk bekerja dalam organisasi namun tidak mempunyai keterikatan emosional terhadapnya.

Pendapat lain perihal penjelasan komitmen normatif, yaitu yang dijelaskan oleh Meyer dan Allen tahun (1990) di penelitian (Yusuf & Syarif, 2018) Komitmen normatif bermula dari harga diri karyawan dan tetap melekat pada perusahaan karena adanya persepsi bahwa komitmen merupakan suatu keharusan atau kewajiban bagi perusahaan. Para karyawan ini hanya bertahan di perusahaan karena merasa harus (harus/seharusnya).

Pengertian Sintesis Pribadi dari Para Ahli

1. Komitmen normatif berkaitan dengan sikap bahwa seseorang harus terus mengabdikan kepada atasannya. Ini berarti bahwa karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi percaya bahwa karyawan wajib untuk tetap berada di perusahaan karena mereka harus tetap tinggal.
2. Komitmen normatif adalah mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja.
3. Komitmen normatif itu kepercayaan pekerja mengenai tanggung jawab kepada perusahaan.

4. Komitmen normatif artinya kekuatan kemauan pegawai untuk terus mengabdikan pada organisasi karena merasa wajib untuk terus berada dalam perusahaan, hal ini dikarenakan oleh tekanan pihak lain.

Timbal Balik Nilai Individu dan Organisasi

Dari hasil penelitian yang terdahulu maupun yang baru menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan, seperti kinerja yang tinggi (rendahnya kemangkiran kerja, rendahnya ketidakhadiran) terdapat bukti hubungan komitmen pekerja dengan hasil. Sebagai dampaknya adalah keakraban kerja, iklim organisasi yang kondusif, dan menjadi anggota organisasi yang baik (Citizenship) yang mau saling membantu. Sesuai dengan yang telah diuraikan diatas pada sub paket normative commitmen tetang timbal balik individu terhadap organisasi.

Indikator Komitmen Normatif

Indikator Komitmen Normatif menurut (Pathan et al., 2016), meliputi: aturan Perusahaan, bonus terhadap pegawai, dan kepercayaan terhadap masing-masing karyawan.

Indikator yang diukur menurut (Parinding, 2017) adalah:

1. Pekerja wajib tetap bekerja pada perusahaan.
2. Karyawan enggan meninggalkan perusahaan jika mendapat tawaran pekerjaan di tempat lain.
3. Pegawai dididik agar tetap loyal kepada perusahaan.

2.2.4 Disiplin Kerja

(Mulyadi, 2020) menjelaskan bahwa disiplin adalah suatu keharusan. Jika Anda ingin sukses dalam suatu hal. Hal ini terutama berlaku di perusahaan. Dalam sebuah organisasi, disiplin tidak hanya berarti tepat waktu. Tapi juga sesuai prosedur. Menurut pihak berwenang. Dan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kegagalan program mungkin disebabkan oleh masalah disiplin. Kurangnya disiplin hanya akan menimbulkan masalah. Masalah hanya akan membuat pekerjaanmu semakin sulit.

Pengertian menurut Para Ahli

Disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai yang dilakukan secara rutin dan menunjukkan tingkat keseriusan tim kerja dalam suatu organisasi. Disiplin adalah sikap, perilaku, dan perilaku yang mengikuti peraturan perusahaan baik terdata maupun tidak terdata. Disiplin adalah ukuran manajemen yang dirancang untuk mendorong anggota organisasi memenuhi persyaratan berbagai peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Disiplin kerja meningkatkan dan menjadikan ilmu, sikap, dan perilaku pegawai agar dapat bekerjasama dengan pekerja lain untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Merupakan jenis pelatihan yang ditujukan untuk Ketika karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan menjaga tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka terciptalah suasana yang lebih nyaman di dalam perusahaan, yang berdampak positif terhadap aktivitas perusahaan, sehingga tiap perusahaan mengharapkan para karyawannya dalam organisasi maupun dalam pekerjaannya mampu menaati peraturan yang telah ditetapkan.

Fungsi operasional terpenting dari manajemen berupa sumber daya manusia adalah kedisiplinan. Semakin baik disiplin kerja maka semakin baik kinerja yang dicapai. Disiplin kerja menurut para ahli sebagai berikut dijelaskan. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan organisasi dan norma sosial yang ada (Hasibuan, 2019). Disiplin berarti karyawan selalu pulang dan pulang

kerja tepat waktu, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, serta menaati seluruh peraturan organisasi dan aturan sosial yang berlaku.

Sumber (Tsaury, 2013) Disiplin katanya dari “disciple” yang berarti “belajar”. Disiplin merupakan suatu arah yang melatih dan membentuk seseorang untuk berbuat lebih baik. Suatu proses yang dapat memunculkan rasa individu untuk menjaga dan mengembangkan tujuan organisasi dengan objektif dengan menaati peraturan organisasi disebut disiplin. Dari (Edy Sutrisno, 2019), disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan bos untuk berbicara dengan karyawannya agar berusaha mengubah perilakunya dan mematuhi semua norma juga peraturan perusahaan, digunakan sebagai inisiatif untuk meningkatkan kesadaran dan motivasi karyawan untuk mematuhi.

Sebaliknya menurut (Hartatik, 2014), disiplin kerja merupakan alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk bertahan hidup. Pegawai akan disiplin dan mentaati segala peraturan yang ada sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai rencana yang telah ditentukan. Dari teori di atas dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang secara sadar mengikuti peraturan dan kebijakan yang diterapkan di perusahaan.

Abdurrahmat Fathoni (Fathoni, 2016) terorinya mendefinisikan bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran serta kemauan individu untuk mentaati semua norma organisasi, lembaga dan nilai sosial yang ada. Kesadaran artinya sikap seseorang dengan sukarela mengikuti seluruh norma karena tahu akan tugas dan tanggung bebannya. Sedangkan kesediaan yang dimaksud yaitu sikap, perbuatan ataupun tingkah laku seseorang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak. Disiplin harus ditegakkan dalam sebuah organisasi perusahaan ataupun lembaga pendidikan karena tanpa disiplin yang tinggi dari karyawan, maka akan sulit suatu perusahaan atau lembaga mewujudkan tujuannya.

Kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan sosial yang berlaku adalah hal yang diacu oleh disiplin kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan bos untuk berbicara dengan karyawan agar mereka berusaha mengubah perilakunya agar mengikuti aturan main yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi. Artinya, tanpa adanya dukungan disiplin kerja secara baik di kalangan pegawai, maka organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Jadi, kunci tercapainya tujuan organisasi dari kedisiplinan. (Sinambela, 2016).

Pengertian Sintesis Pribadi dari Para Ahli

Berdasarkan pengertian di atas, disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perilaku individu sesuai dengan peraturan yang terdata maupun tidak terdata, dan apabila dilanggar maka dapat diberikan sanksi atas pelanggaran tersebut. Ini adalah program disiplin kerja. Pegawai yang berdisiplin baik adalah pegawai yang harus mentaati segala peraturan baik terdata maupun tidak terdata yang ada dalam perusahaan, dan tidak dapat lepas dari sanksi jika melanggar tugas atau wewenang yang diberikan, artinya selalu berpegang pada peraturan yang telah disetujui bersama. Hasil akhirnya adalah peningkatan karyawan dalam produktivitas kerja.

Tujuan Disiplin Kerja

Berdasarkan (Khaeruman, 2021) secara khusus tujuan disiplin kerja karyawan antara Lain:

- a. Memastikan karyawan mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan kerja serta peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku (baik terdata maupun tidak terdata) dan menjalankan instruksi manajemen dengan baik.

- b. Pegawai bisa bekerja sebaik-baiknya lalu mampu memberikan layanan maksimal kepada pihak berkepentingan dengan organisasi berdasarkan bidang pekerjaan yang ditekuni.
- c. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta dapat melayani maksimal kepada pihak tertentu.
- d. Pegawai mampu memanfaatkan dan memelihara sarana, fasilitas, benda dan jasa dengan semaksimal mungkin.
- e. Karyawan dapat berbuat dan ikut serta sesuai dengan standar yang berlaku pada organisasi.
- f. Dihasilkan produktivitas yang tinggi berdasarkan cita-cita organisasi, baik jangka pendek maupun panjang dari kemampuan pekerjaanya.

Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai dipengaruhi faktor-faktor di bawah ini (Edy Sutrisno, 2019):

- a. Level pemberian kompensasi

Tingkat kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai/karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- b. Suri tauladan pimpinan

Di lingkungan perusahaan, semua pekerja sering memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan. Ini sesuatu yang penting bagi pekerja staff.

c. Pengawasan atasan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan membimbing para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

d. Sikap pimpinan dalam mengambil tindakan

Jika ada pegawai yang melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk memutuskan tindakan yang benar dengan pelanggaran yang dilakukan.

e. Sikap perhatian kepada pegawai/karyawan

Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian yang berbeda-beda. Pegawai tidak hanya puas dengan gaji yang tinggi dan tuntutan pekerjaan, namun juga memerlukan perhatian yang cermat dari manajemen.

Indikator Disiplin kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti (Hasibuan, 2019):

- a. Tingkat kedatangan, salah satu poin untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Mematuhi peraturan perusahaan, Pegawai yang mentaati peraturan kerja tidak akan mengabaikan tata cara kerja dan selalu menaati pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan, sehingga tercipta suasana kerja nyaman dan lancar.
- c. Waktu secara efektif terpakai, waktu bekerja yang diberikan berharap dapat dimaksimalkan oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan dengan tidak membuang waktu yang ada.
- d. Tanggung jawab adalah komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Sedangkan menurut (Edy Sutrisno, 2019) disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

1. Taat aturan waktu,

Sesuai dari jam datang kerja, pulang, dan isihoma yang tepat waktu dilandaskan aturan yang berlaku di tempat kerja.

2. Taat peraturan perusahaan

Asas hukum dasar perihal berpakaian dan berperilaku di tempat kerja.

3. Taat aturan perilaku bekerja

Dilihat bagaimana melakukan kerja sesuai dengan uraian kerja, jabatan, dan tanggungan kerja serta bagaimana saling kerjasama satu sama lain dengan rekan kerja.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Hukum perihal yang boleh apa dan apa yang tidak boleh dikerjakan bagi tiap pegawai di tempat bekerja.

Sedangkan menurut (Sinambela, 2016) disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

1. Kehadiran. Ini tolak ukur pertama kedisiplinan, dan pegawai dengan disiplin kerja rendah biasanya selalu terlambat.

2. Ketaatan pada peraturan kerja. Pekerja yang patuh tidak akan mengabaikan prosedur selalu patuh terhadap pedoman yang ditetapkan.

3. Taat standar kerja. Hal ini tercermin dari tanggung jawab tugas yang diberikan kepada Pegawai.

4. Level kewaspadaan tinggi. Karyawan yang waspada selalu bekerja dengan hati-hati, penuh perhitungan, dan teliti, serta selalu menggunakan segala sesuatunya secara bijak.

5. Bekerja etis. Beberapa petugas mungkin tidak sopan atau berperilaku tidak pantas terhadap rekan kerja atau orang lain. Kerja yang beretika adalah wujud disiplin kerja bagi pegawai.

2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dirangkum pada tabel 2.1 dan persamaan serta perbedaan penelitiannya dijelaskan pada tabel 2.2 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Penulis, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode	Hasil
1	Padli dan Farida Ariyani Hehanussa, 2020	Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Aneka Sumber Tata Bahari	Dua variabel Bebas: Kepemimpinan Terikat: Disiplin Kerja Karyawan	Kuantitatif	kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. atau kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lemah terhadap disiplin kinerja, dengan demikian disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang belum diukur dalam penelitian ini.
2	Siti Umami, Bukman Lian, Missriani Missriani, 2021	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin kerja	Tiga variabel Bebas: Kepemimpinan dan Motivasi Terikat: Disiplin Kerja Guru	Kuantitatif	Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.
3	Mujur Nadeak, 2022	Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 3 Harian	Tiga variabel Bebas: Kepemimpinan dan Supervisi akademik Terikat: Disiplin Kerja Guru	Kuantitatif	Bagaimanapun kepemimpinan kepala sekolah tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru, namun kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru. Sebaliknya faktor kepemimpinan kepala sekolah dan supervisi akademik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja guru secara simultan atau paralel.

4	Leni Sadianah, Yayat Ruhiat, Nandang Faturohman, 2022	Kontribusi Kepemimpinan Transformational dan Komitmen pada Profesi terhadap Disiplin Kerja Guru	Tiga variabel Bebas: Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen pada profesi Terikat: Disiplin Kerja Guru	Kuantitatif	Kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi yang signifikan terhadap disiplin profesional guru. Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen profesi dengan disiplin kerja guru. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional dan komitmen profesional berkontribusi signifikan terhadap disiplin guru. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dan komitmen profesional kepala sekolah dapat membantu meningkatkan disiplin kerja guru.
5	Harpin Syah, Ade Satria, 2021	Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Guru SMK Negeri 3 Muara Bungo	Dua variabel Bebas: Gaya Kepemimpinan Terikat: Kedisiplinan dan Kinerja Guru	Kualitatif	Upaya kepemimpinan untuk mempengaruhi guru dalam meningkatkan disiplin kinerja guru di Sekolah SMK Negeri 3 Muara Bungo terutama difokuskan pada pendekatan personal, komunikasi yang baik, motivasi dan bimbingan, keterampilan yang dapat ditunjukkan oleh guru pada saat yang tepat masih belum optimal. Upaya untuk mengatasi kendala tersebut antara lain kedisiplinan dan kinerja guru SMKN 3 Muara Bungo. Guru memiliki kepribadian yang berbeda-beda, dan ada pula yang pekerja keras dan mematuhi aturan yang dibuat bersama.
6	Meilisa Dewi Putri, 2022	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Guru dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening	Empat variabel Bebas: Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terikat: Disiplin Kerja Guru Intervening: Kepemimpinan	Kuantitatif	Ada pengaruh positif tidak signifikan dari Komitmen Organisasi kepada Disiplin kerja guru. Terdapat pengaruh positif signifikan Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja guru. Kepemimpinan tidak memediasi pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Disiplin kerja guru.
7	Adik Suciono, 2016	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi yang berdampak pada	Tiga variabel Bebas: Kepemimpinan Terikat:	Kuantitatif	Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		Disiplin Kerja Karyawan	Disiplin Kerja Karyawan Intervening: Komitmen Organisasi		komitmen organisasi, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, kepemimpinan Transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan dimediasi oleh komitmen organisasi.
8	Ni Putu Widya Oktaviani, Maria Goreti Rini Kristiantari, 2021	Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Komitmen Guru	Tiga variabel Bebas: Kepemimpinan dan Budaya Sekolah Terikat: Komitmen Guru	Kuantitatif	Terdapat korelasi yang signifikan tipe kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen guru sebesar $0,811 \geq 0,334$
9	Firza Ayubi Rosul, Nastiti, 2022	Pengaruh Kepemimpinan Otentik terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif sebagai pemediasi	Tiga variabel Bebas: Kepemimpinan Otentik Terikat: Kinerja Karyawan Intervening: Komitmen Afektif	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan otentik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil lainnya menunjukkan bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh mediasi parsial terhadap pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja pegawai.
10	Sutedi, Wawan Prahiawan, Hayati Nupus, 2021	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Empat variabel Bebas: Komitmen Organisasi dan Pengawasan Terikat: Disiplin pegawai Intervening: Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Metode SEM-PLS versi pelajar digunakan untuk menganalisis data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pengawasan hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Juga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Tabel 2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Persamaan	Perbedaan
1. Peneliti sebelumnya sama-sama meneliti variabel disiplin sebagai variabel terikat. 2. Peneliti sebelumnya sama-sama meneliti variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas. 3. Peneliti sebelumnya sama-sama meneliti variabel etos kerja sebagai variabel bebas. 4. Peneliti sebelumnya sama-sama meneliti variabel komitmen organisasi sebagai variabel terikat. 5. Peneliti sebelumnya banyak menggunakan penelitian kuantitatif.	1. Perbedaan sampel dan populasi penelitian. 2. Perbedaan objek penelitian. 3. Perbedaan variabel bebas yang fokus pada kepemimpinan otoriter dan kepemimpinan situasional serta etos kerja. 4. Adanya variabel mediasi yaitu fokus pada komitmen normatif.

2.4 Pengaruh Antar Variabel

2.4.1 Pengaruh antara Kepemimpinan Situasional terhadap Komitmen Normatif

Gaya kepemimpinan situasional adalah pendekatan di mana pemimpin menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan dan kesiapan karyawan dalam berbagai situasi. Model ini, yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard, mencakup empat gaya kepemimpinan: instruksional, menjual, partisipatif, dan delegatif. Gaya kepemimpinan yang fleksibel ini dapat meningkatkan komitmen normatif, yaitu rasa kewajiban moral untuk tetap berada di dalam organisasi. Ketika pemimpin menyesuaikan pendekatan mereka dengan kebutuhan individu karyawan, karyawan merasa lebih dihargai dan didukung, yang dapat memperkuat keterikatan mereka secara emosional dan moral terhadap organisasi.

Komitmen normatif mengacu pada rasa kewajiban moral karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi, sering kali didasarkan pada nilai-nilai pribadi atau harapan sosial. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk terus bekerja di organisasi karena mereka merasa terikat

secara emosional atau karena mereka tidak ingin mengecewakan orang lain. Gaya kepemimpinan situasional yang menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan komitmen normatif ini dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi karyawan untuk merasa lebih terikat dan bertanggung jawab terhadap organisasi.

Penelitian terkini mendukung hubungan ini. Sebagai contoh, studi oleh (Muhammad & Adman, 2017) dan (Fauzia et al., 2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berhubungan positif dengan komitmen normatif. Dalam penelitian mereka, Fauzia dan rekan-rekannya menemukan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan kebutuhan dan kesiapan guru cenderung meningkatkan tingkat komitmen normatif di kalangan guru. Penelitian ini menegaskan bahwa penyesuaian gaya kepemimpinan dapat memperkuat rasa kewajiban moral guru untuk tetap berkomitmen pada organisasi, karena mereka merasa lebih didukung dan dihargai.

Oleh karena itu, dapat dihipotesiskan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen normatif. Ketika pemimpin menyesuaikan gaya mereka untuk memenuhi kebutuhan dan kesiapan karyawan, mereka menciptakan lingkungan yang lebih mendukung dan responsif, yang dapat memperkuat komitmen normatif karyawan. Pemimpin yang efektif dalam mengadaptasi pendekatan mereka akan lebih mampu meningkatkan rasa kewajiban moral karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterikatan dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

2.4.2 Pengaruh antara Etos Kerja terhadap Komitmen Normatif

Etos kerja adalah seperangkat nilai dan sikap yang berhubungan dengan semangat kerja, dedikasi, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang individu. Etos kerja yang kuat mencerminkan komitmen, tanggung jawab, dan keinginan untuk mencapai hasil yang tinggi dalam pekerjaan. Karyawan dengan etos kerja yang baik cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan berperilaku dengan integritas serta profesionalisme. Etos kerja yang tinggi berpotensi memperkuat keterikatan moral karyawan terhadap organisasi, karena mereka merasa berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dan merasa bertanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi.

Komitmen normatif adalah jenis komitmen organisasi yang berhubungan dengan rasa kewajiban moral atau etis untuk tetap berada di dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif tinggi merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab untuk tetap di organisasi karena nilai-nilai pribadi dan harapan sosial. Etos kerja yang kuat dapat berkontribusi pada peningkatan komitmen normatif, karena karyawan yang menunjukkan dedikasi dan tanggung jawab yang tinggi dalam pekerjaan mereka cenderung merasa lebih terikat secara moral untuk terus bekerja dalam organisasi yang mereka anggap penting dan menghargai usaha mereka.

Penelitian terdahulu mendukung hubungan ini. Misalnya, studi oleh Meyer dan Allen (1991) menunjukkan bahwa etos kerja yang kuat berhubungan positif dengan berbagai jenis komitmen organisasi, termasuk komitmen normatif. Oleh (Supriadi, 2021) Dalam penelitian mereka, ditemukan bahwa karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung memiliki rasa kewajiban moral yang lebih kuat untuk tetap berada di organisasi karena mereka merasa bahwa kerja keras dan dedikasi mereka dihargai dan dianggap penting. Penelitian ini menggarisbawahi bagaimana etos kerja yang baik dapat

memperkuat komitmen normatif, karena karyawan merasa lebih terikat secara moral untuk membalas dukungan organisasi dengan tingkat dedikasi yang lebih tinggi.

Oleh karena itu, dapat dihipotesiskan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen normatif. Ketika karyawan memiliki etos kerja yang kuat, mereka lebih cenderung merasa bahwa mereka memiliki tanggung jawab moral untuk tetap berkontribusi pada organisasi karena mereka melihat pekerjaan mereka sebagai bagian penting dari kesuksesan organisasi. Etos kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan dedikasi dan semangat kerja, tetapi juga memperkuat rasa kewajiban moral untuk terus berada di organisasi, sehingga meningkatkan tingkat komitmen normatif karyawan terhadap organisasi.

2.4.3 Pengaruh antara Kepemimpinan Situasional terhadap Disiplin Kerja

Gaya kepemimpinan situasional adalah teori yang menekankan pentingnya pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan kebutuhan dan kesiapan pengikut. Menurut teori ini, pemimpin dapat mengadopsi gaya instruksional, menjual, partisipatif, atau delegatif tergantung pada situasi dan tingkat kemampuan karyawan. Gaya kepemimpinan yang fleksibel ini dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dengan cara yang signifikan. Misalnya, pemimpin yang menggunakan gaya partisipatif dan mendukung cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan motivasional, yang dapat meningkatkan kepatuhan dan disiplin karyawan terhadap aturan dan prosedur organisasi.

Disiplin kerja mengacu pada kesiediaan dan konsistensi karyawan dalam mematuhi aturan, standar, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik biasanya menunjukkan keteraturan, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Gaya kepemimpinan yang

efektif, terutama yang menyesuaikan dengan kebutuhan karyawan, dapat meningkatkan disiplin kerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan arahan yang jelas. Ketika pemimpin beradaptasi dengan kebutuhan individu, mereka dapat meningkatkan motivasi dan kepatuhan karyawan, yang berdampak positif pada disiplin kerja.

Penelitian terdahulu mendukung hubungan ini. Sebagai contoh, penelitian oleh (Hidayah et al., 2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang beradaptasi dengan situasi dan kebutuhan karyawan memiliki dampak positif pada perilaku kerja, termasuk disiplin. Dalam studi mereka, ditemukan bahwa pemimpin yang menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan tingkat kesiapan karyawan dapat meningkatkan tingkat disiplin kerja, karena karyawan merasa lebih dipahami dan didukung. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya gaya kepemimpinan situasional dalam mempengaruhi disiplin kerja, menunjukkan bahwa penyesuaian gaya kepemimpinan berkontribusi pada peningkatan kepatuhan dan tanggung jawab karyawan.

Oleh karena itu, dapat dihipotesiskan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Ketika pemimpin menyesuaikan gaya mereka dengan kebutuhan dan kesiapan karyawan, mereka menciptakan lingkungan yang mendukung dan memotivasi, yang dapat memperbaiki tingkat disiplin kerja. Pemimpin yang menggunakan pendekatan yang tepat dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan standar organisasi, karena mereka merasa lebih terlibat dan dihargai. Gaya kepemimpinan yang adaptif berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja dengan memastikan bahwa karyawan menerima arahan yang sesuai dan dukungan yang diperlukan untuk memenuhi ekspektasi organisasi.

2.4.4 Pengaruh antara Etos kerja terhadap Disiplin Kerja

Etos kerja mencerminkan nilai-nilai dan sikap yang mempengaruhi cara individu menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Etos kerja yang kuat sering kali ditandai dengan dedikasi, tanggung jawab, dan kemauan untuk bekerja keras. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku disiplin yang konsisten, karena mereka merasa bertanggung jawab untuk mematuhi standar dan prosedur organisasi. Etos kerja yang baik mendorong karyawan untuk memiliki kesadaran tinggi terhadap tanggung jawab mereka dan mematuhi aturan yang ditetapkan, sehingga meningkatkan tingkat disiplin kerja.

Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi biasanya menunjukkan keteraturan dalam melaksanakan tugas, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam perilaku kerja mereka. Etos kerja yang kuat berperan penting dalam meningkatkan disiplin kerja karena karyawan yang memiliki etos kerja yang baik cenderung lebih terlibat dan termotivasi untuk memenuhi ekspektasi organisasi. Mereka tidak hanya fokus pada pencapaian hasil yang tinggi tetapi juga pada kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan yang berlaku.

Penelitian terkini mendukung hubungan ini. Studi oleh (Srihasnita et al., 2018) dan (Sukatno & AM, 2017) menemukan bahwa etos kerja yang positif memiliki dampak signifikan pada disiplin kerja guru. Dalam penelitian mereka, Sukatno dan kawannya menunjukkan bahwa guru dengan etos kerja yang tinggi lebih cenderung menunjukkan perilaku disiplin yang baik, termasuk kepatuhan terhadap waktu dan standar operasional. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya etos kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja, menunjukkan bahwa etos kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan disiplin dengan memotivasi guru untuk mematuhi aturan dan prosedur organisasi.

Oleh karena itu, dapat dihipotesiskan bahwa etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Ketika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, mereka menunjukkan tingkat dedikasi dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada perilaku disiplin mereka. Etos kerja yang kuat mendorong karyawan untuk mematuhi aturan dan standar organisasi, meningkatkan keteraturan dan konsistensi dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, etos kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja, memastikan bahwa karyawan tetap patuh terhadap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan.

2.4.5 Pengaruh antara Komitmen Normatif terhadap Disiplin Kerja

Komitmen normatif mengacu pada rasa kewajiban moral atau etis yang dirasakan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa terikat oleh nilai-nilai pribadi dan norma sosial yang mendorong mereka untuk bertahan di organisasi, bahkan jika mereka memiliki alternatif lain. Komitmen normatif ini menciptakan rasa tanggung jawab yang mendalam terhadap organisasi, yang dapat meningkatkan perilaku disiplin kerja. Karyawan yang merasa memiliki kewajiban moral untuk tetap berada di organisasi akan lebih cenderung untuk mematuhi aturan dan prosedur, berkontribusi secara aktif, dan menunjukkan perilaku disiplin yang konsisten.

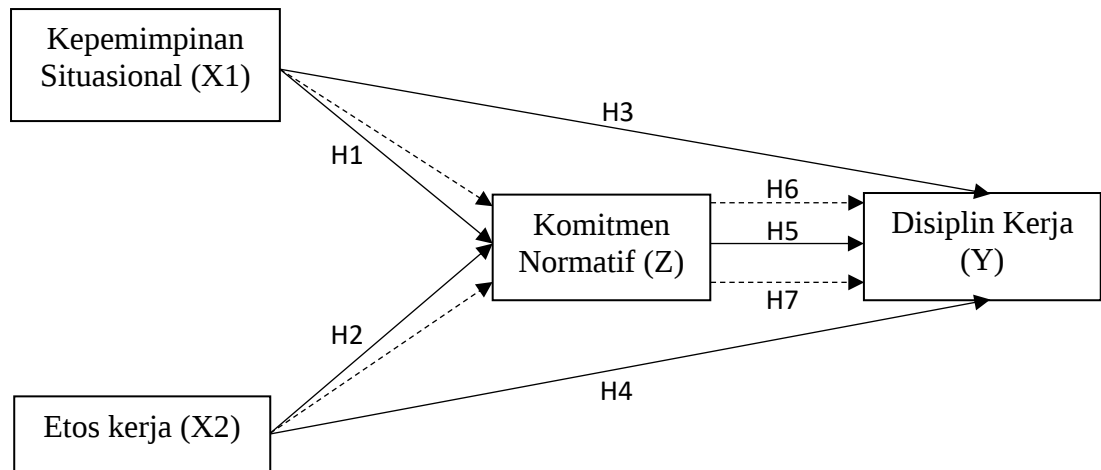
Disiplin kerja merujuk pada kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja yang tinggi mencakup kepatuhan terhadap waktu, tanggung jawab, dan kualitas kerja. Ketika karyawan memiliki komitmen normatif yang kuat, mereka merasa lebih terikat secara moral untuk mematuhi kebijakan dan standar organisasi. Perasaan kewajiban moral ini mendorong mereka untuk menjaga disiplin kerja yang baik sebagai bentuk tanggung jawab dan penghargaan terhadap organisasi yang telah memberikan mereka kesempatan.

Penelitian terkini mendukung hubungan ini. Sebagai contoh, studi oleh (Sadianah et al., 2022) dan (Suciono, 2016) menemukan bahwa komitmen normatif secara signifikan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Dalam penelitian Suciono menunjukkan bahwa karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi cenderung memiliki tingkat disiplin kerja yang lebih baik, termasuk kepatuhan terhadap aturan dan standar organisasi. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya komitmen normatif dalam mempengaruhi perilaku disiplin kerja, menunjukkan bahwa rasa kewajiban moral untuk tetap berada di organisasi meningkatkan konsistensi dan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi.

Oleh karena itu, dapat dihipotesiskan bahwa komitmen normatif berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat merasa lebih bertanggung jawab untuk menjaga disiplin kerja yang baik sebagai bentuk penghargaan terhadap organisasi. Rasa kewajiban moral ini mendorong mereka untuk mematuhi aturan dan standar yang ditetapkan, berkontribusi secara positif terhadap lingkungan kerja, dan memastikan kepatuhan yang konsisten. Dengan demikian, komitmen normatif berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja, memperkuat keteraturan dan tanggung jawab di tempat kerja.

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yang penulis desain yang akan dilakukan dalam penelitian dijadikan acuan dari setiap prosedur penelitian berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Keterangan:

—————▶ = secara langsung

-----▶ = secara tidak langsung

Bisa diuraikan menjadi dua struktural dari kerangka berpikir di atas agar memudahkan untuk melakukan analisa data seperti di bawah ini.

1. Sub Struktural I yaitu pengaruh X1 dan X2 terhadap Z

$$\text{Persamaan menjadi } Z = \rho_{ZX1} + \rho_{ZX2} + \varepsilon_1$$

2. Sub Struktural II yaitu pengaruh X1, X2, dan Z terhadap Y

$$\text{Persamaan menjadi } Y = \rho_{YX1} + \rho_{YX2} + \rho_{YZ} + \varepsilon_2$$

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas rumusan penelitian, yang telah diungkapkan dalam kalimat tanya pada rumusan masalah. Namun hal ini dikarenakan saran yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, bukan berdasarkan bukti empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis dapat dilihat sebagai suatu tanggapan teoritis yang berkaitan dengan rumusan suatu

permasalahan dalam penelitian, bukan suatu jawaban empiris. Berdasarkan informasi yang diberikan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. (H1) Diduga Kepemimpinan Situasional (X1) secara langsung berpengaruh terhadap Komitmen Normatif (Z) di SDIT Islamia.
2. (H2) Diduga Etos Kerja (X2) secara langsung berpengaruh terhadap Komitmen Normatif (Z) di SDIT Islamia.
3. (H3) Diduga Kepemimpinan Situasional (X1) secara langsung berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru (Y) di SDIT Islamia.
4. (H4) Diduga Etos Kerja (X2) secara langsung berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru (Y) di SDIT Islamia.
5. (H5) Diduga Komitmen Normatif (Z) secara langsung berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru (Y) di SDIT Islamia.
6. (H6) Diduga Kepemimpinan Situasional (X1) secara tidak langsung berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) melalui Komitmen Normatif (Z) di SDIT Islamia.
7. (H7) Diduga Etos Kerja (X2) secara tidak langsung berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) melalui Komitmen Normatif (Z) di SDIT Islamia.