

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan serta pernah diteliti sebelumnya yang menjadibahan acuan dalam penyusunan penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Aditya Pratama (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Razer Brothers”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Razer Brothers. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Razer Brothers. Metode penelitian yang digunakan adalah berupa Angket atau Kuesioner. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 3 variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT Razer Brothers. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

2. Resa Almustofa (2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai perum bulog divisi regional Jakarta)”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah

pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta. Metode sampling yang digunakan adalah sampel dengan teknik *purposive sampling* yaitu menentukan sampel dari semua populasi dengan kriteria-kriteria tertentu. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Hasil penelitian ini menunjukkan Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

3. Zainul Hidayat (2021) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum kabupaten Lumajang”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang responden pegawai Perusahaan Daerah Air Minum kabupaten Lumajang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

4. Lesriana Manurung (2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan

Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojoya Agrinusa, Tbk. Tanjung Morawa Sumatera Utara”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Indojoya Agrinusa, Tbk. Tanjung Morawa Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 110 orang. Metode sampling yang digunakan adalah metode proportional random sampling dengan menggunakan rumus slovin, dan jumlah sampel adalah 77 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 3 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

5. Muhardika Wanto (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr.M. Ashari Pematang”.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pematang yang berjumlah 563 orang. Variabel

yang digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerjaberpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

6. Javed Octovianus Sipahelut (2020) dalam penelitian yang berjudul “*The Influence of Work Discipline, Work Ethos and Work Environment on Employee Work Achievement: Lessons from Local Organization in an Emerging Country*”.

Penelitian ini bertujuan mengkaji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, etika dan lingkungan kerja terhadap prestasikerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Kecil dan Usaha Menengah, Kabupaten Kepulauan Yapen. Metode sampling yang digunakan adalah metode proportional random sampling dengan menggunakan rumus slovin, dan jumlah sampel adalah 66 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, semakin baik hasil kerjanya etika karyawan, semakin baik kinerjanya. Pekerjaan lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kerja karyawan kinerja, semakin baik lingkungan kerja, semakin baik prestasi kerja karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan etos kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

7. Ratna Laraswati (2020) dalam penelitian yang berjudul “*The Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. Bivouac Outdoor Equipment Bandung*”.

Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bivouac Outdoor Equipment Bandung, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bivouac Outdoor Equipment Bandung, baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bivouac Outdoor Equipment yang berjumlah 50 orang dengan jumlah sampel yang sama dengan populasi karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 3 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dinilai baik dan lingkungan kerja dinilai baik. Secara simultan Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bivouac Outdoor Equipment Bandung. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

8. Roy Mubarak (2020) dalam penelitian yang berjudul “*The Effect of Work Discipline, Work Ethic and Work Environment on Work Motivation and Its Impact on Employee*

Performance of Aceh Education Office Province of Aceh, Indonesia”.

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 206 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah SEM dengan bantuan program AMOS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerjaan disiplin, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kerja motivasi dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan etos kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

9. Novi Kurniawati (2021) dalam penelitian yang berjudul “*The Influence Of Work Ability, Work Ethos And Work Environment On Employee Performance At Garment Industries In Jombang Indonesia*”.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kemampuan kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 50 orang. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan etos kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

10. Mukhlis (2020) dalam penelitian yang berjudul “*The Effect Of Work Discipline, Work Ethic And Work Environment On Work Motivation And Its Impact On Employee Performance Of Aceh Education Office Province Of Aceh, Indonesia*”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah 206 orang. Metode sampling yang digunakan adalah metode sensus atau menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Variabel yang digunakan yaitu sebanyak 4 variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Aceh. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan etos kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

Dilihat dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja memang sudah banyak diteliti.

B. Teori Dan Kajian Pustaka

1. Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan, atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan (Novliadi, 2019).

Kata etos ini dikenal pula kata etika, etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Sebagai suatu objek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik. Etos kerja Islam adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat juga kita katakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya (Tasmara, 2020).

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Jansen, 2021). Menurut Pelly (2020) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, di antaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. (Jansen, 2021)

Menurut Anoraga (2020) menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut.

- a. Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia.
- b. Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan.
- c. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral.
- d. Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti.
- e. Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Berbagai definisi di atas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain tepatwaktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur.

Menurut Priansa (2020) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

- a. Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada sekitar orang lain serta mempengaruhi bagian individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu; sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong.
- b. Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas

dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu; cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seseorang pegawai yang dapat diandalkan yaitu mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Priansa, 2020).

a. Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari (Priansa, 2020):

1) Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap, dan bertindak pegawai pastilah diwarnai oleh ajaran

Agama yang dianutnya.

2) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikan erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja.

3) Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang memiliki motivasi yang tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

4) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia di atas 30 tahun.

5) Jenis Kelamin

Jenis kelamin seringkali diidentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya di organisasi dibandingkan dengan laki-laki.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari (Priansa, 2020)

1) Budaya

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi.

2) Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

3) Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan menga il manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

4) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk

dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

5) Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut.

Sinamo (2020) menjelaskan untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

a. Kerja Cerdas

- 1) Bekerja cerdas penuh kreativitas
- 2) Bekerja tekun penuh keunggulan

b. Kerja Keras

- 1) Bekerja keras penuh semangat
- 2) Bekerja benar penuh tanggung jawab
- 3) Bekerja tuntas penuh integritas

c. Kerja ikhlas

- 1) Bekerja tulus penuh rasa syukur
- 2) Bekerja serius penuh kecintaan
- 3) Bekerja paripurna kerendahan hati

2. Lingkungan Kerja

Melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan gairah kerja.

Menurut Nitisimito (2019), lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah sebuah aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktivitas.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lan (Maringka, 2017).

Secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas dua bagian, yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik (Sedarmayati, 2019) dijelaskan berikut ini :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keberadaan yang berbentuk fisik, yang terdapat disekitar tempat kerja karyawan, yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, namun ada juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban dan sirkulasi udara (Munandar, 2020).

Lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja, ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi (Munandar, 2020):

1) Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

2) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja.

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat, dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi dan memiliki dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan. Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya baik di atas maupun tingkat bawah, dengan suasana kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik. Kondisi lingkungan non fisik yang meliputi (Munandar, 2020):

1) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

2) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasan dalam mengambil keputusan.

3) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

4) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengertisatu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

Menciptakan lingkungan kerja yang baik, sebagai upaya meningkatkan semangat dan gairah kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja. Maka ada faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja yang harus di perhatikan (Farida, 2020), antara lain:

a. Pewarnaan

Pewarnaan atau bisa disebut juga sebagai upaya memberikan warna pada lingkungan kerja dapat membuat rangsangan tersendiri terhadap karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja serta dapat meningkatkan gairah terhadap pemilihan warna yang tepat. Perusahaan biasanya menggunakan warna putih karena selain warna netral, pewarnaan ruang menggunakan warna putih juga relative lebih murah daripada warna lain.

b. Kebersihan

Kebanyakan orang pada umumnya menyukai tempat-tempat bersih. Selain demi menjaga kesehatan, lingkungan yang bersih identik dengan rapi sehingga membantu karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya karena tidak perlu kerepotan untuk mencari alat-alat untuk pekerjaan mereka.

c. Pertukaran udara / ventilasi

Untuk mendapatkan pertukaran udara yang cukup, maka dibutuhkan ventilasi yang memadai atau tambahan *air condition (AC)* apalagi ditempat kerja dengan jumlah karyawan yang banyak atau pekerjaan yang berhubungan dengan mesin. Kurangnya pertukaran udara akan membuat ruangan menjadi lebih panas dan akan menimbulkan kegelisahan dalam bekerja karena udara yang pengap membuat pikiran tidak nyaman dan akan lebih cepat lelah,

d. Penerangan

Dalam bekerja, sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup setiap kali mereka mengerjakan tugas mereka. Hal ini untuk meningkatkan daya pandang dan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja. Penerangan bukan hanya tentang penerangan listrik, melainkan penerangan dengan sinar matahari. Perusahaan dapat mengkombinasikan jenis intensitas penerangan tergantung lokasi dan situasi agar kebutuhan tetap terpenuhi dengan biaya yang tetap terkontrol.

e. Musik

Alunan musik bisa membuat pikiran menjadi lebih rileks dan akan menimbulkan efek gembira dan tenang. Hal ini tentunya akan mempengaruhi emosi karyawan dalam bekerja karena musik mampu mempengaruhi jiwa seseorang. Pemilihan musik dalam disesuaikan dengan kondisi pekerjaan. Misalnya saja musik-musik instrumen di perkantoran atau tempat wisata. Dengan alunan musik bertempo lambat, musik itu bisa lebih mudah dinikmati dan akan menimbulkan efek tenang sehingga dapat menikmati suasana sekitar.

f. Keamanan

Setiap pekerjaan pasti ada resiko, entah resiko pada diri sendiri atau pada properti pribadi. Adanya jaminan akan keamanan pada pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya tersedianya fasilitas alat perlindungan diri yang sesuai dengan resiko pekerjaan, aturan yang sesuai untuk mengantisipasi resiko dalam bekerja, tempat parkir yang aman, serta pengawasan kamera pengaman yang memadai akan memberikan kenyamanan dalam bekerja.

g. Kebisingan

Pada pekerjaan tertentu, kebisingan merupakan hal yang kurang bisa ditoleransi

terutama pada pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi dan ketelitian karena kebisingan akan memecahkan konsentrasi mereka dalam bekerja. Sehingga perusahaan harus mengurangi bahkan menghilangkan kebisingan tersebut agar tidak mengganggu terhadap karyawan. Perusahaan bisa mengatur jarak antara lokasi pekerja lapangan atau memberikan peredam pada ruang-ruang tersebut.

h. Keramahan

Tekanan pada pekerjaan, dapat menjadi momok tersendiri dalam bekerja. Untuk itu perlu dibangun keramahan antar pekerja sehingga beban tersebut bisa dikurangi. Hubungan yang baik antar pekerja dapat dibangun dengan keramahan sehingga dapat saling membantu untuk mengurangi tekanan tersebut.

i. Saling menghargai

Sikap saling menghargai diperlukan untuk membangun solidaritas dalam sebuah tim. Dengan saling menghargai, kita mampu berjalan bersama dalam bekerja dan mampu berbagi beban yang sehingga lingkungan yang nyaman dapat terwujud.

3. Kinerja

Menurut Wexley dalam (Sinambela, 2020), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Menurut

Bangun dalam (Adamy, 2021) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Menurut Prawirosentono dalam (Fachreza, 2020) kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bangun (2021) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntun kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

e. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Menurut Gomez dalam (Kaswan, 2021), faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga, yaitu:

- a. Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal, dan pengetahuan pekerjaan.
- b. Faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi padaakhirnya merupakan keputusan internal dimana tergantung karyawannya seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya.
- c. Faktor situasi/system meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negative.

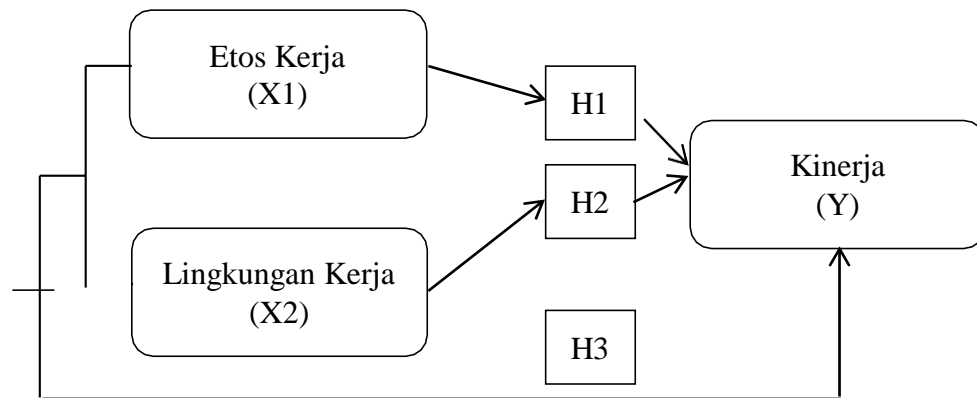
Indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja menurut Jailani (2019), yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu
- d. Pengawasan
- e. Dampak interpersonal.

C. Kerangka Pikiran

Penelitian ini akan mengkaji mengenai keterkaitan antara variabel- variabel terkait yang menjadi fokus penelitian ini. Adapun variabel- variabel yang digunakan yaitu Etos Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen, terhadap Kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Sehingga akan dianalisis apakah pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur berdampak pada kinerja pegawainya.

Gambar 2.1. Kerangka Pikiran



Sumber Data : Diolah Fajriyan (2021)

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah (Suharsaputra, 2020). Penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Diduga etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur.

H3: Diduga etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Kalimantan Timur