

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian

Pada penelitian kali ini akan melibatkan penelitian terdahulu terutama pada sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai landasan dan juga pedoman untuk melakukan penelitian ini, agar dapat mengetahui hasil penelitian yang sedang kita lakukan. Hasil yang kita dapatkan dari penelitian yang sedang dilakukan bisa mendapat hasil yang sama atau justru malah berbeda walaupun dengan waktu penelitian yang berbeda. Oleh sebab itu, penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai referensi di perusahaan yang ingin diteliti.

Penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. (Kresmawan, Kawiana and Mahayasa, 2021) Dampak gaji dan kondisi di tempat kerja pada produktivitas diselidiki dalam sebuah studi baru-baru ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaji dengan kinerja pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar. Ke-86 peserta dalam survei ini berasal dari enam toko berbeda: kesehatan dan kecantikan, pakaian dan aksesoris, jam tangan, restoran dan bar, serta makanan dan minuman khusus. Sampling jenuh, di mana populasi lengkap disertakan, digunakan. Dengan menggunakan teknik random sampling, kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. Kantor pusat Dufree Promosindo terletak di Denpasar dan menampung 86 orang. Kinerja karyawan di PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar ternyata

dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tiga faktor: a) gaji; b) kualitas lingkungan kerja; dan c) baik gaji maupun kualitas lingkungan kerja secara bersama-sama.

2. (Dolonseda and Watung, 2020) pada penelitian yang berjudul “Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Setelah uji validitas dan reliabilitas yang ekstensif, ditentukan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi semua kriteria ini, menjadikannya alat penelitian yang ideal. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan metode regresi berganda. Pekerja dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Sangihe merupakan bagian terbesar dari populasi penelitian (total 70 orang). Hasil penelitian menemukan bahwa lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Sangihe berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Etos kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Sangihe berdampak positif dan substansial terhadap produktivitas dinas. Dalam penelitian ini, kinerja berperan sebagai variabel terikat, sedangkan faktor tempat kerja dan etos kerja berfungsi sebagai variabel bebas.

3. (Sari, Islamuddin and Finthariasari, 2020) penelitian ini berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya perusahaan dan etos kerja terhadap produktivitas pada pabrik kerupuk As-Syifa di Bengkulu. Populasi penelitian ini berjumlah 33 orang yang semuanya bekerja di Industri Kerupuk As-

Syifa di Kota Bengkulu. Hal ini dilakukan dengan penerapan teknik sensus. Kumpulan data dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda. Penelitian ini menemukan bahwa: a) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada Industri Kerupuk As-Syifa di Kota Bengkulu; b) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Industri Kerupuk As-Syifa di Kota Bengkulu; dan c) pada Industri Kerupuk As-Syifa di Kota Bengkulu baik etos kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. (Maswar, Zikriati Mahyani and Muhammad Jufri, 2020) penelitian ini berjudul “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Cabang Sungguminasa PT. Pegadain menjadi tuan rumah penelitian yang dimaksud. Dalam penelitian ini, sensus diambil dari sampel sebanyak 32 orang. Teknik regresi berganda akan digunakan untuk menguji data yang terkumpul. Berdasarkan temuan penelitian ini, tampak bahwa semua pekerja memiliki pilihan untuk bertanya tentang cara-cara di mana atasan mereka dapat menyebarkan dorongan untuk meningkatkan etos kerja pekerja dan menciptakan tempat kerja yang lebih menyenangkan. Produktivitas dan efisiensi keduanya akan meningkat sebagai akibat dari ini. Diharapkan hal ini akan menginspirasi lingkungan kerja yang lebih produktif, yang bermanfaat bagi perusahaan dan masyarakat setempat. Hasil pengujian hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa faktor etos kerja dan lingkungan kerja PT. Pegadain (Persero) Cabang Pembantu Sungguminasa berpengaruh positif dan substansial terhadap variabel kinerja pegawai.

5. (Lengkong *et al.*, 2020) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertahan Nasional Manado”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor seperti etos kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam penelitian ini, kami menggunakan ukuran sampel 46 (dari populasi 46) untuk menguji hipotesis menggunakan desain sampel jenuh. Sejumlah uji statistik meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, regresi linier berganda, koefisien determinan, F, dan t. Menurut temuan, produktivitas dipengaruhi secara positif oleh etos kerja pekerja, lingkungan kerja mereka, dan budaya organisasi mereka sekaligus. Etos kerja tidak berperan besar dalam menentukan produktivitas kerja, tetapi lingkungan kerja dan budaya perusahaan berperan. Kemudian, kita tahu bahwa etos kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi menyumbang 84,9% dari variasi output, menurut uji korelasi dan determinasi. Berdasarkan temuan penelitian ini, BPN Kota Manado didorong untuk terus meningkatkan etos kerja, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan guna meningkatkan produktivitas pegawai.

6. (Sipahelut, Erari and Rumanta, 2018) dalam penelitian ini berjudul “The Influence of Work Discipline, Work Ethos and Work Environment on Employee Work Achievement: Lessons from Local Organization in an Emerging Country”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menilai bagaimana disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Kepulauan Yapen

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Analisis sebab-akibat dalam penelitian kuantitatif. Kuesioner dan wawancara langsung digunakan untuk mengumpulkan data ini. Penelitian ini memiliki 66 peserta sebagai ukuran sampelnya. Analisis regresi linier berganda menggunakan software SPSS digunakan untuk mengevaluasi hipotesis. Temuan studi menunjukkan bahwa menegakkan aturan dan peraturan di tempat kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas pekerja. Output karyawan sangat diuntungkan dari etos kerja yang kuat. Kualitas tempat kerja memiliki efek nyata dan menguntungkan pada produktivitas. Untuk lebih menjelaskan kinerja karyawan dan membedakannya dari penelitian sebelumnya yang telah mengeksplorasi pengaruh langsung faktor-faktor terhadap kinerja, penelitian ini menyarankan bahwa peneliti masa depan membangun model penelitian dengan memasukkan variabel mediasi dan moderasi.

7. (Logistics, 2021) dalam penelitian yang berjudul “*Effect of Work Ethos and Work Environment on Employee Performance With Motivation as A Variable Intervening At PT. Kamadjaja Logistics*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara etos kerja dengan lingkungan kerja pada PT. Kamdjaja Logistics, dengan motivasi kerja sebagai variabel perantara. Sebanyak 152 pekerja kontrak dari Gudang dan Administrasi dilibatkan dalam analisis. Menurut rumus Slovin, 110 sampel dipilih untuk dianalisis. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk analisis. Probability sampling digunakan untuk proses sampling. Temuan ini menunjukkan bahwa: a) variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; b) variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; c) variabel motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja; d) berdasarkan uji Sobel diperoleh nilai t hitung sebesar $3,863 > t_{tabel} 1,658$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara pengaruh etos kerja terhadap kinerja.

8. (Kristanto and Srikaningsih, 2021) penelitian ini berjudul "*Effect Work Ethos on Organization Commitments and It's Impact on Employee Performance of Forestry Office of North Kalimantan Province*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan memberikan bukti untuk bantalan etos kerja pada komitmen karyawan dan kinerja dalam bisnis. Studi ini termasuk dalam kategori "studi penjelasan". Analisis jalur adalah metode pilihan untuk analisis data ini. Ketika mengasumsikan bahwa tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan tetap tidak berubah, studi ini menemukan bahwa etos kerja secara signifikan mempengaruhi output karyawan. Namun, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa etos kerja karyawan memang memiliki peran dalam membentuk tingkat dedikasi mereka terhadap perusahaan. Dengan asumsi variabel etos kerja tidak berubah, maka komitmen organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Kemudian, eksperimen dijalankan pada saat yang sama dan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh etos kerja dan komitmen organisasi. Etos kerja dan produktivitas keduanya dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasional karyawan.

9. (Nuridin, 2016) dalam penelitian yang berjudul "*The Influence of Work Environment and Motivation on Employee Performance*". Penelitian ini mencoba untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sebuah strategi kuantitatif digunakan. Sampel dan populasi yang

dipekerjakan dalam penelitian ini adalah pekerja PT. Maxxis International Indonesia merupakan bagian dari divisi quality control dengan total 62 orang. Strategi pengumpulan data dengan kuesioner dan analisis data menggunakan aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terdapat pengaruh lingkungan kerja yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin besar dan begitu pula sebaliknya. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja pegawai, hal ini dapat diartikan bahwa semakin banyak motivasi yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja yang akan diciptakan pegawai begitu pula sebaliknya.

10. ((Jusman and Rohani, 2021) penelitian ini yang berjudul "*The Influence of Motivation, Work Environment, and Leadership on Employee Work Productivity at PT. Pos Indonesia Persero*". Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah PT. Pos Indonesia Cabang Yogyakarta di Plemburan berjumlah 239 orang, terdiri dari 159 pegawai tetap dan 80 pegawai kontrak. Strategi yang digunakan adalah teknik non probability sampling dengan metode purposive sampling. Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Plemburan Cabang Yogyakarta. Persamaan dengan penelitian ini adalah menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini mencakup solusi untuk lebih mendorong karyawan agar dapat menyulut keinginan karyawan untuk bekerja keras dan

menjadi bergairah kembali dalam memperoleh produktivitas yang ingin dicapai. Organisasi harus berbenah dalam menciptakan lingkungan kerja yang ramah dan aman guna mendukung aktivitas sehari-hari karyawan. Sebagai seorang pemimpin, Anda harus memberi lebih banyak arahan dan dorongan kepada bawahan Anda.

Dari penelitian-penelitian sebelumnya adalah bentuk daripada peneliti-peneliti terdahulu yang dapat dijadikan pedoman pada penelitian kali ini. Kesamaan dalam penelitian kali ini mungkin hanya variabelnya saja dan yang menjadi pembeda antara penelitian kali ini yaitu dari segi lokasi penelitian, waktu penelitian, dan penulis penelitian. Dilihat dari penelitian-penelitian terdahulu sudah banyak yang meneliti terkait variabel yang sama akan tetapi berbeda dari segi lokasi, waktu, dan hal lainnya.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Etos Kerja

Dalam sebuah perusahaan, baik itu perusahaan swasta atau perusahaan milik negara, pasti menginginkan orang-orang yang memiliki kinerja yang baik. Untuk memberikan kinerja yang maksimal, guna memenuhi tujuan dari perusahaan itu sendiri. Ada berbagai strategi untuk memaksimalkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan adanya etos kerja dalam diri seorang karyawan. Berikut ini adalah teori-teori tentang etos kerja menurut banyak ahli :

Menurut Sinamo dalam (Lengkong *et al.*, 2020) Etos kerja adalah kumpulan perilaku kerja yang bermanfaat yang dibangun dalam kerjasama yang kuat, keyakinan dasar, ditambah dengan dedikasi yang komprehensif terhadap

paradigma kerja yang integratif. Istilah "paradigma" mengacu pada ide atau gagasan dalam sebuah karya yang mencakup prinsip-prinsip panduan, cita-cita sentral, sikap perilaku utama, etika moral, dan pemikiran penulis sendiri. Oleh karena itu, produktivitas pekerja dipengaruhi oleh etos kerjanya. Dengan etos kerja yang baik maka orang tersebut akan melaksanakan kewajibannya dan bekerja dengan baik dan benar.

Etos kerja menurut Petty dan Hill dalam (Sipahelut, Erari and Rumanta, 2018) bahwa pemahaman yang lebih baik tentang etos kerja akan berimplikasi pada peningkatan kinerja karyawan. jadi Salah satu faktor yang penting yang dapat diperhitungkan dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah etos kerja yang harus dipegang oleh semua karyawan dalam sebuah perusahaan.

Etos adalah kata Yunani yang mengacu pada cara berpikir seseorang, kepribadian seseorang, dan keyakinan seseorang. Pandangan dunia ini dipegang tidak hanya oleh individu tetapi juga oleh institusi dan masyarakat. Untuk menciptakan etos, seseorang harus menerima dan menginternalisasi berbagai keyakinan, norma, dan praktik dari komunitas dan budaya lain. Tasmara dalam (Dolonseda and Watung, 2020) .

Menurut H. A. Niazi dan U. B. Luhur dalam (Candana, 2021) Etos kerja adalah kumpulan dari kepribadiannya serta cara berekspresi, melihat, meyakini, dan memberi makna pada apa pun, yang menginspirasi untuk bertindak dan mencapai amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan

bertujuan untuk menampilkan sikap, watak, dan keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan melakukan dan bekerja secara efisien.

Indikator etos kerja menurut A. R. Saleh dan Utomo dalam (Candana, 2021) yaitu :

- a. Penuh tanggung jawab
- b. Semangat kerja yang tinggi
- c. Berdisiplin
- d. Tekun dan serius
- e. Menjaga martabat dan kehormatan

Dari teori-teori diatas, maka apabila seorang karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kesamaan prinsip dalam kerja tertentu dapat menghasilkan sebuah kepercayaan yang murni dan tulus serta berkomitmen untuk mencapai tujuan yang sama. Oleh sebab itu, dapat menciptakan perilaku kerja dan sikap kerja yang baik itulah bentuk daripada etos kerja mereka. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan membawa perilakunya dalam berkerja seperti menghormati karyawan lainnya, rajin, pekerja keras, taat akan aturan yang ada, bersikap adil, tidak bermasalan, dan sebagainya. Tentu saja perusahaan baik yang mikro ataupun perusahaan yang makro mengharapakan dan menginginkan karyawan yang memiliki etos kerja yang baik agar dapat memberikan kemajuan terhadap perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

Perusahaan memiliki suasana kerja yang khas, ada yang menyenangkan, ada yang tidak, bahkan mungkin tidak baik. Produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh budayanya. Segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan berdampak pada seberapa baik atau buruk mereka melakukan pekerjaan mereka dianggap sebagai bagian dari tempat kerja. Ketika datang ke tempat kerja mereka, spesialis tertentu memiliki pendapat mereka sendiri.

Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada pengaruh aspek fisik dan sosial tempat kerja terhadap suasana hati dan sikap pekerja, yang pada gilirannya dapat dikaitkan dengan peristiwa dan keadaan pekerjaan mereka. Kondisi ini akan terus menjadi masalah bisnis ketika pekerjaan monoton, tenaga kerja yang monoton dan kelelahan dapat merusak psikologi karyawan. Pengaturan kerja yang menuntut penjadwalan fleksibel yang diatur oleh manajer tingkat tinggi mengharuskan pekerja untuk aktif dan mengharuskan manajer untuk menyesuaikan jadwal dan memberikan jam tambahan Menurut Wood dalam (Susanto, 2021).

Lingkungan kerja di sebuah perusahaan sangat penting bagi keberhasilan karyawannya karena mempengaruhi kinerja mereka baik dengan cara yang jelas maupun halus. Di dalamnya, kami menemukan tiga alasan mengapa kesesuaian antara individu dan organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai kinerja: (1) bukti menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan baik dalam lingkungan kerja organisasi yang baik; (2) manajer dapat mempengaruhi lingkungan kerja organisasi atau unit kerja yang dipimpinnya; dan (3) manajer dapat mempengaruhi lingkungan kerja organisasi atau unit kerjanya.

dan kepuasan sebagai anggota individu dari kelompok. Menurut Darvis dalam (Masitoh, Firdaus and Rinda, 2020)

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Maswar, Zikriati Mahyani and Muhammad Jufri, 2020). lingkungan kerja yang ada pada tiap-tiap perusahaan memiliki pengaruh dan peran nya masing-masing dalam perusahaan. Oleh karena itu dengan adanya lingkungan kerja yang baik di dalam perusahaan akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal.

Indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Qoyyimah, Abrianto and Chamidah, 2020) yaitu :

- a. Penerangan, iluminasi mengacu pada jumlah cahaya yang menembus tempat kerja setiap pekerja. Dengan jumlah pencahayaan yang tepat akan menghasilkan kondisi kerja yang menyenangkan.
- b. Suhu udara di kantor pekerja merupakan faktor utama dalam tingkat kenyamanan mereka. Baik lingkungan kantor yang terik maupun yang membekukan tidak kondusif untuk pekerjaan yang produktif.
- c. Suara bising, kepekaan pekerja terhadap kebisingan merupakan faktor dalam produktivitas mereka.
- d. Penggunaan warna, warna digunakan untuk menunjukkan lingkungan kerja.

- e. Ruang gerak yang diperlukan, definisi "ruang gerak" di tempat kerja: area di sekitar pekerja individu yang tidak ditempati oleh pekerja lain atau perabot kantor tetap atau bergerak (seperti meja, kursi, lemari arsip, dll.).
- f. Kemampuan berkerja, memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan baik merupakan suatu kondisi yang dapat menimbulkan rasa percaya diri dan ketenangan dalam bekerja.
- g. Hubungan karyawan dengan karyawan, karyawan harus bergaul satu sama lain di tempat kerja karena tim yang kohesif lebih mungkin untuk mencapai tujuan agensi dengan cepat.

Jelas dari hal di atas bahwa organisasi secara keseluruhan, termasuk departemen sumber daya manusia, departemen jasa lingkungan, dan departemen fasilitas, berperan dalam membina tempat kerja yang produktif. Jika semua kondisi ini menguntungkan, itu akan menghasilkan tempat kerja yang produktif dan meningkatkan produktivitas di seluruh perusahaan. Karena kinerja yang kuat akan didukung oleh faktor-faktor lain yang akan membuat perusahaan lebih maju dan berkembang, hal ini tentunya akan memberikan efek yang menguntungkan bagi perusahaan.

3. Kinerja

Menurut definisi, kinerja seorang karyawan adalah hasil akhir dari usahanya untuk melakukan tugas-tugas yang dituntut darinya. Asal kata "kinerja" dapat ditelusuri kembali ke istilah "kinerja kerja," yang mengacu pada tingkat

keberhasilan yang dicapai dalam pengaturan tertentu. Berikut ini adalah pandangan beberapa ahli tentang masalah kinerja,

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal berdasarkan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan Astuti dan Udin dalam (Susanto, 2021). Menurut Kaswan dalam (Edward and Purba, 2020) ada lima kriteria yang digunakan sebagai dasar penilaian kinerja, yaitu :

- a. Kualitas yaitu ukuran seberapa dekat sesuatu dengan menjadi sempurna; seberapa baik itu sesuai dengan cara ideal melakukan sesuatu atau seberapa baik mencapai tujuan yang dimaksudkan.
- b. Kuantitas yaitu jumlah yang dihasilkan yang diukur dalam uang atau rupiah, unit yang diproduksi atau siklus aktivitas yang dijalankan.
- c. Ketetapan waktu yaitu sejauh mana tugas dilakukan atau hasil yang dihasilkan secepat mungkin, baik untuk memaksimalkan waktu untuk usaha baru atau untuk memastikan kompatibilitas dengan usaha sebelumnya.
- d. Efektivitas biaya yaitu sejauh mana sumber daya organisasi yang berharga seperti orang, uang, teknologi, dan barang-barang dieksploitasi secara maksimal untuk meningkatkan keuntungan dan meminimalkan kerugian di tingkat unit.
- e. Perlunya pengawasan yaitu sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan tugas mereka tanpa mencari bantuan dari atasan mereka atau memerlukan intervensi mereka untuk menghindari hasil negatif.

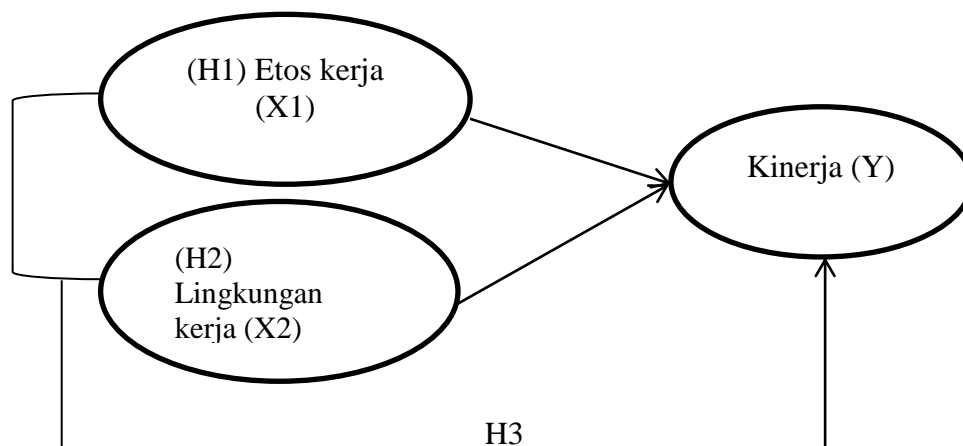
Kinerja seseorang dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan mereka selama periode waktu tertentu dalam melakukan aktivitas tertentu, yang diukur

terhadap seperangkat standar keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama. Menurut Santoso dalam (MUAWANAH, 2016). Dalam perusahaan memiliki banyak karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda-beda oleh karena itu perusahaan harus membuat standar kinerja yang harus dihasilkan guna untuk mencapai tujuan dan keberhasilan yang ingin dicapai perusahaan pada periode tertentu.

Menurut gagasan yang disebutkan di atas, kesuksesan seorang karyawan diukur dengan hasil yang mereka hasilkan untuk organisasi selama jangka waktu yang ditentukan. Namun, setiap bisnis memiliki seperangkat metrik untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan. Kinerja yang memenuhi harapan bisnis juga mendapat manfaat dari etos kerja yang positif dan tempat kerja yang positif.

C. Kerangka Pikir

Penelitian ini akan mengkaji keterkaitan antar variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian ini. Kerangka pikir menjelaskan hubungan antara variabel yang ada pada penelitian ini yaitu etos kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y1). Dengan tujuan agar dapat menganalisis etos kerja dan lingkungan kerja apakah membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Samudera Terminal Peti Kemas (TPK) di Samarinda. Berikut gambar kerangka pikir dapat dilihat dibawah ini :



Sumber data peneliti 2022

Gambar 2. 1 Kerangka pikir penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian kami didasarkan pada pernyataan masalah dan tinjauan pustaka yang baru saja kami sajikan.:

H1 = Pekerja di PT. Terminal Peti Kemas Pelabuhan Laut (TPK) di Samarinda memiliki pengaruh yang besar dan menguntungkan terhadap produktivitas perusahaan.

H2 = Karyawan di PT. Terminal Peti Kemas (TPK) Pelabuhan Laut di Samarinda melaporkan pengaruh lingkungan kerja yang baik dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas mereka.

H3 = Keberhasilan PT. Terminal Peti Kemas (TPK) Pelabuhan Laut di Samarinda dapat dikaitkan secara langsung dengan etos kerja karyawan perusahaan dan kualitas lingkungan kerja mereka.

