

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan fokus yang sangat penting dalam pengembangan sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif (Kasmawati, 2018). Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolannya. Kedudukan sumber daya manusia dalam suatu usaha merupakan salah satu hal yang penting sehingga menjadi penentu bagi maju mundurnya organisasi. Karena betapapun besarnya bangunan ataupun modal yang digunakan serta matangnya rencana dan strategi, semua tidak akan berarti tanpa orang-orang yang melaksanakan rencana tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang pegawai dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja pegawai itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan (Hermina & Yosepha, 2019). Pengembangan SDM baik bekerja disektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan

kesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Keberhasilan kinerja suatu usaha tidak terlepas dari berbagai faktor salah satu diantaranya yaitu faktor sumber daya manusia. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat menjadi pengendali dari seluruh aktivitas perusahaan. Manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya manusia menjadi modal utama dalam mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan, bahkan merupakan investasi perusahaan apabila sumber daya manusia tersebut terampil dan dapat diandalkan. Oleh karena itu diperlukan pengolahan yang sebaik-baiknya agar kinerja sumber daya manusia yang

ada dapat bekerja secara efektif dan efisien, agar tercapainya tujuan yang diharapkan sehingga hidup karyawan akan terjamin (Farizki, 2017).

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang tinggi dapat dicapai karena adanya rasa saling percaya yang tinggi di antara anggotanya, artinya anggota saling mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan anggota lainnya. Untuk mencapai kinerja tinggi membutuhkan waktu yang lama untuk dibangun, membutuhkan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang cermat dari manajemen. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat. Adapun kinerja dalam penelitian ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan etos kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian

komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Berikut ini adalah pengertian lingkungan kerja menurut para ahli: Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan (Nabawi, 2019). Menurut Nitisemito (2020: 51), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Penelitian yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2017), Ahmad (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Namun hal ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Aprilia

(2017), Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sasarannya serta kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Sulfemi (2017) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi dengankata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pada dasarnya manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dan banyaknya fikir seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang

harus dipenuhinya baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik yang berbentuk materi maupun non materi, baik kebutuhan fisik maupun mental yang akan merangsang semangat kerja, sehingga para pegawai akan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk dapat memberikan dukungan yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Faktor individu, faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja. faktor dukungan organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas. Dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis,

maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal (Andika, 2019).

Penelitian oleh Josephine dan Harjanti (2017), Rustiana dkk., (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan hasil pekerjaan karyawan meningkat. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam internal karyawan sehingga ketika motivasi kerja tinggi maka karyawan memiliki komitmen yang kuat dan tidak mudah putus asa menghadapi berbagai masalah dalam pekerjaan, sehingga hal tersebut meningkatkan hasil pekerjaan. Selain itu, penelitian oleh Oktaviyani, dkk (2020) menjelaskan jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Ramadhan dan Arifin (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan di penelitian ini adalah etos kerja. Etos kerja yang baik dalam instansi dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam instansi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam instansi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di

instansi. Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja.

Etos kerja Pegawai Negeri Sipil juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri menyatakan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Karyawan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian semakin tinggi Etos kerja karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan atau pemimpin di suatu perusahaan, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu

dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai.

Penelitian oleh Megawati dan Ampauleng (2020) menjelaskan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Nurjaya, dkk (2021) dan Lawu, dkk (2019) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja. Namun, penelitian oleh Yasdianto, dkk (2020) menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ternyata terdapat permasalahan pada lingkungan kerja yaitu kurangnya fasilitas-fasilitas kantor sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan, ketika musim hujan terdapat ada ruangan yang bocor sehingga pegawai merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan, setiap ruangan hampir tidak terpasang lampu sehingga membuat para pegawai Kantor Camat Bangli merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaan. Selain hal tersebut masih ada beberapa pegawai yang merasa iri terhadap sesama pegawai karena terkadang dalam melaksanakan pekerjaan disuatu bidang ada pegawai yang benar-benar bekerja dan ada pegawai yang santai. Maka dari itu perlu adanya peningkatan lingkungan kerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan ternyata terdapat permasalahan pada motivasi kerja yaitu kurangnya pelatihan yang diberikan terhadap pegawai Kantor Camat Bangli dan kurangnya kebutuhan

aktualisasi diri yang dirasakan oleh pegawai. Sehingga pegawai tidak dapat merasakan proses untuk mengembangkan potensi dirinya, kurangnya penghargaan yang di berikan pimpinan organisasi terhadap pegawai yang berprestasi sehingga pegawai tersebut merasa kurang dihargai atas prestasi yang diraihinya. Selain hal tersebut ada beberapa pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang masih kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan melakukan pekerjaan masih kurang baik, ada juga beberapa pegawai yang tidak mau keluar dari zona nyaman karena sudah merasa nyaman dalam tugas yang diberikan sehingga tidak ada rasa ingin untuk meniti karir kedepannya, selain itu penempatan pegawai dalam posisi pekerjaan kurang tepat antara pendidikan dengan posisi yang diberikan atau atas pekerjaan yang diberikan sehingga pengembangan karir masih kurang dirasakan pegawai. Maka dari itu perlu adanya peningkatan motivasi kerja pegawai sehingga mampu mencapai target yang diinginkan oleh organisasi

Fenomena yang berkaitan dengan etos kerja yaitu dari hasil wawancara dengan 10 orang karyawan diperoleh hasil bahwa beberapa karyawan cenderung mengerjakan suatu pekerjaan dengan sekedarnya saja, karyawan tidak memanfaatkan waktu secara optimal sehingga beberapa pekerjaan terkadang terbengkalai, karyawan juga cepat putus asa dan gampang menyerah ketika suatu pekerjaan tersebut terasa sulit. Selain itu, kurangnya rasa tanggung jawab pada karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan cenderung sering mengoper pekerjaan kepada rekannya sehingga terkadang pekerjaan itu tidak sesuai dengan apa yang

diinstruksikan sebelumnya, sehingga membutuhkan dua kali kerja dan hal tersebut dapat mengulur waktu dan tenaga.

**Tabel 1.1**  
**Kinerja Karyawan Pegawai Kantor Camat Bangli**

No	Indikator	Frekuensi	Persentase
1.	Pegawai tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	7	23,3%
2.	Pegawai bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	6	20,0%
3.	Pegawai jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	8	26,7%
4.	Pegawai tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja	5	16,7%
5.	Pegawai tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	4	13,3%
Jumlah		30	100%

Hasil observasi di atas menunjukkan bahwa rendahnya kinerja pegawai ditunjukkan dengan adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu sebanyak 7 orang (23,3%), pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan sebanyak 6 orang (20,0%), Pegawai jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak sebanyak 8 orang (26,7%), pegawai tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja sebanyak 4 orang (13,3%), dan adanya pegawai yang tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja sebanyak 4 orang (13,3%).

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan, maka penulis tertarik untuk mengkaji dengan judul yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Kecamatan Bangli”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Kecamatan Bangli?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Kecamatan Bangli?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Kecamatan Bangli?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah di uraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Kecamatan Bangli.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Kecamatan Bangli.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Camat Kecamatan Bangli.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, kepada unsur pimpinan sebagai masukan mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia pada Kabupaten Bangli

## 3. Manfaat Kebijakan

Gambaran penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kebijakan apa yang harus dilakukan oleh instansi pada Kabupaten Bangli



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Dalam bagian ini terdapat uraian penjelasan terkait teori yang mendukung judul penelitian dan uraian penjelasan semua variable serta argumentasi penelitian yang diuraikan secara kualitatif dimana secara langsung berkaitan dengan hal yang diteliti.

##### 2.1.1 *Goal-setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locks (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008).

Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Luneburg, 2011). Tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen (Lock dan Lathem, 2002). Berdasarkan pendekatan *goal-setting theory* variabel efikasi diri, iklim organisasi dan beban kerja

sebagai faktor penentu keberhasilan kinerja karyawan. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pada kemungkinan pencapaian tujuannya.

Gomez, et al., (2012), mengatakan temuan penting dalam *goal-setting theory* adalah performansi lebih tinggi pada individu yang memiliki tujuan sulit dan spesifik daripada tujuan yang samar-samar, tidak memiliki tujuan yang mudah. Jadi *goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

## 2.1.2 Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang tinggi dapat dicapai karena adanya rasa saling percaya yang tinggi di antara anggotanya, artinya anggota saling mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan anggota lainnya. Untuk mencapai kinerja tinggi membutuhkan waktu yang lama untuk dibangun, membutuhkan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang cermat dari manajemen. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja

mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitife kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu setelah disepakati bersama. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektifitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektifitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan).
- b. Penempatan kerja yang tepat (semakin tepat posisi seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut).
- c. Pelatihan (semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut).
- d. Promosi (semakin jelas jenjang karir seseorang, maka semakin baik pula kinerja orang tersebut).

- e. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan berbagi tunjangan hari tua, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan).
- f. Hubungan dengan rekan kerja (semakin baik komunikasi antar karyawan secara horizontal, maka semakin baik pula kinerja karyawan).
- g. Hubungan dengan pemimpin (semakin baik komunikasi vertikal antara karyawan dan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simanjuntak (Bintoro dan Daryanto, 2017:112), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

a. Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan serta pengalaman kerjanya.

b. Faktor dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

- c. Faktor dukungan manajemen Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja itu meliputi beberapa indicator antara lain

- a. Kualitas Kerja

Kinerja dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kualitas yang baik menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kinerja yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, kalau kualitas kinerjanya jelek, maka kinerjanya pun juga jelek. Oleh karena itu meningkatkan kinerja seseorang, maka kualitas kerja seseorang dalam bekerja harus ditingkatkan.

- b. Ketepatan

Seseorang yang bisa bekerja dengan tepat sesuai dengan petunjuk yang seharusnya didukung dengan kecepatan seseorang dalam bekerja akan menandakan bahwa seseorang tersebut mempunyai kinerja yang baik. mereka akan mampu bekerja dengan tepat, cepat dan rapi. Inisiatif juga menjadikan tolak ukur bahwa seseorang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi, karena ia akan memanfaatkan potensi

fikiranya untuk senantiasa menemukan kreatifitas-kreatifitas baru yang dapat meningkatkan hasil kinerjanya dan mempunyai banyak ide inofatif.

c. Kapabilitas

Tingkat kinerja yang baik juga dapat diamati dari kapabilitasnya. Seseorang yang mempunyai kemampuan baik akan dapat menyelesaikan semua permasalahan yang muncul dalam pekerjaannya dengan baik dan suka tantangan, tidak mudah menyerah dan segala kemampuannya akan dioptimalkan untuk menyelesaikan tugasnya.

d. Komunikasi

Seseorang yang kinerjanya baik, mereka mampu berkomunikasi dengan baik, supel dengan siapa saja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan teman sejawat. Jika segala hal dikomunikasikan dengan baik, maka segala kondisi yang duhadapi akan dapat diatasi dengan baik pula.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

#### 1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Simamora, 2016:161). Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan

kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan (Nabawi, 2019). Menurut Nitisemito (2020: 51), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawannya.

Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya

alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Kristanti(2017) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja yang dapat berpengaruh kuat terhadap pembentukan karakter dan kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

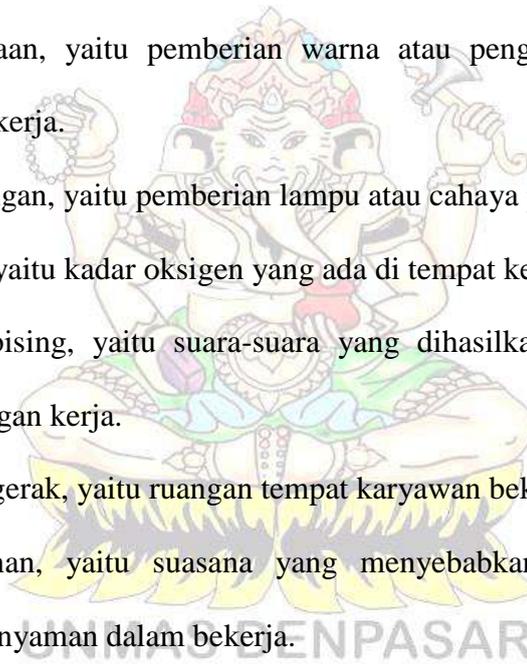
Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang baik (Siagian,2013;63) diantaranya:

- a. Bangunan tempat kerja, yaitu gedung atau kantor tempat seorang karyawan bekerja.
- b. Ruang kerja yang lega, yaitu tempat seorang pekerja harus luas, tidak sempit.
- c. Ventilasi pertukaran udara. Dalam sebuah tempat kerja, harus ada ventilasi agar sirkulasi udara yang ada dalam ruangan suatu perusahaan lancar, supaya udara tidak terasa pengap.
- d. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan. Untuk menunjang kenyamanan seorang karyawan dalam meningkatkan hubungan

seorang karyawan dengan Tuhannya dibutuhkan adanya tempat ibadah.

- e. Adanya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan. Hal ini diperlukan agar karyawan lebih mudah untuk sampai di tempat kerja. Menurut (Sedarmayanti, 2015;21) jenis faktor lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

**Faktor Lingkungan Kerja Fisik, meliputi:**

- 
- a. Pewarnaan, yaitu pemberian warna atau pengecatan pada dinding tempat kerja.
- b. Penerangan, yaitu pemberian lampu atau cahaya pada tempat kerja.
- c. Udara, yaitu kadar oksigen yang ada di tempat kerja.
- d. Suara bising, yaitu suara-suara yang dihasilkan atau di dengar di lingkungan kerja.
- e. Ruang gerak, yaitu ruangan tempat karyawan bekerja.
- f. Keamanan, yaitu suasana yang menyebabkan seorang karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
- g. Kebersihan, yaitu suatu keadaan tempat kerja dimana yang bebas dari kotoran.

**Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik, meliputi:**

- a. Struktur kerja, adalah bagian-bagain dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
- b. Tanggung jawab kerja, merupakan hal yang sangat penting yang harusdilakukan karyawan dalam suatu perusahaan.

- c. Perhatian dan dukungan dari pemimpin, hal ini sangat penting agar karyawan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu dilakukan untuk mencapai suatu tujuan suatu perusahaan.
- e. Kelancaran komunikasi. Hal ini dilakukan agar hubungan antara karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik.

Menurut (Suwatno, 2016;160) secara umum lingkungan terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

a. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri yang dapat dilihat oleh kasat mata. Kondisi di lingkungan kerja tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

- 1) Rencana Ruang Kerja, kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dan tampilan kerja seorang karyawan.
- 2) Rancangan Pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan mempengaruhi keberhasilan hasil kerja karyawan.
- 3) Kondisi Lingkungan Kerja, meliputi penerangan dan kebisingan yang sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja, diantaranya meliputi sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan.

4) Tingkat Visual Privacy dan Acoustical Privacy, merupakan memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

b. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis inilah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain:

- 1) Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu, yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan pada karyawan, sehingga hasil pekerjaan kurang maksimal.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk, dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya prestasi kerja.
- 3) Frustrasi, berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan suatu perusahaan, misalnya harapan perusahaan tidak sejalan dengan kinerja karyawan. Apabila hal ini berlangsung terus-menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- 4) Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, yang terjadi dalam suatu pekerjaan karyawan akan mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti

perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

- 5) Perselisihan antara pribadi dan kelompok, perselisihan ini terjadi apabila kedua belah pihak antara karyawan dengan seorang karyawan atau kelompok karyawan lain mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yang menyebabkan terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya terhadap karyawan adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tuntutan tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, yang akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

### **3. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

- a. Pencahayaan Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka

dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

- b. Warna Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- c. Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
- d. Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

#### **2.1.4 Motivasi Kerja**

##### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan dasar dari Kegiatan dan menggerakkan serta mengarahkan tingkah laku seseorang (Alwi, 2017). Sulfemi (2017) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi dengankata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan

suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pada dasarnya manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dan banyaknya faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhinya baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik yang berbentuk materi maupun non materi, baik kebutuhan fisik maupun mental yang akan merangsang semangat kerja, sehingga para pegawai akan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk dapat memberikan dukungan yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak semata didasarkan padanilai uang yang diperoleh (monetary value) saja, karena ketika kebutuhan dasar (to live) seseorang dapat terpenuhi, maka dia akan membutuhkan hal-hal yang memuaskan hidupnya (to love) seperti kepuasan kerja, penghargaan, respek, suasana kerja dan hal-hal yang memuaskan hasratnya untuk berkembang (to learn), yaitu kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan dirinya. Sehingga akhirnya orang bekerja atau melakukan sesuatu karena nilai, yakni ingin memiliki hidup yang lebih bermakna dan dapat mewariskan sesuatu kepada yang dicintainya (to leave a legacy). Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan dalam diri manusia terdapat kekuatan-kekuatan penggerak, kekuatan yang mengarahkan perilaku, kekuatan untuk mencapai tujuan dan kekuatan untuk memenuhi kebutuhan.

## 2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

### a. Gaji

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

### b. Prestasi Kerja/Keberhasilan

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.

### c. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi kerja bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi kerja, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi kerja untuk berforma tinggi.

d. Pengakuan/Penghargaan

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi kerja yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

e. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat yang lain. jawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa karyawannya mempunyai.

**3. Teori motivasi kerja**

Teori motivasi Abraham Maslow menurut Mangkunegara (2017:94) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

- c. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan akan dihargai, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.
- f. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

#### 4. Indikator motivasi kerja

Menurut Mc Clelland dalam Sulfemi (2017) indikator motivasi:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi
  - 1) Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.
  - 2) Antusias berprestasi tinggi.
  - 3) Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati.
- b. Kebutuhan untuk berafiliasi
  - 1) Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.
  - 2) Keinginan mengambil resiko.
  - 3) Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.
- c. Kebutuhan untuk berkuasa.
  - 1) Komunikasi kepada sesama karyawan.
  - 2) Pemimpin terhadap bawahannya.
  - 3) Kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

### **2.1.5 Etos Kerja**

#### **1. Pengertian Etos Kerja**

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, organisasi, atau suatu komunitas suatu menganut paradigma kerja, mempercayai, dan komitmen paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang menjadi budaya kerja. Sedangkan menurut Nurjaya, dkk (2020), menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Munjasari (2021), menyatakan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa pegawai yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada pegawai yang tidak menikmati pekerjaannya.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam suatu organisasi.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Anoraga (2011:52) menyatakan etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu :

### a. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwamai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

### b. Budaya.

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

### c. Sosial Politik

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

d. Kondisi lingkungan Geografis.

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan.

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

f. Struktur Ekonomi.

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu.

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

### 3. Indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2014:56) dalam A Hamimi (2019) 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

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Martoyo 2009:219). Menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan adanya motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berupaya semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan berbagai sasarannya serta kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **2.2.3 Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Pengaruh etos kerja terhadap Karyawan menunjukkan bahwa etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan di kantor kecamatan tembuku sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan instansi dapat tercapai.

## **2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya**

Kajian-kajian mengenai faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja motivasi kerja dan etos kerja telah banyak dilakukam oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Melalui penelusuran literatur hasil penelitian jurnal online internet dan penelitian jurnal cetakan, kajian faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan individu motivasi kerja dan etos kerja yang dihubungkan dengan kinerja karyawan dimaksudkan untuk memberi gambaran tentang masalah dan factor dari hasil penelitian. Berikut ini adalah hasil-hasil terdahulu yang relevan:

1. Megawati dan Ampauleng (2020) meneliti tentang “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengkaji pengaruh dari etos kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang. Penentuan sampel dalam studi ini menggunakan metode sensus atau menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Data analisis menggunakan metode regresi berganda dengan beberapa tahapan analisis seperti uji validitas, reliabilitas, uji linearitas, uji normalitas. hipotesis yang diajukan dalam studi ini akan dibuktikan dengan melihat hasil uji koefisien determinasi, uji simultan (ujif) dan uji parsial (uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Sungguminasa. Persamaan dari penelitian Megawati dan Ampauleng (2020) dengan penelitian ini yaitu menggunakan 2 variabel independen yang sama yaitu Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan variabel dependen yang sama yaitu Kinerja Karyawan, menggunakan analisis yang sama yaitu analisis regresi berganda, dan menggunakan indikator pada variabel Y (Kinerja Pegawai) yang sama. Perbedaannya yaitu indikator pada variabel independen yang berbeda, menggunakan objek penelitian, tahun penelitian, populasi dan sampel yang berbeda.

2. Nurjaya, dkk (2021) meneliti tentang “Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60

responden. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian Nurjaya, dkk (2021) dengan penelitian ini yaitu menggunakan 1 variabel independen yang sama yaitu Etos Kerja dan variabel dependen yang sama yaitu Kinerja Pegawai. Menggunakan indikator pada variabel X3 (Etos Kerja) yang sama. Perbedaannya yaitu indikator pada variabel X1, X2, dan variabel Y yang berbeda, menggunakan objek penelitian, tahun penelitian, populasi dan sampel yang berbeda.

3. Lawu, dkk (2019) meneliti tentang "Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Pos Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian Lawu, dkk (2019) dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel independen dan variabel dependen yang

sama. Perbedaannya yaitu indikator pada variabel dependen dan independen yang berbeda, menggunakan objek penelitian, tahun penelitian, populasi dan sampel yang berbeda.

4. Chair (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian.
5. Butarbutar, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif kuantitatif menggunakan teknik dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja dan kinerja karyawan sudah optimal.
6. Cempaka Dharmadewi Atmaja, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomaret CO Cabang Nangka. Penelitian ini menganalisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka.
7. Rustiana, dkk (2021) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan JNE Express)”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja

karyawan secara parsial dan simultan. Penelitian dilakukan pada perusahaan kurir JNE di wilayah Jati Asih Bekasi dengan jumlah responden sebanyak 60 orang yang 32 dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kemampuan motivasi kerja dan kemampuan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 57%. Persamaan dari penelitian Rustina, dkk (2021) dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel independen dan dependen yang sama, dan menggunakan analisis regresi berganda. Perbedaannya yaitu indikator pada variabel dependen dan independen yang berbeda, menggunakan objek penelitian, tahun penelitian, populasi dan sampel yang berbeda.

8. Aprillia (2017), penelitian terdahulunya Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indomulti Plasindo di Kota Semarang, menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu Aprillia menggunakan variabel independen disiplin kerja dan komitmen organisasi sedangkan sekarang menggunakan variabel motivasi kerja dan etos kerja. Persamaan penelitian Aprillia dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama lingkungan kerja dan variabel dependennya sama-sama kinerja.