

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan organisasi yang ada didalamnya. Organisasi merupakan sebuah tempat atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkendali dan dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Afandi, 2018). Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (cipta, rasa dan karsa) (Sutrisno, 2019). Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal (Sudaryo, dkk., 2019).

Pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Pada prinsipnya penilaian adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja (Afandi, 2018). Kinerja karyawan dalam penelitian ini diduga dipengaruhi oleh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Etos berasal dari bahasa Yunani (etos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Kamus besar bahasa Indonesia menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan. Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar (Hamimih, 2020).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Mamminanga (2019),

Fahmi dan Arnun (2021), Firdaus (2022) dan penelitian Yasdianto, dkk. (2020) menyimpulkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal berbeda ditemukan pada penelitian Nurraya dan Widodo (2022) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Adapun disiplin kerja adalah sikap perilaku, dan bertindak sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Triyaningsih, 2020) Ada keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Aulia dan Trianasari (2021), Vallennia, dkk. (2022), Wachidah dan Luturlean (2019) serta penelitian Wau, dkk. (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Muna dan Isnawati (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain etos kerja dan disiplin kerja, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi, (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sudaryo, dkk. (2019) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Shobirin & Siharis (2022), lingkungan kerja dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang diperhatikan dengan baik dengan menumbuhkan kondisi serta situasi kerja yang mampu mendorong motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019), Junaidi (2021), Anggoro (2022), serta Rastana, dkk. (2021) menunjukkan bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Sabilalo, dkk. (2020) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan kinerja karyawan.

PT. Bintang Sidoraya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang bidang pemasaran air mineral AQUA dengan memiliki 7 depo yaitu : Depo Denpasar, Depo Singaraja, Depo Mambal, Depo Jimbaran, Depo Renon, Depo Negara dan Depo Klungkung. Perusahaan ini beralamat di Jalan Tunjung Sari No. 18X Denpasar Bali. PT Bintang Sidoraya memiliki 67 orang karyawan. Sejumlah literatur menyatakan banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut, salah satunya adalah karyawan tidak bekerja dengan baik. Rendahnya kinerja karyawan dapat ditunjukkan dari target penjualan yang belum dapat terpenuhi seperti Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Penjualan Aqua Galon
PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung
Periode 2020-2022

No	Tahun	Penjualan (unit)		Persentase (%)
		Target (galon)	Realisasi (galon)	
1	2020	1.400.000	1.310.400	93%
2	2021	1.400.000	1.201.200	85%
3	2022	1.400.000	1.291.680	92%

Sumber: PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya mambal mengalami pasang surut dari tahun 2020-2022. Pencapaian penjualan dari tahun 2020-2022 cenderung mengalami kenaikan dan penurunan dari yang ditargetkan oleh PT. Bintang Sidoraya mambal. Pada tahun 2020 karyawan hanya mampu menjual 1.310.400 galon dari 1.400.000 galon yang ditargetkan atau hanya sebesar 93% saja. Pada tahun 2021 karyawan hanya mampu menjual 1.201.200 galon dari 1.400.000 galon yang ditargetkan atau hanya sebesar 85% saja. Dan Pada tahun 2022 karyawan hanya mampu menjual 1.291.680 galon dari 1.400.000 galon yang ditargetkan atau hanya sebesar 92% saja. Dari data tersebut PT. Bintang Sidoraya Mambal, jumlah produk yang dijual dengan yang ditargetkan mengalami pasang surut atau naik turunnya jumlah produk yang dijual dan tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil observasi ternyata kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti, di lihat ada fenomena seperti semangat dalam bekerja dapat dilihat dari kerja keras karyawan seperti bekerja lembur namun ada beberapa karyawan kurang menjaga etos kerja yaitu setiap karyawan memiliki sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas segala pekerjaannya terutama dalam menjalankan berbagai pekerjaan yang sering kali menunda di setiap tugas yang sudah dibagikan, target kerjanya sering tidak tercapai, kurangnya komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan, rendahnya rasa tanggung jawab atas masing-masing pekerjaan dan tidak tepat waktu dalam bekerja.

Fenomena mengenai disiplin kerja karyawan di PT. Bintang Sidoraya Mambal kurangnya disiplin yaitu pada jam masuk kantor dan pulang kantor ada beberapa karyawan yang masuk kantor terlambat tidak sesuai dengan jam masuk kantor dan pada jam pulang kantor ada beberapa karyawan pulang sebelum jam pulang kantor, tidak begitu memperhatikan peraturan yang ada, kurang memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja. Itu merupakan kurangnya disiplin kerja

Fenomena lingkungan kerja di PT. Bintang Sidoraya Mambal, di mana jika ada kondisi yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target yang ada pada PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Bintang Sidoraya
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah hari Senyatanya (hari)	Presentase Absensi \ (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3)*(4)	(6)	(7)=(5)-(6)	(8)=(6); (5)x100%
1	Januari	60	27	1620	142	1478	8,7
2	Februari	62	24	1488	83	1405	5,57
3	Maret	62	27	1674	172	1502	10,2
4	April	62	26	1550	133	1417	8,5
5	Mei	63	27	1701	175	1526	10,2
6	Juni	65	26	1690	174	1556	10,2
7	Juli	65	26	1690	134	1516	7,9
8	Agustus	65	14	910	88	822	9,6
9	September	65	26	1690	140	1550	8,2
10	Oktober	66	27	1782	156	1626	8,7
11	November	67	26	1742	142	1600	8,1
12	Desember	67	26	1742	209	1533	11,9
Jumlah			312	19.279	1.648	17.531	107,7
Rata – rata			26	1.606,58	137,33	1.460,92	8,97

Sumber : PT. Bintang Sidoraya Mambal Badung (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung naik turun setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi terendah terjadi pada bulan Februari yaitu 5,57 %, dan tingkat absensi tertinggi pada bulan Desember 11,9 %. Tingkat rata-rata absensi dalam tahun 2022 yaitu 8,97%. Jumlah absensi tergolong tinggi yang dikarenakan banyak karyawan yang melanggar peraturan perusahaan seperti mendahulukan kepentingan pribadi dari kepentingan pekerjaan, serta makan pada saat jam kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan masih rendah.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka saya melakukan penelitian perusahaan tersebut dengan judul. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Badung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pokok masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Badung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Badung?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk menjawab pokok permasalahan yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Badung.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Badung.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengolahan sumber daya manusia

yang baik serta dapat memberikan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting-Theory*

Goal Setting Theory dikemukakan oleh (Locke, 1968). *Goal Setting Theory* adalah salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya merupakan seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada suatu tujuan tertentu, jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran dan tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan niat dalam hubungannya untuk tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan, dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya dalam organisasi. pencapaian atas sasaran dan tujuan mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi tersebut..

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Kusuma (2023). Locke (1968) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana

anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani (*etos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar bahasa Indonesia etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Berikut pengertian etos kerja menurut beberapa ahli:

Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama,

spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar. (Hamimih, 2020).

Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi (Rahmah. 2021) Dari pengertian etos kerja menurut para ahli tersebut menunjukkan bahwa pengertian satu sama yang lain memberikan pengertian yang berbeda tetapi pada dasarnya mempunyai tujuan yang sama yaitu lebih cenderung kepada sikap manusia. Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang mencakup nilai-nilai yang menggerakkan, standar-standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku, prinsip-prinsip yang mengatur.

1) Karakteristik Etos Kerja

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 karyawan untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau karyawan berhubungan dengan karyawan lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan karyawan pada saat berada di sekitar orang lain serta

mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal karyawan, yaitu: sopan, bersahabat, gembira perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong.

- b) Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi karyawan 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 karyawan, yaitu; cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.
- c) Karyawan dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu perjanjian implisit karyawan untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Karyawan diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang karyawan yang dapat diandalkan yaitu; mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

(Hamimih, 2020)

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan adalah (Hamimih, 2020) :

Faktor internal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari:

a) Agama

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

b) 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.

c) 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 karyawan, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

d) Usia

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

e) Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali 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.

Faktor Eksternal Faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja terdiri dari (Hamimih, 2020):

a) 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.

b) 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.

c) 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 mengambil manfaat, bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

d) 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

e) 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.

3) Indikator-indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja yang profesional antara lain (Novita, 2019) :

a) Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja.

b) Semangat

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

c) Kerjasama

Pengertian kerjasama adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

d) Kejujuran dan Kecermatan

Kejujuran adalah suatu sikap seseorang yang biasanya diungkapkan dengan ucapan ataupun perbuatan dengan spontan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, kecermatan memiliki arti bagaimana seorang karyawan mampu teliti dan berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018:12)

Disiplin kerja adalah sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2019:87)

Disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016:75).

Dari definisi yang di telah kemukakan diatas, dapat dikatakan disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sebagai bentuk dari tanggung jawab

individu atas tugas yang diterimanya dan harus dilaksanakan dengan baik dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku.

2. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan. Serta mengurangi pemborosan baik waktu maupun energi. Di samping untuk mencegah pemborosan juga untuk mencegah kerusakan dan kehilangan barang dan kelengkapan kerja diakibatkan oleh ketidaksiplinan dalam bekerja.

Singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih luas lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki (Mulyadi, 2015:53).

Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain, jika lingkungan kerja semua disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin. Tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan disiplin karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan.

3. Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

- a) Faktor kepemimpinan;
- b) Faktor kompensasi;
- c) Faktor penghargaan;
- d) Faktor kemampuan;
- e) Faktor keadilan;
- f) Faktor pengawasan;
- g) Faktor lingkungan
- h) Faktor sanksi hukuman
- i) Faktor loyalitas
- j) Faktor budaya organisasi.

4. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:21), Muna dan Isnowati (2022), dan Aulia dan Trisnasari (2021) adapun yang menjadi indikator dari disiplin kerja karyawan adalah:

- a) Ketepatan waktu
- b) Pemanfaatan sarana
- c) Target pekerjaan
- d) Ketaatan terhadap aturan kantor

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya (Afandi, 2018).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian, 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Soetjipto, 2018).

Dari pengertian lingkungan kerja menurut para ahli di atas tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial karyawan di dalam organisasi yang mempengaruhi karyawan tersebut selama bekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak lepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara

langsung maupun tidak langsung yaitu seperti pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang dll.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerja tinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasi setiap karyawan, (Sedarmayanti, 2019)

3. Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a) Fasilitas Kerja, seperti (suara bising, penerangan tempat kerja, suhu udara, penggunaan warna dan kebersihan lingkungan) Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buru..
- b) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.
- c) Hubungan kerja, seperti (Kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawa interaksi antar karyawan). kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil, (Sofyan, 2018).

4. Indikator- Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Indikator-indikator lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut (Sedarmayanti, 2018) :

a) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak

dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM),

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. (Nanda, 2020). Istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* merupakan atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Deni ariska,2021). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode, biasanya satu tahun (Pangesti, 2021). Dari pengertian kinerja menurut para ahli di atas tersebut dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja atau peningkatan keberhasilan karyawan secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya selama periode tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multi dimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh Karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man in the right job*)

b) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) Sikap mental merupakan mental yang

mendorong diri seseorang karyawan untuk berusaha mencapai tujuan kerja yang maksimal. Sikap mental seseorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seseorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. (Nanda,2020)

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Namun dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah:

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
- e) Fasilitas kerja adalah seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.

- f) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- g) Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai (Afandi, 2018).

4. Indikator- indikator kinerja karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian dan kehandalan.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu : ketepatan waktu, hasil kerja dan kepuasan kerja.

c) Efisiensi

Kemampuan karyawan secara efisien mengelola biaya yang dikeluarkan perusahaan

d) Hubungan antar karyawan

Kerjasama antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah terjalin erat

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa tinjauan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Mamminanga (2019) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo yang menggunakan teknik analisis regresi liner berganda, uji F, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Maniangpajo Kabupaten Wajo
2. Yasdianto, Marsinah dan Zamzam (2019) dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen *Asset & Office Management* PT Semen Baturaja (Persero) Tbk yang menggunakan teknik Analisis regresi linear berganda, uji F, uji t. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial etos kerja, motivasi, dan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Departemen *Asset & Office Management* PT Semen Baturaja (Persero) Tbk.
3. Fahmi dan Arnu (2021) dengan judul Pengaruh Pengawasan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II yang menggunakan teknik Analisis regresi linear berganda, uji F, uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh secara parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Firdaus (2022) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri, yang menggunakan teknik

analisis regresi linear berganda, uji hipotesis, uji R^2 , uji F, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Rianda Usaha Mandiri.

5. Maulidia (2020) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi di Kota Banda Aceh) yang menggunakan teknik Analisis regresi linear berganda, uji F, uji t yang menunjukkan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Nurraya dan Widodo (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Operasional PT. Madia Asriprima, Jakarta yang menggunakan teknik Analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Aulia dan Trianasari (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina yang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi (R^2) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina.
8. Valinnia, Atikah dan Azijah (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sinar Sosro Rancaekek) yang menggunakan teknik Analisis regresi linear berganda, uji

- F, uji t, dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Sosro Rancaekek.
9. Wachidah dan Lunturlean (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat, dengan menggunakan teknik Analisis regresi linear sederhana dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum BULOG Divisi Regional Jawa Barat
 10. Wau, Waoma dan Fau (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan teknik Analisis regresi linear sederhana dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias.
 11. Muna dan Isnowati (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera) dengan menggunakan teknik Analisis regresi linear sederhana dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
 12. Arifin dan Sasana (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pelayanan Publik. Dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dengan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pelayanan Publik.
 13. Sihaloho dan Siregar (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan,

dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

14. Anggoro (2022) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Camming Sugar Factory, dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Camming Sugar Factory.
15. Juanedi (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, dengan menggunakan teknik PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
16. Rastana, Mahayasa dan Premawani (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi, uji signifikan parsial dan simultan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan,
17. Rosminah (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

18. Sabilalo, dkk. (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Teknik analisis data menggunakan PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

