

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pegawai, pekerja, manajer dan / atau seluruh elemen karyawan dalam suatu organisasi, lembaga atau perusahaan pendukung dalam segala kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2017, p10) mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

Menurut Hani Handoko (2011, p3) mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Henry Fayol adalah bahwa semua manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Adapun beberapa fungsi yang dimiliki oleh manajemen SDM yang perlu anda ketahui dan dapat dipraktekkan dalam perusahaan, yaitu:

1. Perencanaan atau *Planning*

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi. Di antara kecenderungan dunia bisnis sekarang, misalnya bagaimana merencanakan bisnis yang mampu bersaing dalam persaingan global dan lain sebagainya.

2. Pengorganisasian atau *Organizing*

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan di desain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif dan bisa memastikan bahwa semua pihak organisasi bisa bekerja seara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

3. **Pengimplementasian atau *Directing***

Proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh semua pihak organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

4. **Pengendalian atau *Controlling***

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

1. **Fungsi Manajerial**

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengarahan (*Directing*)
- d. Pengendalian (*Controlling*)

2. **Fungsi Operasional**

- a. Pengadaan Sumber Daya Manusia (*Recruitment*)
- b. Pengembangan (*Development*)
- c. Kompensasi (*Compensation*)
- d. Pengintegrasian (*Integration*)
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*)
- f. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*) (Stoner, dkk., 1996: 14-15).

2.1.1.3 **Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Berikut peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017:14) :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, and job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right main in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.

2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sadili (2012:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam mendorong efektivitas organisasi.

3. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.1.5 Metode Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu pendekatan mekanis, pendekatan paternalis, dan pendekatan sistem sosial. Ketiga macam metode pendekatan ini sama-sama mempunyai kelebihan dan kekurangan. Dalam pendekatannya seorang manajer harus dapat menerapkan secara efektif dan selektif metode pendekatan mana yang paling tepat dalam mengatasi masalah yang dihadapinya. Pendekatan yang paling efektif tergantung pada situasi dan keadaan yang dihadapi oleh manajer itu sendiri. Dibawah ini merupakan pendekatan manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:17-21) diantaranya :

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi (otomatisasi) adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian ini didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik. Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standarisasi, dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin.

Spesialisasi semakin mendalam dan pembagian kerja semakin mendetail sebagai akibat perkembangan perusahaan dan kemajuan teknologi canggih. Dalam hal ini seorang pekerja hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan saja. Keuntungan spesialisasi ini yakni, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Sedangkan kelemahannya adalah, pekerjaan akan membosankan para pekerja, mematikan kreativitas, dan kebanggaan mereka dalam bekerja semakin berkurang.

2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan paternalis (patern approach), manajer dalam mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, bawahan dianggap sebagai anak-anaknya.

Kelemahan dari pendekatan ini adalah mengakibatkan karyawan menjadi manja, malas, sehingga produktivitas kerjanya menurun. Akhirnya laba perusahaan berkurang bahkan perusahaan bisa mengalami kerugian dan kelangsungan hidupnya terancam. Hal ini mendorong timbulnya pendekatan sistem sosial.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sebagai sistem yang ada di luar.

Pada hal ini manajer mengakui dan menyadari bahwa tujuan organisasi perusahaan baru akan tercapai jika terbina kerja sama yang harmonis antara sesama karyawan, bawahan dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik diantara semua karyawan. Pemikiran ini didasarkan pada adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan.

2.1.2 Beban Kerja

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Gibson dan Ivancevich, 2012), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Beban Kerja merupakan hal yang memberikan pengaruh pada karyawan dalam bekerja.

Beban kerja tersebut berupa beban kerja fisik dan psikologis. Dimana beban kerja fisik berupa beratnya pekerjaan yang dilakukan misalnya mengangkat, merawat, serta mendorong. Beban kerja psikologis berupa sejauh mana tingkat

keahlian dan prestasi kerja individu dengan individu lainnya.

Menurut Mansoor (2011) menyebutkan bahwa beban kerja telah diukur oleh konflik yang berada di tempat kerja. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal. Peningkatan tuntutan tugas yang tidak terlalu besar tidak menyebabkan signifikan pada pengaruh kognitif dan tidak mempengaruhi kinerja.

Jika terjadi kesalahan atau error pada pekerjaan maka hal tersebut akan menyebabkan beban kerja kognitif atau beban fisik maupun beban secara mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

Menurut Webster dalam (Lysaght, Fabrigar, Larmour-Trode, Stewart, & Friesen, 2012) mengemukakan bahwa sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai :

1. Jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerja
2. Total jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu.
3. Pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja.

2.1.2.2 Pengukuran Beban Kerja

Menurut Ilyas dalam Krisna (2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu :

1. *Work Sampling*

Tenik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada work sampling kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas/kegiatan yang sedang dikerjakan pegawai pada jam kerja.
- b. Kaitan antara aktifitas pegawai dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi/pembagian waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja tiap pegawai dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

2. *Study Time and Motion*

Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada time and motion study, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan pegawai pada jam kerja.
- b. Kaitan antara tugas pegawai dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan secara produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja pegawai dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

3. *Daily Log*

Daily Log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

1. **Faktor Eksternal**, Menurut Irvianti dan Verina (2015) yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan pegawai yang bersifat fisik seperti stan/meja kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti masa waktu jam kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja dan beberapa jenisnya antara lain lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut wring stresor.

2. **Faktor Internal**

Faktor internal ialah faktor yang berasal dari dalam bagian badan itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi pada bagian badan tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik

secara objektif maupun subjektif.

Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.2.4 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut (Hart dan Staveland dalam Astianto, 2014) :

1. Faktor tuntutan tugas (*Task Demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pegawai. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu benar-benar diperhitungkan.

2. Kondisi Pekerjaan

Kondisi Pekerjaan mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan tugas, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu

Penggunaan Waktu Kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan pengerjaan tugas kerja (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Standar Pekerjaan yaitu kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

5. Usaha atau tenaga (*Effort*)

Usaha atau Tenaga yaitu jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.

6. Performansi

Performansi yaitu suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi individu suatu anggota / karyawan kepada organisasi untuk memotifasikan perbaikan

performansi pada waktu yang akan datang, sehingga dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Widodo (2014) lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi/perusahaan yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja individu di dalam organisasi/perusahaan. Organisasi diminta harus bisa memberikan rasa nyaman dan aman bagi setiap karyawan di dalam melakukan pekerjaannya (Febriani dan Indrawati, 2013).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja mempunyai dampak secara langsung terhadap kinerja pegawai dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berlaku sebaliknya.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen pegawai pada organisasi/perusahaan, dimana seorang pegawai tidak akan betah bekerja jika di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal pemilihan genre musik yang merdu, meskipun kedengarannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan non fisik.

Menurut Rahmawanti, dkk. (2014) menyatakan agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik. Keseluruhan dari faktor intern dan ekstern yang ada di sekitar tempat kerja setiap karyawan berupa tempat fisik seperti kursi, meja serta peralatan kerja lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari disebut dengan lingkungan kerja fisik.

Sedangkan variabel lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan hubungan pekerja dengan manajemen atau rekan kerja, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai, serta faktor yang terkait dengan tempat pekerja (Rumada dan Mudiarta, 2013). Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan sementara yaitu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja.

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.

Dari sini dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh. Sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalam melihat hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan peneliti mengacu pada grand theory dua faktor Herzberg (Harsuko., 2011). Konsep ini menyebutkan faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang berperan dalam kinerja karyawan.

1. Faktor Intrinsik

- a. Pekerjaan yang menyenangkan mengandung arti sejauh mana pekerjaan memberikan rasa senang bagi pelaku pekerjaan itu.
- b. Kesempatan berprestasi mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk menunjukkan prestasi bagi pelaku pekerjaan itu.
- c. Meningkatkan keterampilan mengandung arti sejauh mana pekerjaan yang dilakukan memberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan bagi para pelakunya.

2. Faktor Ekstrinsik

- a. Imbalan mengandung arti sejauh mana semua pendapatan baik uang maupun barang dapat mengganti jasa yang diberikan pelakunya.
- b. Lingkungan kerja mengandung arti sejauh mana lingkungan kerja memberikan dukungan bagi pelakunya dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Kebijakan perusahaan yang memotivasi mengandung arti sejauh mana kebijakan perusahaan memberikan dorongan kepada pelakunya untuk bekerja giat.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46), adalah sebagai berikut :

1. Penerangan / Cahaya

Penerangan adalah cukupnya sinar/sumber cahaya yang masuk ke dalam ruang kerja masing- masing pegawai perusahaan, penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap, dengan sistem penerangan yang baik diharapkan karyawan akan menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

2. Pertukaran Udara atau Sirkulasi Udara

Sirkulasi udara adalah seberapa banyak temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Sirkulasi udara ruangan yang tidak terlalu panas atau terlalu dingin atau kata lainnya yaitu telah sesuai akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja, temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja para karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan dalam melakukan proses produksi.

3. Kebisingan

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja. suasana bising yang berasal dari dalam dan luar ruangan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja. Salah satu polusi yang cukup mengganggu 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.

4. Kebersihan

Kebersihan yang ada disekitar lingkungan dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi dan kenyamanan para karyawan. lingkungan yang bersih, tanpa adanya sampah yang berserakan dan tidak menimbulkan bau, adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "air condition" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja yang nantinya akan mempengaruhi konsentrasi dalam menyelesaikan suatu

pekerjaan.

5. Warna

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan yaitu melalui pewarnaan yang harmonis disekitar lingkungan atau dinding ruang kerja karyawan serta disokong oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dalam melakukan pekerjaan. Pemilihan warna juga dapat menjadi pengaruh kinerja karyawan bukan hanya dari pewarnaan karena beberapa karyawan memiliki kepekaan dalam melihat dan merasakan warna disekelilingnya, dimana akan berdampak pada kualitas dan etos kerja terhadap beban kerja yang diberikan.

6. Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan aspek yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas karyawan. 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 di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sunyoto (2013, hal. 11) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan

2. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3. Suhu Udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa.

Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang Gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

2.1.4 Etos Kerja

2.1.4.1 Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Latin 'ethikos', yang berarti moral atau karakter moral (Wikipedia). Etos biasa diartikan juga sebagai suatu keyakinan, kepercayaan, kebiasaan, sikap, atau dasar dari etika. Kata lain yang berkaitan erat dengan etos dan etika adalah profesionalisme. Manusia terdiri dari batin, pikir, dan lahir. Setelah digabungkan, maka batin-pikir-lahir secara lebih jelas dapat dikembangkan menjadi keyakinan-kepercayaan-cara pikir-perbuatan.

Keyakinan adalah sesuatu yang sulit dirubah, termasuk di sini adalah nilai-nilai tentang baik buruk, hati nurani, dan ajaran agama. Etos kerja dimasukkan ke dalam kategori kepercayaan, yang bisa berubah sesuai dengan inputan yang masuk dari pikiran.

Etos kerja menjadi dasar dari cara pikir profesionalisme. Dan selanjutnya akan diwujudkan dalam bentuk perbuatan cara kerja. Ada dua faktor utama dari luar yang mempengaruhi suatu etos kerja, yaitu etos kerja lingkungan dan etika kerja. Etos kerja lingkungan adalah contoh nyata yang diberikan oleh lingkungan Adapun etika kerja adalah bagian dari kesisteman organisasi, yang biasanya dituangkan dalam bentuk formal prosedural. Sebagai contoh adalah kondisi etos kerja di negara ini.

Menurut Darodjat, (2015) Arti Etos adalah keyakinan yang menuntun seseorang kelompok atau suatu institusi. Sedangkan dalam *The American Heritage Dictionary of English Language*, etos memiliki 2 makna yaitu :

1. Disposisi, karakter, atau sikap khusus orang, budaya atau kelompok yang membedakannya dari orang atau kelompok lain, nilai atau jiwa yang mendasari, adat-istiadat.
2. Prinsip utama atau pengendali dalam suatu pergerakan, pekerjaan seni, bentuk ekspresi, atau sejenisnya. Etos kerja di negara ini telah diketahui bersama berada dalam kondisi yang sangat memprihatinkan, terbukti dari banyaknya kasus korupsi.

Maka salah satu jalan melawan etos kerja lingkungan yang buruk ini adalah dengan menegakkan etika kerja internal organisasi. Variabel yang berkaitan dengan gambar di atas sangatlah banyak, sehingga sulit untuk digambarkan semuanya di dalam satu diagram sederhana. Untuk itu dipilih 4 variabel saja yang dianggap paling dominan. Dua variabel pertama adalah ketuntasan kerja dan hasil kerja yang baik. Kedua variabel ini termasuk dalam keyakinan yang dimiliki setiap orang. Adalah merupakan keinginan normal dari setiap manusia untuk menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan hasil yang terbaik. Dua variabel berikutnya adalah, sistem reward and punishment yang merupakan bagian dari etika kerja.

Etos kerja juga menggambarkan suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh seorang individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Dalam pandangan Sinamo etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Individu atau kelompok masyarakat dapat dinyatakan memiliki etos kerja yang tinggi. (Jansen Sinamo, 2011).

Menurut Geertz yang dikutip oleh Khasanah, dkk (2013 : 5), etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan.

Etos kerja adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu yang mendasar terhadap diri untuk meraih hasil atau prestasi hidup yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu saat bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja.

2.1.4.2 Karakteristik Etos Kerja

Karakteristik seseorang yang memiliki etos kerja tinggi menurut (Darodjat,2015), yaitu :

1. Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu.
2. Memiliki orientasi kemasa depan.
3. Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja.
4. Kerja keras serta menghargai waktu.
5. Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab.
6. Hemat dan sederhana.
7. Tekun dan ulet.

2.1.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 (dua) hal (Djanjendra, 2012), yaitu :

1. Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam atau faktor internal. Etos Kerja ialah suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini oleh seseorang, etos kerja dapat ditentukan oleh kualitas pendidikan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia.

Emosi yang dikeluarkan oleh karyawan yang bersifat negatif yang tidak dapat dikelola dan dikendalikan dengan baik akan menjadi sumber masalah, dapat mengurangi upaya, dan kerja keras, kepuasan kerja, semangat kerja, dan pada akhirnya akan berdampak pada berkurangnya keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang ingin dicapai karena emosi berkaitan langsung pada etos kerja karyawan.

2. Faktor Eksternal

Budaya yang sejak lama tertanam dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan tiap individu pegawai, budaya tersebut meliputi, disiplin individu, sikap mental diyakini oleh masyarakat setempat. Masyarakat yang memiliki sistem orientasi maju akan

memilik etos kerja yang tinggi, sedangkan masyarakat yang memiliki sistem masyarakat konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah.

Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja akan dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antar individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

2.1.4.4 Indikator Etos Kerja

Menurut (Darodjat, 2015) Indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya :

1. Kerja keras

Bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

2. Disiplin

Sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3. Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5. Rajin

Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.

6. Tekun

Tekun atau ulet berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar

dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

2.1.5 Kinerja Pegawai

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk kebersihan perusahaan.

Menurut Afandi (2018 : 84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2011 : 67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan, Menurut Noor (2013 : 272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dari penjelasan tentang pengertian diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jika, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut. Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Personal/Individual, meliputi :

- a. Pengetahuan.
- b. Ketrampilan (*Skill*).
- c. Kemampuan kepercayaan diri.
- d. Motivasi.

- e. Etos kerja.
- f. Disiplin kerja.
- g. Komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor Kepemimpinan, meliputi :

- a. Kualitas dalam memberikan dorongan
- b. Semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.

3. Faktor Tim, meliputi :

- a. Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim.
- b. Kepercayaan terhadap sesama anggota tim.
- c. Kekompakan dan keeratan anggaran tim.

4. Faktor Sistem, meliputi :

- a. Sistem kerja.
- b. Fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi.
- c. Kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (*Situasional*), meliputi :

- a. Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011 : 176-178) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisien

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetap apabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dapat dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya bila akibat yang di cari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas

Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja, sebelum mematuhi suatu peraturan perlu diketahui apakah karyawan sudah mengetahui atau memahami standar atau peraturan dengan jelas.

Seorang karyawan menunjukkan kedisiplinan yang baik bila perilakunya menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas suatu peraturan, berarti karyawan secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan sehingga karyawan akan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan dengan organisasi atau perusahaan dimana pegawai bekerja.

4. Inisiatif

Daya dorong untuk melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan yang bertujuan untuk memecahkan suatu masalah yang mungkin tidak terlalu diperhatikan orang lain, terus mencari ide-ide yang bagus, dan lain-lain dimana akan sangat mempengaruhi kinerja.

2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017 : 75) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, teknologi, uang, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud dengan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komite kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. M Yusrin Najib (2020) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Umkm Maju Makmur Pandaan, Pasuruan”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah membuktikan Adanya Pengaruh Mengenai Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.
2. Rini Astuti (2019) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika, Medan”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda. Hasil penelitian ini adalah membuktikan Adanya Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan.
3. Jeky K. R. Rolos (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”. Jenis Penelitian Yang Digunakan Dalam Penelitian Ini Adalah Metode Kuantitatif Dengan Pendekatan Korelasi Dan Regresi Sederhana. Hasil penelitian ini adalah membuktikan Adanya Pengaruh Antara Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.
4. Rizal Nabawi (2020) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah membuktikan Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Adanya Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
5. Vani Kenangan Nan Wangi (2020) melakukan penelitian tentang “Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kuantitatif Dan Analisis Deskriptif. Hasil penelitian ini adalah membuktikan Untuk Mengetahui Adanya Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Arwana Citra Mulia Tbk.

6. Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah membuktikan Untuk Mengetahui Adanya Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Bni Lifeinsurance.
7. Jasman Saripuddin (2017) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kuantitatif, Analisis Linear Berganda. Hasil penelitian ini adalah membuktikan Berdasarkan Hasil Pengujian Diketahui Tidak Ada Pengaruh Positif Yang Signifikan Secara Parsial Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan, Hal Ini Berdasarkan Jawaban Responden Berkaitan Pt. Sarana Agro Nusantara Medan.
8. Anggi Budi Faderika MM (2017) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah membuktikan Untuk Mengetahui Apakah: (1) Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitaskerja Karyawan; (2) Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan; Serta (3) Menguji Dan Menganalisis Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
9. Suparman Hi Lawu (2019) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah membuktikan Hasil persamaan regresi: $Y = 12,292 + 0,711 X$. Dimana $Y =$ Kinerja Pegawai, dan $X =$ Etos Kerja, yang dapat diringkas sebagai berikut. Konstanta 12.292 menyatakan bahwa jika tidak ada etos kerja yang dilakukan oleh perusahaan, maka kinerja karyawan adalah 12.292. Koefisien regresi X sebesar 71,1% menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 satuan etos kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 71,1%.

Begitu pula sebaliknya, maka arah hubungan etos kerja dengan kinerja adalah positif, artinya searah. R Square sebesar 0,778 atau 77,8% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja sebesar 77,8% sedangkan sisanya 22,2% dijelaskan oleh variabel lain seperti gaya kepemimpinan, disiplin, kompensasi, pelatihan, budaya organisasi.

10. Rian Oztary Hardiansyah (2017) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)". Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah membuktikan (1) etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar 0,256; $p=0,000$; dan ΔR^2 sebesar 4,1%; (2) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,210 dan $p=0,004$, dan ΔR^2 sebesar 2,7%; dan (3) Etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel etos kerja sebesar 0,234 dan $p=0,001$; dan koefisien beta (β) pada variabel disiplin kerja sebesar 0,181 dan $p=0,009$; ΔR^2 sebesar 6,2%.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Gibson dan Ivancevich, 2012), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat beradaptasi, dipengaruhi perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (yaitu lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap orang lain. Beban Kerja merupakan hal yang memberikan pengaruh pada karyawan dalam bekerja. Beban kerja tersebut berupa beban kerja fisik dan psikologis. Dimana beban kerja fisik berupa beratnya pekerjaan yang dilakukan misalnya mengangkat, merawat, serta mendorong. Beban kerja psikologis berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja individu dengan individu lainnya.

Reninhard, et al. (2017) telah melakukan penelitian tentang "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado". Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Pernyataan konsep teori tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Iskadar dan Gandara (2012), melakukan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Padalarang".

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh Beban Kerja sangat besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai. yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Widodo (2014) lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi/perusahaan yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja individu di dalam organisasi/perusahaan. Organisasi/perusahaan diminta harus bisa memberikan rasa nyaman dan aman bagi setiap karyawan di dalam melakukan pekerjaannya (Febriani dan Indrawati, 2013).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja mempunyai dampak secara langsung terhadap kinerja pegawai dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berlaku sebaliknya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen pegawai pada organisasi/perusahaan, dimana seorang pegawai tidak akan betah bekerja jika di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal pemilihan genre musik yang merdu, meskipun kedengarannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Dian, et al. (2018) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar". Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Pernyataan konsep teori tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Reninhard, et al, (2017) telah melakukan penelitian tentang "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado". Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

Hal tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutoyo (2016), tentang "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah". Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.

2.3.3 Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Darodjat, (2015) Arti Etos adalah keyakinan yang menuntun seseorang kelompok atau suatu institusi. Sedangkan dalam *The American Heritage Dictionary of English Language*, etos memiliki 2 makna yaitu :

1. Disposisi, karakter, atau sikap khusus orang, budaya atau kelompok yang membedakannya dari orang atau kelompok lain, nilai atau jiwa yang mendasari, adat-istiadat.
2. Prinsip utama atau pengendali dalam suatu pergerakan, pekerjaan seni, bentuk ekspresi, atau sejenisnya. Etos kerja di negara ini telah diketahui bersama berada dalam kondisi yang sangat memprihatinkan, terbukti dari banyaknya kasus korupsi.

Maka salah satu jalan melawan etos kerja lingkungan yang buruk ini adalah dengan menegakkan etika kerja internal organisasi. Variabel yang berkaitan dengan gambar di atas sangatlah banyak, sehingga sulit untuk digambarkan semuanya di dalam satu diagram sederhana. Untuk itu dipilih 4 variabel saja yang dianggap paling dominan. Dua variabel pertama adalah ketuntasan kerja dan hasil kerja yang baik. Kedua variabel ini termasuk dalam keyakinan yang dimiliki setiap orang. Adalah merupakan keinginan normal dari setiap manusia untuk menyelesaikan pekerjaannya dan memberikan hasil yang terbaik. Dua variabel berikutnya adalah, sistem reward and punishment yang merupakan bagian dari etika kerja.

Suriansyah (2015) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kotabaru”. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kota Kotabaru yaitu sebanyak 62 (enam puluh dua) orang.

Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling atau sampel total, yaitu teknik penarikan dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kotabaru yaitu sebesar 63,3% dengan nilai signifikansi 0,000.
2. Etos kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Kotabaru yaitu sebesar 79,1% dengan nilai signifikansi 0,000.

2.3.4 Hubungan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah diperhatikan secara seksama hubungan antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos kerja sangat berpengaruh satu sama lain dimana tiap-tiap faktor fokus pada peningkatan kinerja karyawan, seperti Beban Kerja

merupakan hal yang memberikan pengaruh pada karyawan dalam bekerja berupa beban kerja fisik dan psikologis. Dimana beban kerja fisik berupa beratnya pekerjaan yang dilakukan misalnya mengangkat, merawat, serta mendorong. Beban kerja psikologis berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja individu dengan individu lainnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja mempunyai dampak secara langsung terhadap kinerja pegawai dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berlaku sebaliknya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen pegawai pada organisasi/perusahaan, dimana seorang pegawai tidak akan betah bekerja jika di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut, seperti soal pemilihan genre musik yang merdu, meskipun kedengarannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

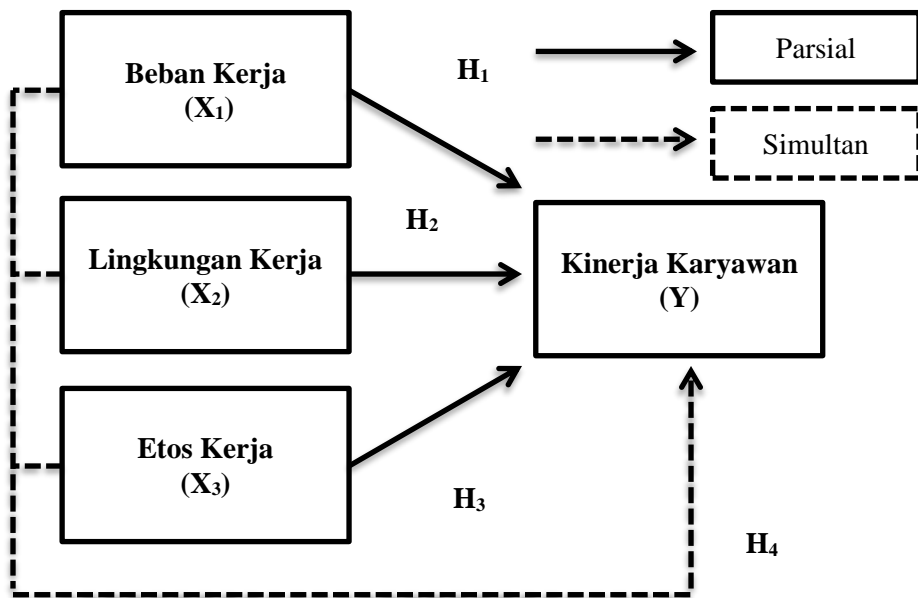
Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang di miliki seseorang. Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan. Dalam upaya peningkatan kinerja yang baik dalam organisasi, salah satu variabel mendasar adalah etos kerja, hubungan kerja. manusia yang berhasil harus memiliki pandangan dan etos kerja berpengaruh positif signifikan yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia, yang di sebut sebagai etos kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh Reninhard et al. (2017), Sutoyo (2016), skadar dan gandara (2012), menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang menguji tentang hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di antaranya dilakukan oleh Dian et al. (2018).

Reninhard et al. (2017). Sutoyo (2016), menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang menguji hubungan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai di antaranya dilakukan oleh Saleha (2016), Suriansyah (2015), dan Edwin Sans, Edward and Belson (2013) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja sangat besar terhadap kinerja pegawai. yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah disampaikan sebelumnya, maka dibuatlah model konsep. Model konsep ini dimaksudkan untuk menunjukkan hubungan antar variabel dalam penelitian. Model konsep juga merupakan landasan dalam pembuatan hipotesis yang akan diteliti dalam penelitian ini. Kerangka konsep yang digunakan pada penelitian ini dapat dijelaskan pada gambar 2.1, berikut ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:64) hipotesis yakni adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan, yaitu sebagai berikut :

- H₁:** Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Jawa Timur Surabaya.
- H₂:** Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Jawa Timur Surabaya.
- H₃:** Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Perum Perhutani Divisi Jawa Timur Surabaya.
- H₄:** Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Perum Perhutani Divisi Jawa Timur.

(Sengaja dikosongkan)