

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Dalam tinjauan pustaka penulis akan menjelaskan sejumlah tinjauan teoritis dan konsep dari sejumlah variabel dan fenomena yang diteliti. Pada bagian pertama dalam tinjauan pustaka berisi tinjauan atas konsep dan teori dalam bentuk teks naratif yang didukung oleh sejumlah bahan pustaka seperti buku referensi, jurnal dan pustaka ilmiah lainnya. Sejumlah konsep yang akan dibahas secara tinjauan pustaka pada penelitian ini yaitu mengenai konsep dasar dari Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja (Kasus pada Perusahaan Syamil *Garment*).

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yang kemudian dapat mengakibatkan pengaruh terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Afandi (2016: 51) 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 sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Trian (2016: 17) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Lebih lanjut, Sedarmayanti (2017: 26) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan, dalam hal ini ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai sehingga mencapai suatu hasil yang optimal. Perusahaan harus dapat memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Dari beberapa pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari.

2.1.1.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017: 44) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik di tempat kerja sangat penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan kesehatan karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan atau hubungan vertikal serta hubungan antar sesama karyawan atau hubungan horizontal.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016: 52) menyatakan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

1. Bangunan tempat bekerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi Kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasaan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan

ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pimpinan perusahaan.

e. Perselisihan Antar Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya; persaingan, masalah status, dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan suatu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.1.3 Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016: 57) dimensi lingkungan kerja meliputi:

Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja

Dimensi warna, dengan indikator:

1. Tata warna
2. Dekorasi

Dimensi suara, dengan indikator:

1. Bunyi musik
2. Bunyi mesin pabrik

Dimensi udara, dengan indikator:

1. Suhu udara
2. Kelembaban udara

Menurut Sedarmayanti (2017: 45) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pencahayaan

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang 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.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan. Hal ini ditandai dengan adanya dukungan, bimbingan, kepercayaan, dan sikap adil dari atasan kepada bawahan. Dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan yang ditunjukkan dengan adanya kerjasama, saling memotivasi, kepercayaan, dan akrab dalam berkomunikasi.

2.1.2 Etos Kerja

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa pandangan bahwa etos kerja mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja karyawan. Menurut Anaroga dalam Priansa (2016: 282) mendefinisikan etos kerja sebagai suatu

pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya, sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Menurut Priansa (2016: 282) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Sedangkan menurut Harsono dan Santoso dalam Darmansyah (2018: 25) mengemukakan bahwa etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Seseorang yang memiliki etos kerja akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Etos kerja seorang karyawan dapat memberi dampak bagi produktivitas karyawan tersebut.

2.1.2.1 Fungsi Etos Kerja

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap atas perbuatan dan kegiatan individu. Menurut A. Tabrani dalam Arischa Octarina (2013) fungsi etos kerja adalah sebagai pendorong timbulnya perbuatan dan penggairah dalam aktivitas.

2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja dari pada hasil kerja seseorang. Menurut Siregar di dalam Arischa Octarina (2013), usaha dalam meningkatkan etos kerja seseorang dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang, di antaranya:

1. Kesadaran, keadaan mengerti akan pekerjaannya.
2. Semangat, keinginan untuk bekerja.
3. Kemauan, apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
4. Komitmen, perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan.
5. Inisiatif, usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
6. Produktif, banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/organisasi.
7. Peningkatan, proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya.
8. Wawasan, konsepsi atau cara pandang tentang bekerja. Promosi

Menurut Donni Juni Priansa (2018: 285) ada sepuluh faktor yang mempengaruhi etos kerja, yaitu:

1. Agama

Agama membentuk nilai-nilai keyakinan dan perilaku seseorang. Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran. Suatu ajaran dimana di dalamnya terkandung nilai yang bisa memberikan pengaruh akan pola kehidupan sehari-hari bagi para penganutnya.

2. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat sehingga setiap individu akan memiliki etos yang tinggi karena pendidikan adalah proses yang berkelanjutan.

3. Motivasi

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

4. Usia

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

5. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja. Apabila seseorang menjunjung tinggi nilai kebudayaannya maka orang tersebut mempunyai etos kerja yang tinggi.

6. 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 dengan penuh.

7. Kondisi Lingkungan (Geografis)

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

8. Struktur Ekonomi

Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung pertumbuhan produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian.

9. Tingkat Kesejahteraan

Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan.

10. Perkembangan Bangsa Lain

Dengan berbagai perkembangan teknologi serta arus arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain.

2.1.2.3 Dimensi Etos Kerja

Menurut Muhammad Syafi'i dan Nuha (2018: 63) dimensi etos kerja terdiri dari sikap kerja karyawan, kemauan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, perasaan karyawan dalam bekerja, serta kesungguhan karyawan ketika bekerja.

1. Sikap kerja karyawan, sikap kerja karyawan ini dapat berupa keluwesan saat bekerja serta penyesuaian diri dalam bekerja
2. Kemauan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, kemauan ini dapat dilihat dari ketaatan dan kepatuhan serta kemauan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Perasaan karyawan dalam bekerja, perasaan karyawan ini dapat dilihat apabila seorang karyawan mempunyai etos kerja yang baik, pasti melakukan pekerjaan dengan senang tanpa adanya rasa berat hati atau terpaksa.

Menurut Priansa (2016: 286) terdapat dimensi-dimensi etos kerja yang dapat meningkatkan atau mengdongkrak kinerja pegawai dalam melaksanakan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya adalah sebagai berikut:

1. Keahlian interpersonal.
2. Inisiatif.
3. Dapat diandalkan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Keahlian dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk dilihat secara langsung. Perlu adanya pengukuran dengan menilai hasil kerja karyawan melalui segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Penilaian kerja harus dilakukan seobjektif mungkin,

sehingga hal itu dapat menjadi informasi yang berguna bagi manajer atau pimpinan terkait dengan kebutuhan karyawan, serta pelaksanaan promosi dan melihat perilaku karyawan.

Menurut Busro (2018) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak.

Menurut Wibowo (2017: 7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019: 75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

2.1.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik atau tidak dapat di analisis melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Duha (2018), yaitu motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan, loyalitas,

lingkungan fisik, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi, serta efektivitas organisasi. Faktor-faktor yang telah dikemukakan oleh Duha (2018) telah cukup meyakinkan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Manurut Payaman S Simanjuntak dalam Busro dan Daryanto (2017: 12), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, pendidikan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

1. Faktor kompetensi individu

- a. Kemampuan dan keterampilan kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh Kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, Pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya.

- b. Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting untuk mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya, dan nilai-nilai agama yang diambalnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan, dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2. Faktor dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan

teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Faktor dukungan manajemen

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

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bintaro dan Daryanto (2017: 127) penilaian kinerja karyawan merupakan proses yang memungkinkan organisasi atau instansi untuk mengetahui, menilai, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan secara tepat dan akurat.

Menurut Rozarie (2017: 66) penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka melayani konsumen agar karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan benar, maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan perlu dievaluasi.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rozarie (2017: 66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, yaitu seperti:

1. Evaluasi tujuan dan sasaran

Evaluasi tujuan dan sasaran memberikan umpan balik ke proses perencanaan untuk menetapkan tujuan kinerja di masa yang akan datang.

2. Evaluasi rencana

Jika hasil yang diperoleh dalam evaluasi kinerja tidak sesuai dengan rencana, dicari penyebabnya.

3. Penilaian lingkungan

Menilai apakah kondisi lingkungan yang ditemui dalam proses implementasi tidak memenuhi harapan, tidak menguntungkan, dan menyebabkan kesulitan.

4. Kinerja proses evaluasi

Mengevaluasi apakah ada kendala dalam proses pelaksanaan kinerja, apakah mekanisme kerja berjalan seperti yang diharapkan dan apakah ada masalah kepemimpinan dan hubungan antar pegawai dalam organisasi.

5. Pengukuran dan Evluasi kinerja

Mengevaluasi apakah penilaian kinerja dilakukan dengan benar, apakah sistem penilaian dan pembinaan berjalan normal, dan apakah metode yang digunakan sudah sesuai.

6. Evaluasi hasil

Dicari faktor yang menyebabkan deviasi dan berusaha memperbaikinya.

2.1.3.4 Dimensi Kinerja Karyawan

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan ukuran yang membantu penilaian lebih mudah dilakukan. Indahingwati & Nugroho (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima dimensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan yang mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan.
2. Kualitas pekerjaan yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan.
3. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran yang merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan.
5. Kerja sama yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu.

Menurut Dharma dalam jurnal Prapti dan Kasmiruddin (2017: 8) ada standar yang meliputi cara pengukuran kinerja, yaitu:

1. Kuantitas
Yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.

2. Kualitas

Yaitu mutu yang harus dikeluarkan (baik tidaknya) pengukuran kuantitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

3. Ketepatan waktu

Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu sebagai penyelesaian pelaksanaan tugas.

Menurut Edy (2016) terdapat lima dimensi yang dapat mewakili kinerja karyawan, yaitu hasil kerja, pengetahuan terhadap pekerjaan, inisiatif, sikap, serta disiplin. Hal itu dapat diperjelas melalui penjelasan sebagai berikut:

1. Hasil kerja ialah tingkat kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan oleh para karyawan.
2. Pengetahuan terhadap pekerjaan menjadi sebuah pengetahuan yang terkait dengan tugas mana yang akan mempengaruhi kuantitas hasil kerja.
3. Inisiatif yang mana kemampuan karyawan dalam menentukan sesuatu dan mengerjakan sesuatu selama masa pengerjaan tugasnya.
4. Sikap ialah semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.
5. Disiplin terkait dengan waktu dan absensi yang mana terlihat dari waktu dan tingkat kehadiran karyawan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bagian dari melihat perkembangan penelitian dari topik yang penulis kaji dan melakukan pemosisian penelitian penulis untuk mendukung keterbaharuan ilmu pengetahuan. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Gricilia Cheysi Aspani, Greis M. Sendow, Jeffry L.A. Tampenawas (2022), Hotel Sahid Kawanua Manado	Terdapat variabel Lingkungan Organisasi, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Hubungan Kerja	Lingkungan Kerja dan Etos Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sahid Kawanua Manado.	Jurnal EMBA Vol. 10 No.2, April 2022. Hal. 63-72
2.	Megawati dan Ampuleng (2020) Makassar, Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Terdapat variabel Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan.	Lokasi penelitian di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Sungguminasa.	Pemberian Etos Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian(Persero) Cabang Pembantu Sungguminasa.	Jurnal Mirai Management Volume 5 Issues 2 (2020) Pages 231-242 ISSN:2598-8301.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3.	Marshadia Naufalfigo dan Rita Intan Permatasari (2020) Jakarta Timur, Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma	Terdapat variabel Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan	Lokasi penelitian di RSAU Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.	Etos Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.	JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol.2, No.2, April 2022.
4.	M.Aris Arifin, Saban Echdar, dan Maryadi (2022), Kabupaten Jeneponto, Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Terdapat variabel Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Motivasi.	Etos Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai pada di BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Namun Etos Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja.	Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan JBK Vol.11 No.4 Tahun 2022 ISSN 2622-0806.
5.	Aulia Regita Firdausyi dan Kasmari (2022), Kabupaten	Terdapat variabel Lingkungan Kerja, Etos	Terdapat variabel Disiplin Kerja.	Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja	Jurnal Mirai Manajemen Vol 7, No.1 (2022) ISSN

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Semarang, Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Kerja, dan Kinerja Karyawan		berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang.	2597-4084.
6.	Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, dan Riris Lestiowati (2019), Jakarta Timur, Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur.	Terdapat variabel Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Lingkungan Kerja.	Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur.	Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen Vol. 2 No. 1 Tahun 2019.
7.	Dyah Purwaningrum dan Yane Puspito Sari (2022), Semarang, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi di PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang.	Terdapat variabel Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Etos Kerja.	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang.	Jurnal Penelitian Inovatif (JUPIN) Vol. 2 No. 1, April 2022, Hal. 221-230 ISSN:2808.
8.	Yustina Maro dan Hermayanti (2022),	Terdapat variabel Lingkungan	Terdapat variabel Gaya Kepemimpinan.	Variabel Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan	Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kabupaten Alor, Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan		Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.	Vol.8, No.7, Mei 2022 e-ISSN:2089-5364 p-ISSN:2622-8327.
9.	Marisi Butarbutar, Efendi, Sudung Simatupang, dan Midun Sianturi (2021), Kota Pematangsiantar Sumatera Utara, Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar.	Terdapat variabel Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Lingkungan Kerja.	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar.	Maker:Jurnal Manajemen Vol.7 No.1, Juni 2021 (Hlm 116-124) ISSN:2502-4434.
10.	Herman Philips Dolonseda dan Sjeddie R. Watung (2020), Kepulauan Sangihe, Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Terdapat variabel Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan.	Lokasi penelitian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.	Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.	Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis Vol.1, No.2, September 2020.
11.	Rizal Nabawi (2019),	Terdapat variabel	Tidak terdapat variabel Etos	Lingkungan Kerja,	Maneggio:Jurnal Ilmiah

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kabupaten Aceh Tamiang, Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.	Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.	Kerja.	Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.	Magister Manajemen Vol.2 No.2, September 2019, 170-183 ISSN: 2623-2634.
12	Sabina Bogilovic, Guido Bortoluzzi, Matej Cerne, Khatereh Ghasemzadeh, and Jana Znidarsic (2020), Ljubljana, Slovenia. <i>Diversity, Climate, and Inovative Work Behavior.</i>	Terdapat variabel Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja.	Lokasi penelitian di Ljubljana, Slovenia.	Dari perspektif manajerial, penelitian ini memberikan wawasan bahwa iklim wirausaha sangat penting bagi perilaku kerja inovatif. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan untuk menciptakan iklim wirausaha yang mengurangi dampak negatif dari keberagaman yang dirasakan di lingkungan kerja sambil mendukung perilaku kerja inovatif.	European Journal of Innovation Management Vol. 24 No. 5, 2021 pp. 1502-1524 Emerald Publishing Limited 1460-1060

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
13.	Marwa Gaber Ahmed Fahim (2018), Cairo, Egypt, <i>Strategic Human Resource Management and Public Employee Retention</i> .	Terdapat variabel Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja.	Populasi dan sampelnya karyawan publik/pegawai negeri sipil.	Penelitian ini berimplikasi pada teori dan praktik dalam kerangka konseptual yang mengidentifikasi Strategi MSDM untuk Pembuat Kebijakan dalam mengenali dan menilai langkah-langkah ketenagakerjaan yang akan membuat pengalaman tempat kerja menjadi lebih menyenangkan dan karenanya melemahkan niat karyawan untuk pergi.	Review of Economics and Political Science Vol. 3 No. 2, 2018 pp. 20-39 Emerald Publishing Limited 2631-3561

2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan selalu berusaha agar kinerja karyawannya dapat terus meningkat untuk mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Supaya hal tersebut terwujud maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Untuk sumber daya yang kompeten dapat tercipta dari lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan rasa aman bagi para karyawan.

Menurut Sutrisno (2017:132) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan

pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut dari segi fisik yang bisa dirasakan oleh panca indra. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut dari segi psikis yang tidak bisa dirasakan oleh panca indra. Dalam penelitian ini berfokus pada jenis lingkungan kerja non fisik. Menurut Mangkunegara (2017: 105) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan pencapaian produktivitas perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawan. Adapun dimensi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah (1) hubungan karyawan dengan atasan berupa suasana kerja yang saling menghargai dan (2) hubungan antar sesama rekan kerja berupa suasana kerja yang harmonis dan kekeluargaan.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan bersifat positif dimana tempat kerja (lingkungan kerja) yang berkualitas dan nyaman akan meningkatkan kualitas karyawan dalam memenuhi kewajiban dalam bekerja (kinerja karyawan), hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleha (2016) pada Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Tengah yang menemukan adanya hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja memiliki dampak bagi kinerja para karyawan dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal ini menandakan tempat kerja yang berkualitas dan nyaman akan memberikan dampak baik kualitas karyawan dalam memenuhi kewajiban dalam bekerja. Dalam lingkungan kerja menyangkut pada

hubungan antar karyawan, hubungan karyawan dengan atasan, dan hubungan atasan dengan karyawan. Selanjutnya pada Lingkungan Kerja Non Fisik yang dibangun secara berkualitas akan memberikan dampak baik pada pembangunan emosional yang dampaknya akan semakin membaiknya kerjasama antar karyawan, kerjasama antara karyawan dengan atasan, dan kerjasama atasan dengan karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman tentu akan meningkatkan etos kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hubungan kerja yang harmonis (lingkungan kerja non fisik) akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga hal tersebut akan mempengaruhi semangat (etos kerja) karyawan dalam menjalankan segala aktivitas pekerjaannya. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Dwi Martini, I Gusti Ayu Wimba, dan I Made Astrama (2023) pada Kantor Bapelitbang Kabupaten Tabanan.

Karyawan yang memiliki komitmen dalam bekerja (etos kerja) akan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja (lingkungan kerja). Oleh karena itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif antar sesama individu dalam suatu perusahaan guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Markidaningsih (2016) perilaku pimpinan perusahaan sangat mempengaruhi kontribusi karyawan dalam bekerja. Pemimpin yang memiliki kontribusi langsung terhadap pembentukan iklim kerja akan terbantuan untuk menyelesaikan permasalahan di tempat kerja. Penelitian dari Didit Darmawan (2020) menyatakan bahwa etos kerja yang tinggi dapat membantu dalam

pembentukan iklim kerja (lingkungan kerja) pada Koperasi Unit Desa Minatani di Kecamatan Brondong Kabupaten Lamongan Jawa Timur.

Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Ada pun faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja Menurut Priansa (2018) adalah (1) agama, (2) pendidikan, (3) motivasi, (4) usia, (5) budaya, (6) sosial politik, (7) geografis, (8) struktur ekonomi, (9) tingkat kesejahteraan, (10) dan perkembangan bangsa lain. Adapun dimensi etos kerja menurut Priansa dalam A Rahman (2018) adalah (1) keahlian interpersonal yang ditunjukkan dengan kemampuan pegawai dalam menjalin hubungan dengan pegawai lain, (2) inisiatif yang ditunjukkan dengan iklim kerja yang terbentuk pada lingkungan pekerjaan, (3) dapat diandalkan yang ditunjukkan dengan perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan.

Hubungan antara Etos Kerja dengan Kinerja karyawan bersifat positif dimana semangat kerja karyawan (etos kerja) yang tinggi akan meningkatkan kualitas karyawan dalam memenuhi kewajiban dalam bekerja (kinerja karyawan). Etos kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi, memandang pekerjaan sebagai kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Hal ini relevan dengan penelitian dari Priansa (2018: 283-284) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja dan kinerja karyawan

pada P3GL Bandung. Adapun penelitian dari Marisi Butarbutar, Efendi, Sudung Simatupang, dan Midun Sianturi (2021) menyatakan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Kota Permatang Siantar, Sumatera Utara.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2019: 75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dharma dalam Prapti dan Kasmiruddin (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui tiga dimensi, yaitu (1) kuantitas pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan, (3) ketepatan waktu.

Penelitian dari Megawati dan Ampauleng (2020) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa Sulawesi Selatan menyatakan berdasarkan uji hipotesis bahwa variabel pemberian etos kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis serta meningkatkan etos kerja secara maksimal. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, tujuan penelitian, dan kajian pustaka yang dipaparkan, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah **“Lingkungan Kerja dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Syamil *Garment*”**.