

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Etos Kerja**

Etos dalam kamus besar bahasa Indonesia berarti pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial sedangkan etos kerja diartikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos kerja merupakan sikap yang tertanam dalam diri untuk senantiasa menghayati dan menghargai suatu pekerjaan dengan terus meningkatkan kualitas dari waktu ke waktu. Instilah Inggris *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya berbagai ungkapan menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos kerja ini berkaitan dengan erat dengan budaya organisasi. Sebagai dimensi budaya, keberadaan etos kerja dapat diukur dengan tinggi rendah, kuat, keras atau lemah.

Menurut Geertz (dalam kumorotomo 2014:389) mendefinisikan etos adalah "sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup". Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Dengan demikian, yang dipersoalkan dalam pengertian etos adalah kemungkinan-kemungkinan sumber motivasi seseorang dalam berbuat, apakah pekerjaan dianggap sebagai keharusan demi hidup, apakah pekerjaan terikat pada identitas diri atau (dalam pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja lingkup empiris), apakah yang

menjadi sumber pendorong partisipasi dalam pembangunan. Etos juga merupakan landasan ide, cita, atau pikiran yang akan menentukan sistem tindakan

Kemudian Anoraga (2009:26) mendefinisikan “etos kerja merupakan 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.

Sinamo (2010:146) menyatakan bahwa “etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya”.

Pengertian etos kerja menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia. Manusia dianggap sebagai sesuatu yang lahir dari dalam dirinya yang dipancarkan ke dalam hidup dan kehidupannya. Etos kerja merupakan sebagai sikap kehendak yang diperlukan untuk kegiatan tertentu dalam suatu organisasi.

### **2.1.1.1 Fungsi Etos Kerja**

Etos kerja merupakan bagian penting yang menentukan suatu keberhasilan seseorang. Suatu keberhasilan bukan hanya ditentukan karena adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan akal pikiran tapi juga kemampuan untuk mengarahkan pada kebaikan, baik secara individu ataupun kelompok. Menurut Tabrani Rusyan, (2009: 172) secara umum, etos kerja berfungsi sebagai:

- a. Pendorong timbulnya perbuatan;
- b. Penggairah dalam aktivitas;
- c. Penggerak seperti mesin bagi mobil, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012: 122) secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seorang pengusaha atau manajer.

Etos kerja yang melekat pada setiap individu menentukan keberhasilannya. Bahwa keberhasilan yang diraih seseorang ditentukan oleh sikap, perilaku dan nilai-nilai yang diterapkannya didalam masyarakat atau dalam konteks sosial. Arti penting dari etos kerja terletak pada perannya dalam menentukan keberhasilan seseorang.

### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Upaya untuk mencapai tujuan yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang diemban maka dituntut tingkat etos kerja yang tinggi yang dimaksudkan agar apa yang ingin dicapai dapat terwujud dengan baik sesuai harapan semua orang. Etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan

manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas maupun lingkungan sosial yang lebih luas yang tentunya ditentukan oleh sikap perilaku dan nilai-nilai yang diadopsi individu-individu manusia dalam komunitas atau konteks sosialnya.

Selanjutnya Anoraga (2009: 133) menjelaskan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, antara lain:

a. Faktor internal

Faktor internal terdiri atas motivasi dan keteguhan pribadi. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. Terdiri atas motivasi dan keteguhan pribadi. Seseorang yang memiliki keteguhan pribadi diwujudkan dengan kemampuan dalam mengendalikan diri dan mampu mengembangkan kelemahan didalam dirinya menjadi sebuah kekuatan. Kemampuan mengetahui kelemahan dan kekuatan diri sendiri tersebut merupakan salah satu perwujudan dari konsep diri. Sedangkan faktor eksternal berasal dari luar yang meliputi organisasi tempat bekerja, perlengkapan bekerja, serta manajemen pengelolaan.

b. Faktor eksternal.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri manusia selain motivasi. Meliputi organisasi tempat bekerja, perlengkapan kerja, serta manajemen pengelolaan. Adanya faktor ini akan mempengaruhi bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya sehingga berpengaruh pada etos kerjanya.

Anoraga (2009: 151) menyatakan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

a. Agama

Agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu dipengaruhi sejauh mana seseorang memahami dan menyelami nilai- nilai keagamaan. Agama sebagai tuntunan internal dalam diri seseorang yang dapat memberikan arahan dan motivasi untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan kaidah- kaidah tertentu. Hal tersebut secara tidak langsung akan menanamkan etos kerja tertentu dalam diri seseorang.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga akan mempengaruhi kualitas individu didalamnya. 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, sebaliknya masyarakat yang memiliki sistem budaya masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja.

d. Motivasi individu

Individu yang akan memiliki etos kerja tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Teori Herzberg membagi faktor pendorong manusia untuk

melakukan kerja kedalam dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan faktor motivator. Faktor *hygiene* adalah hal-hal yang secara langsung didapatkan di tempat kerja, termasuk diantaranya yaitu gaji, status, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, hubungan antara rekan kerja dengan supervisi. Faktor yang kedua adalah faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi pencapaian sukses, pengakuan, kemungkinan untuk meningkat dalam jabatan, tanggung jawab, kemungkinan berkembang dan pekerjaan itu sendiri.

e. Persepsi

Pencapaian etos kerja bergantung pula pada bagaimana cara pandang karyawan terhadap terhadap situasi kerja, yang mendorong atau melemahkan etos kerja. Persepsi positif terhadap konteks pekerjaan, perilaku pimpinan, kesempatan yang disediakan perusahaan dan persepsi terhadap peluang yang dapat dicapai (pengembangan karir) akan meningkatkan dorongan dalam diri karyawan untuk menunjukkan etos kerja yang baik sesuai nilai perusahaan.

### **2.1.1.3 Indikator Etos Kerja**

Etos kerja merupakan suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna dalam lingkungan organisasi. Tasmara (2012: 231) menjelaskan indikator etos kerja kedalam 4 (empat) aspek antara lain:

a. Menghargai waktu

Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.

b. Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.

c. Keinginan untuk mandiri

Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengactualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.

d. Penyesuaian diri

Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan ataupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun masalah bagi lingkungannya.

### **2.1.2 Evaluasi Kerja**

Moehariono (2009:63) menyatakan “Evaluasi pekerjaan merupakan alat yang baik untuk menentukan apakah pegawai telah menyatakan hasil kerja yang memadai dan sudah melaksanakan aktivitas kinerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Selanjutnya Andrew E. Sikula (2005: 423) yang dikutip oleh Mangkunegara (2009:69) mengemukakan bahwa “penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang).”

Menurut Siswanto (2010:35) “penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh Manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian / deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.” Anderson dan Clancy (1991) sendiri mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai: *“Feedback from the accountant to management that provides information about how well the actions represent the plans; it also identifies where managers may need to make corrections or adjustments in future planning andcontrolling activities”* sedangkan Anthony, Banker, Kaplan, dan Young (1997) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai: *“the activity of measuring the performance of an activity or the value chain”*.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

### **2.1.2.1 Tujuan Evaluasi Kerja**

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kerja sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2009:10) adalah:

1. Meningkatkan Saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja;
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu;
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang di embannya sekarang;
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya;
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegiatan penilaian kinerja sendiri dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kerja, sehingga dapat diambil tindakan yang efektif semisal diklat, pembinaan berkelanjutan maupun tindakan koreksi atau perbaikan atas pekerjaan yang dirasa kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

#### **2.1.2.2 Cara Efektif Melakukan Evaluasi Kerja**

Evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu obyek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan. Dwiyanto (2008: 44) mengemukakan cara efektif melakukan evaluasi kerja sebagai berikut:

1. Menyiapkan detail bahan dan aspek evaluasi

Hal pertama yang perlu Anda lakukan dalam membuat penilaian adalah menyiapkan bahan dan aspek terhadap apa yang akan dievaluasi. Susunlah detail tersebut secara terstruktur sehingga akan memudahkan Anda maupun penilai lainnya. Sasaran utama dalam penilaian ini adalah untuk melihat produktivitas karyawan. Karena itu, pastikan Anda menyiapkan dengan rinci hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut, seperti penyelesaian waktu terhadap *deadline*, pencapaian yang diperoleh berdasarkan target yang ditetapkan, dan lain-lain. Bagaimanapun, di samping produktivitas, perkembangan karyawan juga perlu diperhatikan. Sebagai aset perusahaan, tidak sebaiknya karyawan tidak mengalami perkembangan diri.

2. Tanyakan pada atasan karyawan bersangkutan

Sebagai seorang HR, tidak akan mengetahui bagaimana kinerja karyawan sesungguhnya. Maka dari itu, berikan *form* penilaian terstruktur yang sudah dibuat kepada manajer masing-masing karyawan yang akan ditinjau. Selain memahami bagaimana beratnya tugas-tugas dalam divisi tersebut yang juga dirasakan oleh karyawan, manajer dapat lebih bijak dalam menilai. Namun yang perlu dipastikan, manajer atau atasan karyawan harus mampu memberi penilaian seobjektif mungkin yang bisa didukung dengan data-data valid. Dengan demikian, kemungkinan terjadinya penilaian yang hanya dilandasi oleh preferensi pribadi pun dapat diminimalisasi. Manajer pun jadi terbatas ruang geraknya dalam memberi penilaian secara subjektif yang terkesan mengada-ada.

### 3. Diskusikan dengan karyawan langsung

Setelah menerima hasil penilaian dari atasan karyawan, barulah Anda mendiskusikannya dengan karyawan terkait. Namun, pastikan diskusi ini berlangsung dengan nyaman bagi masing-masing pihak. Sebaiknya, diskusi dilakukan di ruang yang tidak terlalu banyak orang karena sifatnya yang cukup personal dan dalam waktu yang tidak mengganggu kewajiban aktivitas masing-masing.

### 4. Rencanakan aksi setelah evaluasi

Tujuan dari setiap evaluasi adalah untuk melangkah ke arah yang lebih baik. Bilamana hasil kinerja karyawan mengalami peningkatan, tidak ada salahnya memberikan apresiasi yang sesuai. Bentuk penghargaan ini pun sangat beragam, seperti bonus akhir tahun atau yang lainnya. Pun demikian bila hasil evaluasi yang didapat tidak memuaskan. Diskusikan apa saja hal-hal yang sekiranya mampu membantu karyawan tersebut untuk kembali terpacu dan produktif. Berikan kritik dan saran yang membangun agar karyawan dapat tergugah.

#### **2.1.2.3 Indikator Evaluasi Kerja**

Dalam pelaksanaan penilaian kinerja oleh perusahaan dapat tercapai sesuai sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan, maka diperlukan syarat-syarat yang harus dipenuhi sebagai indikator keberhasilan dalam suatu sistem penilaian pekerjaan. Dwiyanto (2008: 50) mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur evaluasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas, bahwa produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektivitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.
2. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan terutama yang berhubungan dengan kualitas publik.
3. Responsivitas, maksudnya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Responsibilitas, maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit.
5. Akuntabilitas, maksudnya bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi tunduk kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritaskan kepentingan rakyat.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009: 147), bahwa dalam indikator penilaian kerja diperlukan syarat-syarat sebagai berikut:

1. Relevansi, yaitu suatu sistem penilaian kinerja hanya mengukur hal-hal yang berhubungan atau berkaitan langsung (relevan) pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan suatu pekerjaan dalam suatu jabatan tertentu.

2. Akseptabel, yaitu suatu sistem penilaian kinerja harus dapat diterima dan dimengerti baik oleh penilai maupun yang dinilai dalam hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi.
3. Reliabilitas, yaitu sistem penilaian kinerja harus dapat dipercaya serta mempunyai alat ukur yang dapat diandalkan, konsisten dan stabil. Artinya, apabila alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika digunakan oleh penilaian lain untuk mengukur objek yang sama, maka akan memberikan hasil penilaian yang sama pula.
4. Praktis, yaitu syarat yang menghendaki agar suatu sistem penilaian kinerja harus praktis dan mudah dilaksanakan, handal, dan memberikan informasi tentang perilaku yang kritikal yang menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga sistem penilaian dapat mendukung secara langsung untuk tercapainya tujuan organisasi.
5. Standardisasi, yaitu setiap pegawai dalam kategori pekerjaan yang sama dan berada di bawah organisasi yang sama harus dinilai dengan menggunakan instrumen yang sama. Untuk menjamin konsistensi penilaian, para penilai harus mendapatkan latihan yang memadai. Standar pelaksana kerja hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan akan menentukan karakteristik masyarakat yang ada di dalamnya.

Karakter masyarakat dan perorangan dapat tercermin melalui perilakunya dan dilihat dari kinerjanya (*performance*) dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Danang Sunyoto, (2012:43) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Menurut Sedarmayanti (2010:2) “Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

Menurut Nitisemito (2006: 183) mengemukakan bahwa ”Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Secara umum lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

### **2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2010: 26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi 2 (dua) yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik, dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori yaitu:
  - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Suatu perusahaan hendaknya menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja didalamnya baik tingkat atas maupun bawah dengan suasana yang kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik dan juga pengendalian diri yang baik.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Suatu kondisi perusahaan dikatakan baik atau sesuai apabila pegawainya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperoleh rancangan sistem kerja yang efisien. Sedarmayanti (2011: 29) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Kondisi fisik lingkungan kerja

a. Penerangan cahaya ditempat kerja (*Illumination*)

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Dengan penerangan yang baik para pegawai akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan.

b. Suhu udara (*Temperature*)

Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda, keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda tergantung bagaimana pegawai tersebut bisa beradaptasi dengan lingkungannya.

c. Kebisingan (*Noise*)

Bising dapat didefinisikan sebagai bunyi yang tidak disukai, suara bising adalah sesuatu hal yang dihindari oleh siapapun. Karena akan mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

d. Getaran Mekanis (*Motion*)

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya.

e. Pencemaran (*Pollution*)

Pencemaran ini dapat disebabkan karena tingkat pemakaian bahan-bahan kimia di tempat kerja dan keanekaragaman zat yang dipakai pada

berbagai bagian yang ada ditempat kerja dan pekerjaan yang menghasilkan perabot dan perkakas.

f. Keindahan (*Aesthetic Factors*)

Faktor keindahan ini meliputi musik, warna dan bau-bauan. Musik, warna dan bau-bauan yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kondisi psikologis lingkungan kerja

a. Perasaan Pribadi (*Feeling of Privacy*)

Privasi dari pegawai yang dapat dirasakan dari desain ruang kerja. Ada ruang kerja yang didesain untuk seorang pegawai, ada pula yang didesain untuk beberapa orang.

b. *Sense of status and importance*

Para pegawai tingkat bawah senang dengan desain ruang terbuka karena memberi kesempatan kepada pegawai untuk berkomunikasi secara informal.

#### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2010: 32) sebagai berikut:

1. Pertukaran atau suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab penurunnya kepuasan kerjapara karyawan sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan proses produksi. Pertukaran udara yang terlalu rendah atau terlalu tinggi tidak akan mendukung

tercapainya efisiensi kerja, sehingga akan menurunkan semangat kerja. Pengaturan suhu udara dapat dilakukan dengan cara ventilasi udara yang cukup, pemasangan kipas angin atau pemasangan AC (*Air Conditioner*).

## 2. Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk dalam ruang kerja karyawan sehingga dapat bekerja dengan baik. Peningkatan kualitas kerja karyawan, Pengurangan tingkat kecelakaan kerja, Kemudahan pengamatan karyawan terhadap objek kerja, Peningkatan gairah kerja karyawan, Pengurangan tingkat perputaran karyawan, dan Penurunan biaya produksi. Penerangan yang diperlukan karyawan adalah penerangan yang cukup untuk melaksanakan tugas pekerjaan.

## 3. Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan, agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik, terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia akan mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu manajemen perusahaan tentunya harus dapat menyusun perencanaan yang tepat untuk ruang gerak yang dari masing-masing karyawan.

## 4. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan sehingga akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Setiap karyawan menginginkan keamanan kerja yang kondusif, artinya perangkat kerja harus disusun sedemikian rupa sehingga memberikan keamanan dalam diri karyawan.

Disamping itu setiap karyawan harus diberikan pengertian dan pelatihan yang cukup tentang penggunaan perangkat keamanan kerja, hal ini dilakukan guna mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan termasuk pengendalian pertama untuk pencegahan kecelakaan.

#### 5. Kebisingan

Suara atau bunyi perlu diperhatikan, karena dapat mengganggu ketenangan dan ketentraman kerja karyawan, selain itu akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan yang bersangkutan. Suara bising akan mengakibatkan menurunnya potensi untuk berkomunikasi diantara para karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Kebisingan sering diartikan suara yang tidak diinginkan karena dapat menimbulkan ketidaknyamanan pada pendengaran yang pada akhirnya akan mengganggu aktivitas kerja.

#### 6. Hubungan sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang baik dipengaruhi oleh komunikasi yang terjalin dengan baik diantaranya begitupun pada tenaga perawat. Komunikasi ini sangat diperlukan dalam dunia kerja terutama terhadap pelaksanaan berbagai aktivitas kerja. Sebagaimana tujuan dari komunikasi adalah untuk memudahkan, dan melancarkan pelaksanaan kegiatan tertentu dalam mencapai suatu tujuan.

#### 7. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan merupakan interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi. Lingkungan kerja atau

suasana yang kondusif memang bisa memicu keharmonisan hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan. Namun, ada beberapa aspek yang juga dinilai penting, seperti penghargaan terhadap suatu ide atau masukan yang konstruktif bagi perusahaan, rasa saling percaya satu sama lain, pemahaman yang baik terhadap suatu perubahan dan keinginan saling membantu antar cabang/kelompok pekerja atau antar departemen.

Dari uraian di atas bahwa lingkungan kerja menjadi 2 (dua) yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (b) Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

#### **2.1.4 Kinerja Pegawai**

Sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*) praktiss mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. *Job related* berarti bahwa sistem penilaian perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan organisasi. Kata *performance* dalam bahasa Inggris diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sering berbeda, sampai sekarang belum dibakukan. Ada yang menerjemahkan sebagai : unjuk kerja, kinerja, hasil karya, karya, pelaksanaan kerja, hasil pelaksanaan kerja.

Menurut Bambang Wahyudi (2010 :34) menerjemahkan menjadi prestasi kerja. Untuk lebih mengetahui mengenai definisi kinerja pegawai menurut beberapa ahli diantaranya menurut:

Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Simamora (2008: 247) ”Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian pekerjaan oleh pegawai sebaik-baiknya.” Sedangkan Bernardin dan Russel (2010: 397), mengatakan “Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari out put”.

Kinerja (*Performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Di samping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan.

#### **2.1.4.1 Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan bagian penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena pegawai sebagai motor penggerak utama organisasi. Indikator-indikator kinerja pegawai yang harus diperhatikan menurut Robbins, (2012: 354) diantaranya sebagai berikut:

##### 1) Kemampuan Bekerja sama

Dalam sebuah organisasi tentu memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan bekerja sama satu dengan lainnya, baik antara pimpinan dengan bawahan maupun dengan sesama pegawai.

2) Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan dilihat dari hasil kerja yang telah selesai, untuk jenis pekerjaan pelayanan dilihat dari produk (*out put*) yang dihasilkan dengan mempertimbangkan ketepatan, kecepatan dan lainnya.

3) Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis yang harus dimiliki seorang pegawai diantaranya pemahaman tentang tupoksi, peraturan, SPM, SOP serta substansi, agar menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

4) Inisiatif

Apabila terdapat perubahan rencana atau pelaksanaan tidak sesuai rencana sebelumnya, maka akan terjadi ketidakberesan. Oleh karena itu diperlukan inisiatif sebagai solusi untuk mencari jalan keluar dengan tetap memperhatikan aturan-aturan yang berlaku.

5) Semangat

Setiap pegawai dituntut untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi, karena semangat merupakan daya dorong yang kuat untuk mencapai tujuan secara maksimal, semangat kerja ini timbul sebagai akibat dari stimuli secara individual maupun stimuli dari luar.

6) Daya Tahan / Kehandalan

Kehandalan fisik maupun mental pegawai sebagai modal awal untuk menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Daya tahan fisik yang prima cenderung mempunyai konsistensi yang tinggi terhadap penyelesaian tugas.

#### 7) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan hasil kerja pegawai yang dicapai secara konkrit dan sesuai dengan sasaran dan tujuan. Selain itu kuantitas pekerjaan juga sesuai dengan kualitas kerja.

Demikian bahwa indikator-indikator tersebut merupakan daya dorong yang kuat untuk mencapai tujuan secara maksimal, semangat kerja timbul sebagai akibat dari stimuli secara individual maupun stimuli dari luar.

#### **2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Bernandin & Russell (2010: 335) yang dikutip sebagai berikut :

##### 1. *Quantity of work*

Kuantitas kerja (*quantity of work*) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan.

##### 2. *Quality of work*

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Kualitas pekerjaan dilihat dari hasil kerja yang telah selesai, untuk jenis pekerjaan pelayanan dilihat dari produk (*out put*)

yang dihasilkan dengan mempertimbangkan ketepatan, kecepatan dan lainnya.

3. *Job Knowledge*

*Job Knowledge* adalah luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Kemampuan keterampilan teknis yang harus dimiliki seorang pegawai diantaranya pemahaman tentang tupoksi, peraturan, SOP serta substansi, agar menghasilkan sesuatu yang bermanfaat dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

4. *Creativeness*

Kreativitas merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

5. *Cooperation*

Kerjasama adalah kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

6. *Dependability*

*Dependability* merupakan kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja sehingga konsep ini erat dengan konsep

ketergantungan berkaitan erat dengan keterandalan atau tingkat kendalan seseorang.

#### 7. *Initiative*

Inisiatif melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

#### 8. *Personal Qualities*

Kualitas individu *merupakan* karakter atau perilaku seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

### 2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan materi penelitian, seperti nampak pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Judul	Persamaan dan Perbedaan	Kesimpulan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Lankeshwara, 2016, <i>A study on the impact of workplace environment on employee's performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel - Awissawella</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.</li> </ul>	<i>The survey results revealed that the job aids, supervisory support and physical work environment as positively influential for the employee's performance and job aid as the most critical predictor. Implications of the findings and recommendations are offered.</i>	<i>International Journal IJMS</i> 2016 vol. 3 (1), 47 - 57

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2	Gitahi Njenga Samson, 2015, <i>Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town - Kenya</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen</li> </ul>	<i>The study findings showed that the physical aspects were did not have a significant effect on employee performance while the psychosocial and work life balance factors were significant. The results therefore indicated that psychosocial aspects exhibited the strongest association with employee performance while physical aspects and psychosocial aspects were moderate.</i>	<i>International Journal IJMSR</i> Volume 3, Issue 12, Des 2015, PP 76-89
3	Joshua O. Nweke, 2016, <i>Effects of Job Evaluation on Workers' Productivity: A Study of Ohaukwu Local Government Area, Ebonyi State, Nigeria</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan evaluasi kerja sebagai variabel independen</li> <li>Perbedaan produktivitas sebagai variabel dependen</li> </ul>	<i>Results indicate that job evaluation increases organizational productivity, it impact discipline on the staff of Local Government system and promotion of staff in the Local Government system is strongly tied to job evaluation.</i>	<i>International Journal of Humanities and Social Science</i>
4	Shahrul Nizam bin Salahudin, 2016, <i>The Relationship between Work Ethics and Job Performance.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan etika kerja sebagai variabel independen</li> <li>Menggunakan kinerja sebagai variabel dependen</li> </ul>	<i>The study found that work ethics affects job performance significantly. It highlights the importance of work ethics in improving job performance.</i>	<i>International Conference on Business and Economics</i>
5	Francesco Polese , 2016, <i>Job Evaluation and Measurement in Public Organizations: A Systematic Literature Review.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan evaluasi kerja sebagai variabel independen</li> <li>Menggunakan kinerja sebagai variabel dependen</li> </ul>	<i>The work, in an attempt to offer a systematization of the literature about job evaluation and measurement, tries to achieve an identification of the only variables effectively connected to performances of public organizations.</i>	<i>International Journal of Business Administration</i>
6	Khaled Al-Omari, 2017, <i>The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen</li> <li>Kinerja sebagai variabel dependen</li> </ul>	<i>Findings revealed that the situational constrains constituted of factors such as noise, office furniture, ventilation and light, are the major work environment conditions that have negative impact</i>	<i>International Journal of Applied Engineering Research</i> Volume 12,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<i>Jordan</i>		<i>on job performance and should gain more attention. It is suggested that employers should take initiatives to motivate employees by improving their work environment.</i>	Number 24 (2017)
7	George O. Muga, 2014, <i>Effect of Management Style on Job Evaluation In Public Corporations: A Case Study of Jomo Kenyatta Foundation.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan manajemen evaluasi kerja sebagai variabel independen.</li> </ul>	<i>The study found out that participative or democratic, transformational management styles are popularly being used in JKF and that management styles influence job evaluation at Jomo Kenyatta Foundation to a very great extent.</i>	<i>International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, April 2014</i>
8	Adeyeye, 2015, <i>Effects of Workplace Ethics on Employees and Organisational Productivity in Nigeria</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan etos kerja sebagai variabel independen</li> <li>• Menggunakan produktivitas organisasi sebagai variabel dependen</li> </ul>	<i>The resultsshow that significant relationship exists between ethical standards and organisational productivity, in Nigeria and that integrity cum discipline have negative impact on improved productivity level of the organization, which could be attributed to the nature of these virtues being abstract and could only be seen or observed overtime.</i>	<i>(CU-ICADI) 2015: Social and Economic Models for Development Track</i>
9	Surya Prakash , 2014, <i>Impact of Work Ethics on Organizational Commitment and Employee Satisfaction at HDFC Bank Indore, India</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan etos kerja sebagai variabel independen</li> <li>• Menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen</li> </ul>	<i>The findings in the study show that work ethics has a non-significant negative effect on work satisfaction while work ethics has a significant positive effect on organizational commitment. This study concludes that work ethics are very important for organizational commitment but that they cannot automatically create high job satisfaction. Work ethics and work satisfaction are not necessarily related, which might be due to the perception of fairness among the employees.</i>	<i>Global Journal for Analysis Research Volume : 3 / Issue : 5   May 2014 • ISSN No 2277 - 8160</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10	Khawar Nadeem, 2017, <i>Impact of Work Environment Factors on Employee Performance; Empirical Evidence from Manufacturing Industry of Lahore</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen</li> <li>Menggunakan kinerja sebagai variabel dependen</li> </ul>	<i>The results of the study show that all the variables or positively correlated with each other and all variables have the positive effect on the each other's. Results show that the physical environment can disturb the level of the performance, of the employees.</i>	<i>International Journal of Future Marketing and Management (FMM 2017)</i>
11	Muhammad Bakri, 2014, Pengaruh etos kerja, kompetensi dan lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Hadji Kalla Di Makassar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan etos kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen (X)</li> <li>Menggunakan kinerja sebagai variabel dependen (Y)</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Hadji Kalla di Makassar mempunyai etos kerja yang tinggi dan kompetensi, lingkungan kerja yang baik sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan.	Jurnal EMBA Vol.3 No.5 September 2014, Hal. 111-144
12	Christian G. Kelatow dkk, (2016) Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai pada RS. Pancaran Kasih Manado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan evaluasi kerja sebagai variabel independen (X)</li> <li>Menggunakan kinerja sebagai variabel dependen (Y)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh evaluasi pekerjaan, gaji dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada RS. Pancaran Kasih Manado	Jurnal EMBA Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 303-408
13	Febrina Aulia Prasasti, 2016 Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja karyawan Bagian Pemasaran melalui Faktor pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank XYZ KCU Bekasi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan evaluasi kerja lingkungan kerja sebagai variabel independen (X)</li> <li>Menggunakan kinerja sebagai variabel dependen (Y)</li> </ul>	Hasilnya adalah penilaian kinerja memengaruhi faktor pemotivasi sebesar 78%, sedangkan faktor pemotivasi memengaruhi kinerja sebesar 44%. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah penilaian kinerja memengaruhi kinerja jika terdapat faktor pendorong motivasi.	Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 2 No. 3, September 2016
14	Christine Natalia (2014) Pengaruh Penilaian Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Pada PT Bank Negara	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan evaluasi kerja sebagai variabel independen (X)</li> <li>Menggunakan kinerja sebagai variabel dependen (Y)</li> </ul>	Hasilnya adalah adanya pengaruh penilaian kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Undip Pleburan Semarang.	Jurnal Katalogis, Volume 1 Nomor 3, Maret 2016 hlm 96-103

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Indonesia (persero) TBK cabang UNDIP Semarang			
15	Saleha, (2016), Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada dinas bina marga Propinsi Sulawesi Tengah.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan Lingkungan kerja sebagai variabel independen (X)</li> <li>• Menggunakan kinerja sebagai variabel dependen (Y)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas bina marga Propinsi sulawesi tengah	Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 196-203
16	Muhammad Arsad (2017) Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan etos kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel independen (X)</li> <li>• Lokasi penelitian</li> </ul>	Hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara	eJournal Pemerintahan Integratif, 2017, 5 (1) : 135-147
17	Lucky Wulan. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen (X)</li> <li>• Menggunakan kinerja sebagai variabel dependen (Y)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang) baik secara parsial maupun simultan.	<i>Jurnal Magister Manajemen EMBA. Vol.3 No.4 Maret 2014</i>
18	Arif Adi Kusuma dkk. 2013. mengkaji mengenai Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca-Cola Bottling Central Java.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen (X)</li> <li>• Menggunakan kinerja sebagai variabel dependen (Y)</li> <li>• Lokasi penelitian</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Coca-Cola Bottling Central Java.	<i>adln.lib.unair. ac.id Vol 4. No 6 (2009)</i>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19	Eek Rohendi. 2014. mengkaji mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel independen (X)</li> <li>• Menggunakan kinerja sebagai variabel dependen (Y)</li> <li>• Lokasi penelitian</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Cimahi baik secara parsial maupun simultan.	Jurnal Magister Manajemen UI Vol 5, No. 2 (2014)
20.	Ruliansyah T; 2007 Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Sugih Instumendo Abadi Pada Devisi Produksinya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan penilaian kerja sebagai variabel independen (X)</li> <li>• Lokasi penelitian</li> </ul>	Dari hasil diketahui bahwa pengaruh penilaian kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Sugih Instrumendo Abadi memiliki pengaruh positif, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain	ISSN Online <a href="http://repository.maranatha.edu/">http://repository.maranatha.edu/</a> 19203/

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu perusahaan, manajemen atau pengelolaan sumber daya manusia adalah suatu keharusan. Tujuan organisasi sulit tercapai tanpa sumber daya manusia yang kompeten serta memiliki semangat dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Untuk menumbuhkan semangat dan komitmen yang tinggi dari para pegawai maka sepatutnya suatu organisasi memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

Perlunya kepedulian segenap elemen masyarakat untuk menciptakan iklim etos kerja yang baik dan kondusif sangat diperlukan guna terwujudnya tatanan masyarakat dengan etos kerja tinggi. Untuk mewujudkan tentu perlu dukungan lapisan masyarakat paling bawah hingga yang paling atas sekalipun. Jika kesadaran ini sudah tumbuh ditambah dengan komitmen yang kuat maka bukan

tidak mungkin bangsa Indonesia akan semakin kuat reputasinya tidak hanya sebagai bangsa yang dikenal ramah tapi juga sebagai bangsa yang beretos kerja tinggi, yang bisa ditemukan disetiap profesi.

Tasmara (2012: 231) menjelaskan indikator etos kerja kedalam 4 aspek antara lain 1) Menghargai waktu; 2) Tangguh dan pantang menyerah; 3) Keinginan untuk mandiri dan 4) Penyesuaian diri.

Anggota yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang diisyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja. Tentu saja perusahaan mengharapkan para anggota memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Bagi suatu organisasi, kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Mengingat pentingnya peningkatan kinerja pegawai maka dibutuhkan usaha dan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan sumber daya manusia seperti melakukan evaluasi kerja secara berkesinambungan, tepat sasaran dan dapat dipertanggungjawabkan. Indikator evaluasi kerja yaitu 1) Relevansi, 2) Akseptabilitas, 3) Reliabilitas, 4) praktis dan 5) Standarisasi.

Lingkungan kerja berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, hubungan pegawai di dalam perusahaan

yang bersangkutan (Agus Ahyari 2009: 125). Perusahaan dituntut untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa aman dan nyaman dalam mengerjakan tugasnya sehingga jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya dan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Sedarmayanti, (2010: 21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Unsur lingkungan kerja fisik meliputi pertukaran udara, penerangan ruangan kerja, ruang gerak, keamanan kerja dan kebisingan.

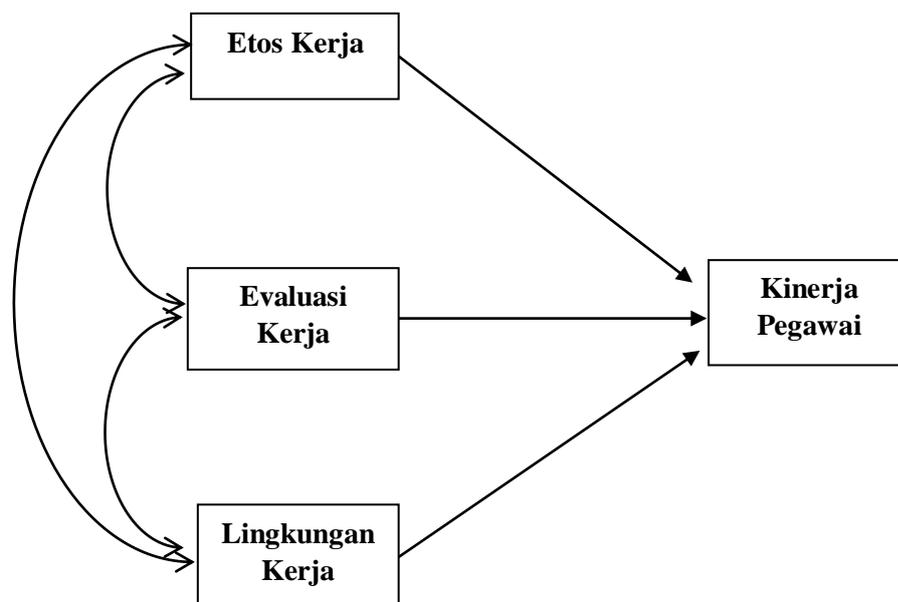
2. Lingkungan kerja Non fisik

Unsur lingkungan kerja non fisik meliputi pengawasan secara kontinyu, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, kesempatan berkarier, rasa aman anggota, hubungan kekeluargaan dan perlakuan secara adil.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, supervisor, departemen SDM, maupun perusahaan. Bernardin dan Russel (2010: 397), mengatakan bahwa “Kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dari *output*”. Indikator kinerja menurut Robbins (2012: 354), antara lain 1) kemampuan kerjasama; 2) kualitas pekerjaan; 3) kemampuan teknis; 4) inisiatif; 5) semangat; 6) daya tahan; 7) kuantitas pekerjaan.

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tingkat hasil rata-rata yang dicapai oleh seorang pekerja. Salah satu kegunaan penilai kerja adalah untuk membantu mendiagnosa kesalahan dalam mendesain pekerjaan dan umpan balik dalam menetapkan karier pimpinan untuk mencapai tujuan. Sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*), praktis mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. *Job related* berarti bahwa sistem penilaian perilaku kritis yang mewujudkan keberhasilan organisasi. Praktis artinya mudah dipahami atau mudah di mengerti oleh penilai. Standar pelaksana kerja hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerjaan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitiannya dapat divisualisasikan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan maka dapat ditarik suatu hipotesis yaitu : **“Terdapat Pengaruh Etos Kerja, Evaluasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank BPR di Wilayah Kota Tasikmalaya”**.