

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Perumusan hipotesa dapat dikaji pada penelitian terdahulu dan menjadi sumber tolak ukur yang dikajikan dalam penelitian. Yang dimana bertujuan untuk mengetahui sumbernya terletak pada peneliti pendahulu . Sehingga pada penelitian benar baru dan belum diteliti oleh orang lain. Penelitian terdahulu yang digunakan dalam pembuatan dan infomasi pada penelitian kali ini berasal dari jurnal serta literatur sebagai pendukung lainnya dengan melihat hasil penelitian serta akan dibandingkan dengan penelitian selanjutnya dengan teknik menganalisis perbandingan beda, waktu, keadaan berikut daftar peneliti terdahulu:

NO	JUDUL, ARTIKEL, DAN SUMBER JURNAL	TUJUAN, VARIABLE, SAMPLE, PENGUMPULAN DATA, METODE	HASIL PENELITIAN
1.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPEDA Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1 (2013) 18-23 ISSN : 2302 934X Diana Khairani Sofyan Jurusan Teknik Industri, Universitas Malikusaleh, Lhokseumawe, Aceh-Indonesia Corresponding Author: <a href="mailto:hatikue@yahoo.com">hatikue@yahoo.com</a> (Sofyan, 2013)	Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BapedaKabupaten X. Lingkungan Kerja Kinerja sample : 40 Respondent Pengumpulan data : sample yang acak Analisis data : Analisis regresi linier	Hasil Penelitian : 1. Dari 40 Responden diperoleh bahwa reliabilitas setiap variabel yang diteliti menunjukkan pengukuran kehandalan yang sudah memenuhi kredibilitas Cronbach Alpha. 2. Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan akhir estimasi yaitu $Y = 2.463 + 0.717 X$ , konstanta sebesar 2.463 artinya jika variabel lingkungan kerja pegawai Bapeda Kabupaten X sebesar 2.463 maka kinerja pegawai juga hanya sebesar 2.463.

NO	JUDUL, ARTIKEL, DAN SUMBER JURNAL	TUJUAN, VARIABLE, SAMPLE, PENGUMPULAN DATA, METODE	HASIL PENELITIAN
			<p>3. Hasil penelitian diperoleh koefisien DurbinWatson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA.</p> <p>4. Koefisien regresi (x) sebesar 0.717, artinya jika hubungan lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami peningkatan 0,717.</p> <p>5. Hasil uji Hipotesis diperoleh bahwa Ho ditolak artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara</p> <p>6. lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X.</p>
2.	<p>Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN(Persero)  MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen  e-ISSN 2623-2634  Volume 3, Nomor 2 ,  September 2020  <a href="http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO">http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO</a>  Peneliti : Manda Dwipayani Bhastary</p>	<p>Tujuan:  Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan untuk</p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan dengan demikian dapat dikatakan bahwa etika kerja yang dilakukan perusahaan</p>

NO	JUDUL, ARTIKEL, DAN SUMBER JURNAL	TUJUAN, VARIABLE, SAMPLE, PENGUMPULAN DATA, METODE	HASIL PENELITIAN
	<p>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahkota Tricom Unggul (Bhastary, 2020)</p>	<p>mengetahui dan menganalisis pengaruh etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan variabel            X1 : Etika Kerja            X2 : Stres Kerja            Y : Kepuasan Kerja</p> <p>Sample : 60 Respondent            Pengumpulan data : secara acak            Metode Analysis : analisis regresi linier berganda</p>	<p>dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerja setiap karyawan pada Perusahaan tersebut. Dalam hal ini perusahaan kurang memperhatikan etika kerja karyawan, terutama sikap kerja dari setiap karyawan. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika stress kerja di perusahaan meningkat maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun. Dari hasil penelitian menunjukkan perusahaan kurang memperhatikan beban kerja karyawan dan masih terjadi tumpang tindih pekerjaan yang menyebabkan stress kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan etika kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UIP3BS UPT Medan, artinya jika etika kerja dan stress kerja di perusahaan</p>

NO	JUDUL, ARTIKEL, DAN SUMBER JURNAL	TUJUAN, VARIABLE, SAMPLE, PENGUMPULAN DATA, METODE	HASIL PENELITIAN
			secara bersama-sama ditingkatkan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.
3.	<p>Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen  homepage:  Vol 2, No. 1, Maret 2019, 16-30  <a href="http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO">http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO</a>  ISSN 2623-2634 (online)  DOI: <a href="https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402">https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402</a>  Peneliti : Syalimono Siahaan1)*, Syaiful Bahri2)  1,2Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia  Korespondensi: <a href="mailto:hendrotamali93@gmail.com">hendrotamali93@gmail.com</a></p> <p>(bahri et al., 2019)</p>	<p>Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p>VARIABEL PENELITIAN  X1 : Penempatan  X2 : Motivasi  X3 : Lingkungan Kerja  Y : Kinerja Pegawai</p> <p>Sample pengumpulan data dan metode  Sample : 107 Respondent</p> <p>Data Collection : Quisoner and Documentasi</p> <p>Analysis metode : Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.</p> <p>Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.</p> <p>Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.</p> <p>Penempatan, motivasi, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara.</p>

NO	JUDUL, ARTIKEL, DAN SUMBER JURNAL	TUJUAN, VARIABLE, SAMPLE, PENGUMPULAN DATA, METODE	HASIL PENELITIAN
4.	<p>PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga) Among Makarti, Vol.3 No.5 Juli 2010</p> <p>Peneliti : Tri Widodo Staff Pengajar STIE AMA Salatiga (Widodo, 2010)</p>	<p>Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap kerja karyawan pertunjukan di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.</p> <p>Variable penelitian Variabel : Lingkungan Kerja Budaya Organisasi Kepemimpinan Kinerja</p> <p>Contoh pengumpulan data dan sammple Sampel: 60 Responden Pengumpulan Data: uji regresi berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Ada yang positif dan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kerja karyawan kinerja di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.</li> <li>2. Ada yang positif dan pengaruh signifikansi budaya organisasi terhadap karyawan prestasi kerja di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.</li> <li>3. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap karyawan prestasi kerja di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.</li> <li>4. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pekerjaan lingkungan, budaya organisasi, dan kepemimpinan terhadap karyawan prestasi kerja di Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga.</li> </ol>
5.	<p>Pengaruh Hubungan Atasan dan Bawahan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dalsey, Hillblom and LynnTangerang (Oktaviani et al., 2020)</p>	<p>peneliti bertujuan : 1) mendeskripsikan hubungan atasan dan bawahan di PT. Dalsey, Hillblom and LynnTangerang.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.) Hubungan atasan dan bawahan yang terjadi di PT. Dalsey, Hillblom and Lynn Tangerang sudah berjalan dengan baik.</li> </ol>

NO	JUDUL, ARTIKEL, DAN SUMBER JURNAL	TUJUAN, VARIABLE, SAMPLE, PENGUMPULAN DATA, METODE	HASIL PENELITIAN
		<p>2) mendeskripsikan kinerja karyawan di PT. Dalsey, Hillblom and Lynn Tangerang.</p> <p>3) mengetahui pengaruh atasan dan bawahan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. Dalsey, Hillblom and Lynn Tangerang.</p> <p>Penelitian ini menggunakan tiga variabel, variable pertama menjelaskan tentang karakteristik pegawai, yang kedua variable hubungan atasan dan bawahan dan yang terakhir adalah variable Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana menggambarkan atau menjelaskan suatu masalah yang hasilnya dapat Journal of Scientific Communication Volume 2 Issue 1, April 2020 digenereliasikan, karena itu menuntut sampel yang representative dari seluruh populasi, operasional konsep, serta alat ukur yang validitas dan reliabilitas. inerja.</p>	<p>Hal ini dijawab karyawan PT. Dalsey, Hillblom and Lynn yang menjadi responden, dimana jawabannya berada pada kategori sedang pada tingkatan table hubungan atasan dan bawahan, yang meliputi indicator afeksi, loyalitas, kontribusi dan respek terhadap profesi (professional).</p> <p>2.) Kinerja karyawan PT. Dalsey, Hillblom and Lynn Tangerang sudah cukup baik. Hal ini dijawab oleh para karyawan yang sebagai responden, dimana jawabannya berada pada kategori sedang dan tinggi pada tingkatan table. kinerja, yang meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, kreativitas dan kerjasama.</p> <p>3.) Dalam penelitian pengaruh hubungan atasan dan bawahan terhadap kinerja karyawa PT. Dalsey, Hillblom and Lynn Tangerang menyimpulkan adanya pengaruh hubungan</p>

NO	JUDUL, ARTIKEL, DAN SUMBER JURNAL	TUJUAN, VARIABLE, SAMPLE, PENGUMPULAN DATA, METODE	HASIL PENELITIAN
			atasan dan bawahan terhadap kinerja yang signifikan. Presentase sebesar 0,732 atau 73,2% yang berate mempunyai pengaruh kuat antar variable hubungan atasan dan bawahan terhadap kinerja.
6.	Etika Perusahaan, Tata Kelola, dan Tanggung Jawab Sosial di Negara MENA Keputusan Manajemen Vol. 56 no.1, 2018 hlm.273-291 Emerald Publishing Limited. Peneliti: Walid Elgammal Abdul-Nasser El-Kassar Leila Canaan Messarra Universitas Amerika Lebanon, Beirut, Lebanon. (ElGammal et al., 2018)	Tujuan dari makalah ini adalah untuk menguji peran mediasi CG (Corporate Governance) dihubungan antara etika dan CSR (Corporate Social Responsibility) Variabel: X1: Komponen CG X2: Etika Perusahaan X3: Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Y: Hubungan Antara Etika dan CSR Sampel : 400 Responden Pengumpulan Data: Metode yang digunakan adalah metode kualitatif melalui kuesioner Metode analisis: analisis dilakukan berdasarkan pada seluruh sampel	baik didasarkan pada sejumlah nilai etika fundamental, termasuk transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab dan kejujuran. Selain itu, dewan direksi dan pemilik suatu entitas memiliki kewajiban moral dan etika terhadap pemangku kepentingannya, Kehadiran CG selanjutnya akan memikirkan perilaku ini dan meningkatkan peningkatan tindakan proses pengambilan keputusan.
7.	Strategi Hubungan Karyawan: Implikasi untuk Kinerja di Lagos Universitas Negeri, Barat Daya, Nigeria İş ve İnsan Dergisi   Jurnal Manusia dan Pekerjaan Yıl   Tahun: Nisan   April	Tujuan Penelitian: Ini studi mencoba untuk memeriksa apakah hasilnya dicapai di dunia barat dapat direplikasi dengan cakupan yang lebih luas di Nigeria.	Hasil akhir: Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara hubungan strategi karyawan dan kinerja karyawan menggunakan

NO	JUDUL, ARTIKEL, DAN SUMBER JURNAL	TUJUAN, VARIABLE, SAMPLE, PENGUMPULAN DATA, METODE	HASIL PENELITIAN
	<p>2016 Cilt-Sayi   Volume-Masalah: 3 (1) ss   hlm: 53-63 doi: 10.18394 / iid.28545 e-ISSN 2148-967X <a href="http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iid/">http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iid/</a> Peneliti: Rowland Worlu * Adewale Osibanjo Olaleke Ogunnaike Odunayo Paul Salau Ebeguki Igbinoba Departemen Manajemen Bisnis, Universitas Kovenan, Ota, Nigeria (Worlu et al., 2016)</p>	<p>Variabel penelitian Variabel Indpenden Kebijakan organisasi H1 Pengenalan H2 Promosi H3 Ekuitas H4 Pendampingan H5 Variabel tak bebas Performa 4. Sampel: 136 Responden Pengumpulan Data: Penelitian ini bersifat deskriptif dengan menggunakan survei desain penelitian Metode Analisis: Tanggapan dianalisis dengan menggunakan Statistik Paket Ilmu Sosial (SPSS) AMOS 21, dengan adopsi Structural Equation Modeling (SEM) untuk mendapatkan regresi dan korelasi antara variabel yang diamati dan juga regresi antara konstruksi dependen dan independen dari penelitian.</p>	<p>kasus organisasi dalam sector pendidikan Nigeria. Disarankan bahwa studi masa depan mungkin ingin mengeplorasi efek dari kebijakan organisasi tentang kinerja karyawan di institusi lain dalam pendidikan di Nigeria.</p>
8.	<p>Dampak Budaya Organisasi pada Penampilan organisasi: Studi Kasus Sektor Telekomunikasi Mashal Ahmed &amp; Saima Shafiq Jurnal Global Manajemen dan Riset Bisnis: Adminstrasi dan Manajemen</p>	<p>TUJUAN 1. Untuk mengeksplorasi budaya perusahaan telekomunikasi 2. Menganalisis dampak budaya organisasi pada penampilan organisasi. 3. Untuk memahami pentingnya organisasi budaya dan kinerja</p>	<p>Hasil akhir: Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi budaya Hofstede mempengaruhi kinerja organisasi di telekomunikasi perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan adanya ketidakpastian yang</p>

NO	JUDUL, ARTIKEL, DAN SUMBER JURNAL	TUJUAN, VARIABLE, SAMPLE, PENGUMPULAN DATA, METODE	HASIL PENELITIAN
	<p>Volume 14 Edisi 3 Versi 1.0 Tahun 2014            Jenis: Double Blind Peer Review International Research Journal            Penerbit: Global Journals Inc. (USA)            ISSN Online: 2249-4588 &amp; Cetak ISSN: 0975-5853</p> <p>(Shahzad, 2012)</p>	<p>organisasi.            VARIABEL            Budaya organisasi Jarak kekuasaan Penghindaran ketidakpastian            Individualisme / Kolektivisasi            Maskulinitas / Feminitas            Organisasi            Performa Perspektif Keuangan Perspektif Pelanggan Perspektif Internal Perspektif Pembelajaran</p>	<p>tinggi penghindaran dalam organisasi, ketidakpastian lebih tinggi penghindaran yang lebih baik akan menjadi kinerja organisasi.            Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan ini cenderung ke arah itu kolektivisme tetapi ada juga beberapa elemen persaingan yang dalam individualisme.            Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan tersebut percaya pada kinerja keuangan mereka berarti mereka percaya bahwa kinerja keuangan sedang meningkat hari demi hari. Dalam perspektif layanan pelanggan sudah jelas bahwa perusahaan-perusahaan ini berusaha bersaing satu sama lain hak lainnya yang kurang memuaskan pelanggan.</p>
9.	<p>Jurnal Internasional Teknik dan Sains (IJES)    Volume    6    Masalah    12    Halaman    J8-36    2017    ISSN (e): 2319 - 1813 ISSN (p): 2319 - 1805 DOI: 10.9790 / 1813-0612042836            www.theijes.com Page 28            Pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap</p>	<p>menganalisis pengaruh organisasi budaya, etos kerja dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.            Sana sebanyak 357 karyawan sebagai sampel.            Kepuasan kerja yang</p>	<p>Hasil akhir:            Itu Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa budaya organisasi dan etos kerja terbukti meningkatkan persepsi kepuasan kerja karyawan.</p>

NO	JUDUL, ARTIKEL, DAN SUMBER JURNAL	TUJUAN, VARIABLE, SAMPLE, PENGUMPULAN DATA, METODE	HASIL PENELITIAN
	kepuasan kerja dan kinerja karyawan Achmad Faisal A. Sapada <sup>1</sup> , H. Basri Modding <sup>2</sup> , Ahmad Gani <sup>3</sup> , Syamsu Nujum <sup>4</sup> 1) (Mahasiswa Doktor Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Indonesia) 2, 3, 4) (Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Indonesia)	dirasakan karyawan terbukti mampu bertindak sebagai a variabel mediasi dalam menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan	
10.	Jurnal Pengajaran dan Pendidikan, CD-ROM. ISSN: 2165-6266 :: 07 (01): 407-418 (2017) SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA, ETIKA KERJA, DAN KEADILAN ORGANISASI SEBAGAI TERKAIT KINERJA PEKERJAAN ANTARA PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGARA Cynthia G. Miñon West Visayas State University, Filipina (Miñon, 2017)	hubungan antara spiritualitas tempat kerja, etika kerja, keadilan organisasi, dan prestasi kerja pendidik di universitas negeri. Metode: Penelitian survei-korelasional Partisipan penelitian ini adalah 231 yang dipilih secara acak PRO PATRIA	Hasil akhir: Hasil penelitian menunjukkan bahwa umumnya pendidik pada penelitian ini dapat diartikan sebagai spiritual, mempunyai sebuah etik dalam bekerja yang baik, memiliki tingkat keadilan organisasi yang tinggi, dan berprestasi dalam pekerjaannya kinerja.

Berdasarkan matrik landasan teoritis dan hasil studi empiris tersebut diatas, dapat penulis sampaikan berberapa GAP peneliti sebagai berikut:

Berdasarkan tinjauan teori jurnal menurut Manda Dwipayani Bhastary bahwasannya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero), sedangkan menurut Dian Khairani Sofyan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan kepada kinerja pegawai Bapeda.

Sumber : Data Diolah Penulis

## **2.2 LANDASAN TEORI**

### **2.2.1 Etika Kerja**

Etika kerja adalah sebuah sistem baik nilai ataupun moral yang digunakan oleh setiap orang dalam perusahaan, yaitu seorang karyawan / seorang atasan (pimpinan) dalam kegiatan keseharian. Sebuah perusahaan dengan menggunakan etika kerja yang baik diperusahaan, secara tidak langsung juga melatih diri ini dan mengamalkan sebuah kebaikan seperti halnya: kejujuran, keterbukaan, loyalitas, konsisten, tanggung jawab, disiplin, serta kerja dengan baik, sungguh-sungguh dalam tim atau individu.

A. Pengertian etika kerja juga didefinisikan oleh beberapa ahli:

- 1.) Menurut Muhammad Djakfar (2013:95-96) dalam Oktari (2018) etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa.
- 2.) Menurut Sinamo (2011:35) dalam Hadiansyah (2015) etika kerja ialah suatu perangkat atau perilaku dalam pekerjaan yang positif serta bermutu tinggi, yang dimana berasal dari kesadaran dan keyakinan pada paradigma sebuah pekerjaan yang saling berkaitan.

Berdarkan menurut para ahli menyimpulkan bahwasannya seorang karyawan hingga atasan haruslah mempunyai perilaku positif dan kesadaran moral yang bermutu tinggi.

B. Aspek-aspek etika kerja menurut beberapa ahli:

Menurut Sinamo (2002: 29) yang dikutip Syaiful Sagala (2013: 292) dalam Oktari (2018) menjelaskan terdapat delapan aspek etos kerja .

1. kerja merupakan sebuah rahmat, sebab pekerjaan yang kita kerjakan itu merupakan rahmat dari tuhan yang maha esa.
2. kerja adalah amanah, suatu pekerjaan yang diberikan harus dilakukan dan dijalankan dengan tanggung jawab.
3. kerja adalah panggilan karna manusia adalah makhluk social dan membutuhkan makanan untuk kehidupan sehari-hari dan perlu uang untuk membelinya maka dari itu untuk itu secara tidak langsung kita

harus bekerja dan kerja secara tidak langsung merupakan suatu panggilan.

4. kerja adalah aktualisasi kerja merupakan sarana bagi seorang manusia untuk mencapai hakikat yang tinggi.
5. kerja adalah kehormatan seperti apapun pekerjaan kita itu adalah kehormatan bagi diri ini.

C. Faktor yang mempengaruhi menurut beberapa ahli:

Menurut Novliadi (2009:112) yang dikutip Sukhidin (2017: 50) dalam Oktari (2018) Etika kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Agama , sebab agama adalah sebuah panutan dan menentukan pola pikir seseorang.
2. Budaya, sebab didunia ini banyak berbagai macam suku dan budaya kalau diri ini tidak bisa menelaah yang terjadi yaitu sebuah perpecahan.
3. Sosial politik, sebab perilaku masyarakat untuk bekerja dan berkembang dipengaruhi oleh sosial politik.

D. Indikator etika kerja :

Kerja Menurut Asifudin yang dikutip Alwiyah (2007: 98) dalam Nur aini et al (2020) indikator etika kerja yaitu:

1. Bertanggung jawab, setiap pekerjaan selalu membutuhkan tanggung jawab.
2. Kerja yang positif, suatu pekerjaan apabila hubungan kerjanya baik maka berjalan dengan baik pula jalannya suatu perusahaan tersebut terlebih menimbulkan etika yang positif.
3. Disiplin, apabila seseorang sudah mempunyai kedisiplinan pada dirinya maka akan mudah juga untuk melakukan sebuah pekerjaan.

### 2.2.2 Lingkungan kerja

Pengertian lingkungan kerja merupakan sebuah bagian yang sangat teramat penting bagi seorang karyawan-karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan sekitar kita agar selalu terkondisikan atau mampu menciptakan sebuah kondisi kerja yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap kondisi semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja yaitu hal yang berada disekitar kita yaitu seperti para karyawan yang bisa membuat dirinya merasa terbebani akan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Saydam (2000:226) dalam Rahmawati et al (2014) mendefinisikan lingkungan kerja merupakan sebuah semua fasilitas baik sarana hingga prasarana yang digunakan untuk kerja oleh seorang karyawan juga bisa mempengaruhi keadaan sekitar”. Terkadang lingkungan kerja memiliki sebuah faktor serta dapat menimbulkan atau pengaruh bagi seorang karyawan. Tetapi sering dijumpai perusahaan yang masih melalaikan hal tersebut.

Lingkungan kerja fisik bisa diartikan sebagai suatu keadaan disekitar kita sehingga dapat mempengaruhi karyawan yang sedang bekerja. Menurut Serdarmayanti (2009:22) dalam Sitinjak (2018) lingkungan kerja fisik berarti segala situasi yang berupa fisik sehingga dapat mempengaruhi karyawan secara positif terutama pada sektor pengiriman, perapian, baik secara langsung atau pun tidak . menurut Sumartono dan Sugito (2004:146) dalam Rahmawati et al (2014) lingkungan kerja sama dengan sebagai kerja fisik dimana sebuah kondisi secara fisik didalam perusahaan , ventilasi udara, warna dinding, keamanan, ruangan dan masih banyak lainnya .

Menurut Ishak dan Tanjung (2009) dalam Astuti & Sulisty, (2018), manfaat lingkungan kerja yaitu membuat atau menimbulkan sebuah kondisi yang dapat menarik minat kerja, sehingga produktifitas meningkat dengan baik. Manfaat yang didapat dari orang-orang yang bisa memotivasi kita yaitu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat selesai. Yang berarti pekerjaan sudah memiliki ketentuan waktu yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja fisik merupakan sebuah kondisi yang dimana sekitar kita dan dapat mempengaruhi karyawan secara langsung ataupun secara tidak langsung dalam melakukan pekerjaan oleh karyawan. Sutrisno, 2010) dalam Lestari & Sriathi, (2013) Lingkungan Kerja diukur dengan menggunakan indikator oleh rasio sebagai berikut, yaitu :

Fasilitas, sarana dan peralatan kerja, Keamanan dan kebersihan, Pertukaran udara, Penerangan.

### **2.2.3 Kinerja karyawan**

Kinerja yang berarti job performance yang mempunyai arti sebuah apresiasi dan prestasi yang dicapai. Pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dilihat dari kualitas maupun kuantitas haruslah sesuai dengan tanggung jawab orang tersebut . Menurut Mangkunegara (2010: 67) dalam (Kasenda, 2013) kinerja karyawan merupakan bentuk tanggung jawab atau sebuah pencapaian tugas ataupun perintah yang diselesaikannya. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:78) dalam Goni et al., (2015) mempunyai pend” kinerja karyawan merupakan suatu perilaku yang dilakukan baik sengaja maupun tidak dilakukan oleh seorang karyawan ". kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kondisi dimana secara tidak langsung terhadap orang lain. Semisal contoh mempengaruhi teman sendiri terhadap seberapa banyak merek untuk ikut berkontribusi terhadap organisasi yang diartikan kuantitas sebagai output, jangka waktu out put, kehadiran ditempat kerja serta bersikap kooperatif.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah kerja yang dicapai oleh seseorang daalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang sesuai wewenang dan tanggung jawwabnya pada tercapainya tujuan organisasi dengan

indikator menyelesaikan tugas dengan baik dan benar, mentaati prosedur dan aturan kerja, mempunyai inisiatif dalam bekerja, konsisten tetap menjaga kualitas kerja.

Faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Mathis dan Jackson (2006:83) dalam Veronika (2018) faktor mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Harapan mengenai imblan
2. Dongan (semangat)
3. Kemampuan
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal

Indikator kinerja karyawan Menurut Robbins (2006: 260) dalam Asty & Krismawati (2016). indikator ini digunakan untuk menilai kinerja karyawan :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketetapan waktu
- 4) Komitmen kerja
- 5) Kemandirian diri

## **2.3 Hubungan Antar variabel**

### **2.3.1 Etika kerja terhadap kinerja karyawan**

Keberhasilan suatu perusahaan tidak saja diukur dari kemampuan meningkatkan kinerja atau profitabilitas suatu perusahaan, namun yang lebih penting lagi keberhasilan dalam membina karyawan agar sikap dan tingkah lakunya sesuai dengan etika yang ada didalam perusahaan tetapi usaha dalam mencapai tujuan itu, etika menemui sebuah kesulitan, serta pandangan Etika Kerja ( $X_1$ ) Lingkungan kerja ( $X_2$ ) Kinerja karyawan ( $Y$ ). Masing-masing golongan didunai ini memiliki ukurannya atau disebut sebagi (kriteria).

### **2.3.2 Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh  $X_2$  (Lingkungan kerja) terhadap  $Y$  (Kinerja karyawan) adalah signifikan sehingga pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdukung.

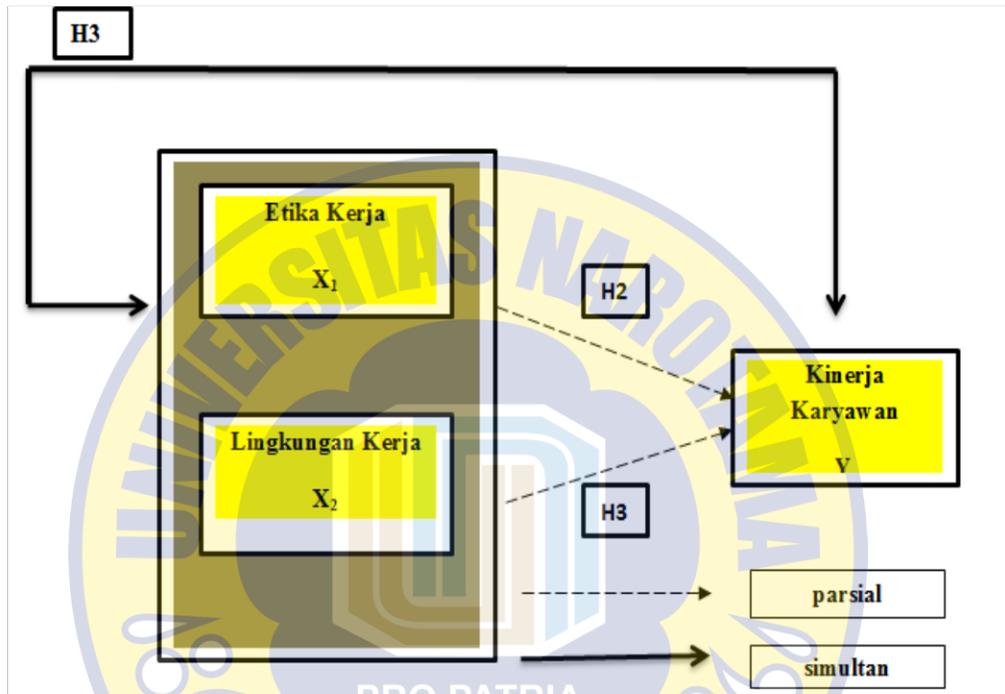
### **2.3.3 Etika kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Pengaruh etika kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang cukup mendukung. apabila ketiga variabel itu bisa sama-sama dipelaksanakan dengan baik maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar.

## **2.4 Kerangka Konsep Penelitian**

Menurut Hamid (2007:78) dalam Oktari (2018) kerangka konseptual merupakan sebuah sintesa dari serangkaian teori yang tertung dalam tinjauan

pustaka, yang pada dasarnya merupakan gambaran secara sistematis dan kinerja teori dalam memberikan solusi atau alternative solusi dari serangkaian masalah yang ditetapkan kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teori hubungan antar variabel yang akan diteliti. Pada penelitian kali ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat.



## 2.5 Hipotesis Penelitian

- H1 = Etika kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan secara parsial kepada kinerja karyawan
- H2 = Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan serta tidak secara parsial kepada kinerja karyawan.
- H3 = Etika kerja serta Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan secara simultan kepada kinerja seorang karyawan.

*“Sengaja halaman ini dikosongkan”*

