

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk kepada hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Temuan dari penelitian terdahulu memberikan gambaran apakah terdapat perubahan atau pembaruan terkait dengan isu yang telah diinvestigasi. Penelitian terdahulu menjadi landasan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan antara hasil penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilakukan. Setelah melakukan pencarian terhadap penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, langkah-langkah selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Santi Febriani, Elin Herlina, dan Toto (2022) Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja (Suatu Studi pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Ciamis) tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : 1] Pengaruh human relationship terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis; 2] Pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis; 3] Pengaruh human relationship dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis yang berjumlah 107 orang. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan lebih dari 100 orang, sehingga teknik yang digunakan yaitu simple random sampling karena tidak semua populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang digunakan berdasarkan populasi diatas dengan rumus teknik Slovin, sehingga diperoleh ukuran sampel sebanyak 52 responden. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan tingkat hubungan yang termasuk dengan kategori kuat.

2. Hernianti Harun, Widya Astuti, Siti Mutiara Fatima, dan Muhammad Nurul Fikri (2024) Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare. populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare yang totalnya berjumlah 210 orang. Dari populasi ini kemudian akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden. Dari jumlah populasi yaitu ($\pm$) 30 orang karyawan PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare kemudian akan digunakan metode Simple Random Sampling, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai

peluang yang sama untuk dipilih secara acak menjadi sampel dan jumlah sampel yang digunakan adalah orang karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Lingkungan kerja (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja Karyawan (Y) pada PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare, maka dinyatakan hipotesis kedua diterima.

3. Anik Widiyantia, dan Muhammad Fatkhurohman Albashorib (2023) Peran Budaya Organisasi Dalam Memoderasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada SMP Muhammadiyah 1 Mlati. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja yang dimoderasi budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan. Jumlah sampel yang ditentukan seluruh karyawan SMP Muhammadiyah 1 Mlati baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif. Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada SMP Muhammadiyah 1 Mlati. Variabel yang menjadi obyek pada penelitian ini adalah lingkungan kerja sebagai variabel independen, etos kerja karyawan sebagai variabel dependen dan budaya organisasi sebagai variabel moderating. Metode penelitian dengan menggunakan Analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesa dan teknik analisis data menggunakan Moderated Regresion Analysis (MRA). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan SMP

Muhammadiyah 1 Mlati dan sampel pada penelitian ini terdiri dari 40 orang yang dapat dianalisis semua populasinya. Subyek penelitian kurang dari 100 orang, sampel dapat dianalisis dengan melibatkan semua populasinya Arikunto (2010). Berdasarkan hasil penelitian bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan, berarti lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mempengaruhi etos kerja karyawan menjadi semakin meningkat. Pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan sangat signifikan karena dapat mempengaruhi produktivitas, motivasi serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

4. Suryadin, dan Mistar (2020) Pengaruh *Human Relation* Dan Kondisi Lingkungan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ULP Bima yang berjumlah 53 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan ULP Bima yang berjumlah 53 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan total sampling (Darmawan, 2014). Alasan penggunaan sampel total sampling dalam penelitian ini karena jumlah populasi dianggap sedikit. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini

yaitu data primer yang diperoleh langsung dari karyawan ULP Woha Kabupaten Bima. Dimana teknik pengumpulan data yaitu dengan melakukan wawancara terhadap beberapa responden dan memberikan kuesioner kepada karyawan ULP Woha yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini, skala pengukuran interval dengan model Skala Likert.. Berdasarkan hasil penelitian Kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha,

5. Agnes Pretty Rachel dan Agus Kusnawan (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang. tujuan dalam menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan rekan kerja terkait etos kinerja karyawan di PT Mega Mustika Gemilang pada saat pandemi. Riset ini dilaksanakan dengan metode penyebaran angket dan metode yang digunakan adalah metode deskriptif, dimana dilaksanakan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi berganda, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji F dan uji T. penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tiga metode utama yaitu Teknik wawancara, teknik penyebaran kuesioner dan teknik kepustakaan. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan- karyawan PT. Mega Mustika Gemilang yang berjumlah 100 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana sampel dan populasi berjumlah sama yaitu 100 orang. Hal dikarenakan jumlah populasi yang terbatas.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan hubungan yang sangat rendah antara 1. Lingkungan Kerja (X1) terhadap Etos Kerja (Y) di PT. Mega Mustika Gemilang

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Novitasari (2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Darmadi (2022) sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sadili (2010) adalah memperbaiki Kontribusi Produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Ada 4 tujuan MSDM adalah :

- a. Tujuan Sosial agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat. Dengan meminimalkan dampak negatifnya

- b. Tujuan Organisasional sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya
- c. Tujuan Fungsional mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- d. Tujuan Individual tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitas nya dalam organisasi atau perusahaan.

3. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan asset penting dalam sebuah perusahaan sehingga hal ini perlu dirancang secara efektif. Beberapa manfaat yang bisa diperoleh dari manajemen sumber daya manusia P. Siagin (2019) antara lain :

- a. Perusahaan dapat memanfaatkan Sumber daya manusia (SDM) yang sudah ada secara baik. Manajer sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan perlu memperhatikan kelebihan serta kekurangan yang dimiliki perusahaan seperti, seperti jumlah karyawan yang tersedia, masa kerja masing – masing, pengetahuan serta skills yang dimiliki, bakat yang perlu dikembangkan, serta minat karyawan yang bersangkutan.
- b. Produktivitas dari karyawan yang sudah ada semakin meningkat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik tentu akan proporsionalitas dalam penempatan formasi karyawan. Terlalu banyak karyawan juga tidak baik untuk perusahaan dan bisa

berdampak penurunan semangat karyawan. Kekurangan karyawan juga tidak baik untuk perusahaan akan mengakibatkan pekerjaan terhambat.

c. Penentuan kebutuhan tenaga kerja atau karyawan

Kebutuhan akan tenaga kerja di masa mendatang baik dalam arti jumlah maupun kualifikasinya untuk mengisi formasi tertentu dan menyelenggarakan aktivitas baru. Perusahaan yang sudah besar perlu memiliki perencanaan yang strategik. Pemanfaatannya serta kebutuhan sumber daya manusia pada masa mendatang bisa meliputi, jumlah karyawan yang dipromosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi, berapa lowongan yang kosong, jumlah kebutuhan pegawai yang berkualitas.

d. Penanganan informasi ketenagakerjaan

Penanganan informasi sumber daya manusia yang dimiliki bisa meliputi, masa kerja setiap karyawan, status perkawinan, tunjangan, jumlah penghasilan, pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh, keterampilan khusus yang dimiliki karyawan, dan jabatan yang pernah diduduki.

e. Penelitian

Sebelum melakukan perencanaan, maka diperlukan penelitian. Termasuk penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini dilakukan guna mendapatkan gambaran serta

keterangan yang akurat untuk menjadi landasan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia.

C. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan kerja

Menurut Darmadi (2020) Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain – lain. Sedangkan menurut Effendy & Fitria (2019) Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

2. Tujuan Lingkungan kerja

Tujuan Lingkungan kerja menurut Jayanti & Syamsir (2018) adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menetralkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para karyawan.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Adapun manfaat dari lingkungan kerja menurut Putra (2013), yaitu sebagai berikut :

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang

- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
 - c. Menurunnya biaya – biaya kesehatan dan asuransi
 - d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
 - e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
 - f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan
4. Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu Siagian (2006) :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lega
- c. Ventilasi pertukaran udara
- d. Tersedianya tempat – tempat ibadah keagamaan
- e. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan

5. Indikator indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini seperti Suasana tempat kerja yang nyaman, fasilitas cukup, fasilitas mendukung, alat bantu pekerjaan, terjaganya kebersihan lingkungan kerja, pencahayaan yang cukup, termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada di tempat kerja.

b. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja seperti senyum sapa, menjaga komunikasi yang baik, saling membantu, bersikap positif dan saling mengenal satu sama lain

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah

satu penunjang proses dalam bekerja. Seperti tersedianya sarana atau wahana untuk mempermudah aktivitas bekerja, tersedianya tempat beribadah dan kantin

D. Etos Kerja

1. Definisi Etos Kerja

Etos kerja adalah pandangan, sikap, dan nilai-nilai yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan semangat, dedikasi, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Menurut Anoraga (2001), etos kerja merupakan sikap kerja yang mencerminkan moralitas tinggi, semangat, dan tekad untuk terus bekerja secara optimal. Sedangkan Sutrisno (2009) menyatakan bahwa etos kerja adalah perilaku atau karakter individu yang dipengaruhi oleh nilai-nilai dan budaya yang dianut, yang menentukan kualitas kerja serta produktivitas.

2. Tujuan Etos Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015), tujuan etos kerja adalah untuk menciptakan komitmen dan semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi. Tujuan lainnya adalah:

- a. Membentuk perilaku kerja yang disiplin dan profesional.
- b. Meningkatkan motivasi serta dedikasi terhadap pekerjaan.
- c. Membantu karyawan mencapai hasil kerja yang maksimal dengan efisiensi yang tinggi.

3. Manfaat Etos Kerja

Menurut Siagian (2009), etos kerja yang baik memberikan berbagai manfaat, antara lain:

- a. Meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.
- b. Menumbuhkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas.
- c. Mengurangi tingkat kelalaian dan kesalahan kerja.
- d. Menumbuhkan rasa bangga terhadap hasil kerja.
- e. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.
- f. Membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Hasibuan (2003), faktor-faktor yang memengaruhi etos kerja meliputi:

- a. Budaya dan nilai-nilai individu: Norma budaya yang dianut seseorang memengaruhi cara pandangnya terhadap kerja.
- b. Gaji dan insentif: Kompensasi yang layak mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras.
- c. Kepemimpinan: Pemimpin yang efektif mampu menumbuhkan etos kerja tinggi pada bawahannya.
- d. Pengembangan karir: Kesempatan untuk belajar dan berkembang dapat meningkatkan semangat kerja.
- e. Penghargaan dan pengakuan: Pemberian apresiasi atas prestasi karyawan menumbuhkan semangat kerja yang lebih baik.

- f. Lingkungan kerja: Kondisi tempat kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

5. Indikator Etos Kerja

Indikator Etos Kerja Menurut Rivai (2009) adalah :

a. Disiplin

Disiplin mencakup kemampuan individu untuk mematuhi peraturan, jadwal, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Individu yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengikuti norma yang berlaku di lingkungan kerja.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran individu untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Ini mencakup kemampuan untuk mengakui kesalahan dan belajar dari pengalaman.

c. Komitmen

Komitmen mencerminkan dedikasi individu terhadap tujuan organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha keras untuk mencapai visi dan misi organisasi.

d. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Individu yang berinisiatif tidak hanya menunggu perintah, tetapi juga mencari cara untuk meningkatkan kinerja.

e. Kerja Sama

Kerja sama mencakup kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan komunikasi yang baik dan saling mendukung antar anggota tim.

f. Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan untuk berpikir di luar kebiasaan dan menghasilkan ide-ide baru. Individu yang kreatif dapat memberikan solusi inovatif untuk permasalahan yang dihadapi.

g. Orientasi pada Hasil

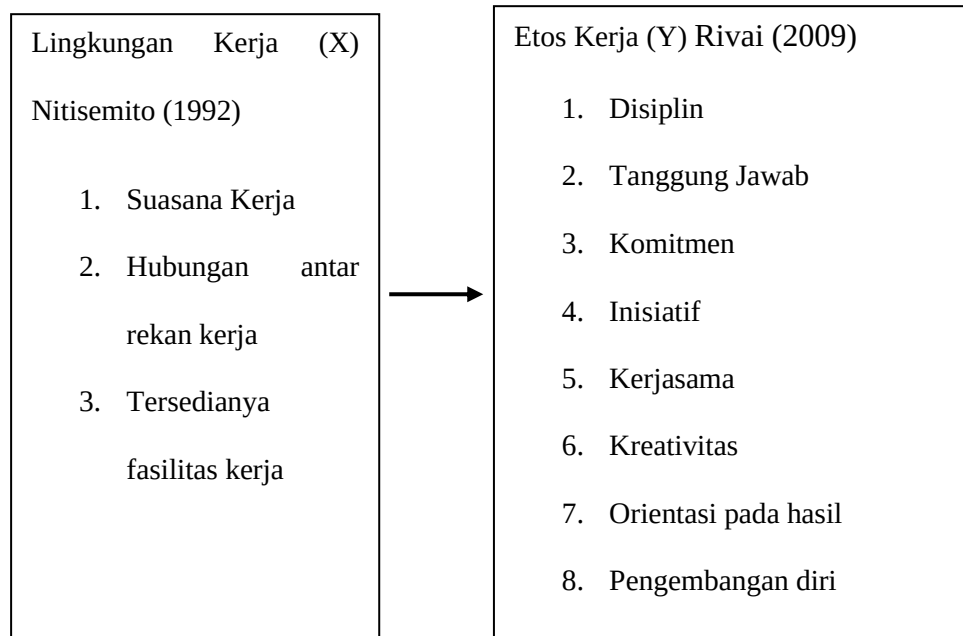
Orientasi pada hasil yang mencerminkan fokus individu terhadap pencapaian target dan hasil kerja. Individu yang memiliki orientasi ini akan berusaha keras untuk mencapai hasil yang optimal.

h. Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah kesadaran individu untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan. Ini mencakup upaya untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan pekerjaan.

E. Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber : diolah pada 2025

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian pada permasalahan dan kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti dapat mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_a : ada Pengaruh Lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong

H_o : tidak ada Pengaruh Lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong