

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Etos Kerja

1. Pengertian Etos Kerja

Sumber daya manusia dalam level individual di organisasi disebut etos kerja pegawai. Organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi adalah organisasi yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif.

K. bertens dalam Priansa (2018:282), menyatakan bahwa secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti “tempat hidup”.Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan.Sejalan dengan waktu, kata etos kerja berevolusi dan berubah makna menjadi semakin kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah “ethikos” yang dipahami sebagai teori kehidupan, yang kemudian menjadi etika. Etos dalam bahasa Indonesia sering disebut sifat dasar, pemunculan atau disposisi (watak).

Sedangkan Sinamo (2011: 26) menyatakan Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

2. Karakteristik Etos Kerja

Donni Juni Priansa (2018: 283) mengemukakan etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

1. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada didalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan eras dalam kemauan.

2. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering

dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk didalam lingkungan pekerjaan yang ada didalam organisasi.

Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

3. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi terhadap pegawainya.

Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seseorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Donni Juni Priansa (2018: 285) Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang pada umumnya mempengaruhi etos kerja pegawai adalah:

a. Faktor Internal

1. Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau membentuk pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap, dan bertindak pegawai pasti diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai.

2. Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerja dengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yang tinggi. Pendidikannya erat kaitannya dengan pembentukan karakter dan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

3. Motivasi

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

4. Usia

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

5. Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali didentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya diorganisasi dibandingkan dengan laki-laki.

b. Faktor Eksternal

1. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya. Kemudian etos budaya ini secara operasional juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja 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 nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

2. Sosial Politik

Tinggi atau rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi juga oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

3. Kondisi Lingkungan (Geografis)

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

4. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi yang ada di negara tersebut. Negara yang pro terhadap kemandirian bangsa dan mendukung tumbuh kembangnya produk-produk dalam negeri akan cenderung mendorong masyarakatnya untuk berkembang dalam kemandirian. Misalnya Negara Tiongkok (China).

5. Tingkat Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan masyarakat juga sangat mempengaruhi etos kerja yang bertumbuh dan berkembang di masyarakat. Negara maju dan makmur biasanya memiliki masyarakat yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga mendorong negara tersebut mencapai kesuksesan. Misalnya negara Jepang.

6. Perkembangan Bangsa Lain

Dewasa ini, dengan berbagai perkembangan perangkat teknologi serta arus informasi yang tanpa batas, telah mendorong banyak negara berkembang untuk meniru etos kerja negara lain. Masyarakat berkembang melakukan “benchmarking” terhadap bangsa lain yang sebelumnya sudah maju dan berkembang pesat. Misalnya masyarakat Indonesia belajar meniru masyarakat Jepang yang sudah maju dari sisi mental dan perkembangan teknologinya.

4. Elemen Etos Kerja

Menurut Donni Juni Priansa (2018: 286) Setiap manusia memiliki spirit (roh) keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya. Lalu perilaku yang khas ini berproses menjadi kerja yang positif, kreatif, dan produktif.

Keempat pilar tersebut sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (sustainable

success system) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebut sebagai “Chatur Dharma Mahardika” (bahasa sansakerta) yang artinya empat darma keberhasilan utama, yaitu:

1. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

5. Indikator Etos Kerja

Seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai oleh komitmen total atas suatu pekerjaan pada paradigma kerja integral (Sinamo, 2011). Indikator etos kerja yaitu:

1. Ketulusan

Tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tulus dalam melaksanakannya. Merasa memiliki pekerjaan yang dicintai dan bertanggung jawab penuh untuk meningkatkan kualitas dari pekerjaan.

2. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan suatu hal yang harus tumbuh dengan baik dimasing-masing diri seseorang. Adanya rasa tanggung jawab,

tentunya membantu agar memiliki jiwa yang ingin menyelesaikan segala masalah dengan baik dan tuntas.

3. Integritas

Integritas merupakan salah satu nilai-nilai dasar pribadi yang harus dimiliki karyawan yakni dengan bersikap, berperilaku dan bertindak jujur terhadap diri sendiri dan lingkungan.

4. Aktualisasi diri

Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi, sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat. Apapun pekerjaan kita, entah dokter, akuntan, ahli hukum, semuanya bentuk aktualisasi diri. Meski kadang membuat kita lelah, bekerja merupakan cara terbaik untuk mengembangkan potensi diri dan membuat kita merasa “ada”. Bagaimanapun sibuk bekerja jauh lebih menyenangkan dari pada duduk termenung tanpa pekerjaan.

5. Kerja adalah ibadah

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketakwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan manusia mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Kesadaran ini pada gilirannya akan membuat kita bisa bekerja secara ikhlas, bukan demi mencari uang atau jabatan semata.

6. Kerja adalah seni

Kesadaran ini akan membuat kita bekerja dengan perasaan senang seperti halnya melakukan hobi. Sinamo mencontohkan Edward V Appleton, seorang fisikawan peraih nobel. Dia mengaku, rahasia keberhasilannya meraih penghargaan sains paling bergengsi itu adalah karena dia bisa menikmati pekerjaannya.

7. Kerja adalah kehormatan

Seremeh apa pun pekerjaan kita, itu adalah sebuah kehormatan. Jika bisa menjaga kehormatan dengan baik, maka kehormatan lain yang lebih besar akan datang kepada kita. Sinamo mengambil contoh etos kerja Pramoedya Ananta Toer. Sastrawan Indonesia kawakan ini tetap bekerja (penulis) meskipun ia dikucilkan dipulau Buru yang serba terbatas. Baginya, menulis merupakan sebuah kehormatan.

8. Pelayanan

Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani, sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati. Apa pun pekerjaan kita, pedagang, polisi, bahkan penjaga mercusuar, semuanya bisa dimaknai sebagai pengabdian kepada sesama.

B. Human Relation

1. Pengertian Human Relation

Tidaklah mudah untuk mencari sebuah perkataan dalam bahasa Indonesia yang benar-benar tepat sebagai terjemahan dari istilah human relation. Ada yang menerjemahkannya menjadi hubungan manusia, dan ada pula yang mengartikannya menjadi hubungan antar manusia.

Menurut Uchajana, (2009: 63). Human Relation adalah hubungan manusiawi atau hubungan Insani. Ciri hakiki human relation bukan “Human” dalam pengertian wujud manusia, melainkan dalam proses rohaniyah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia.

2. Ruang Lingkup Human Relation

Menurut Onong Uchjana Effendy (2009: 47) Telah disinggung bahwa masalah human relation merupakan masalah rohaniyah yaitu proses rohaniyah yang menyangkut watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap dan tingkah laku menuju suatu kebahagiaan atau kepuasan hati. Proses rohaniyah dengan perasaan bahagia ini berlangsung pada dua atau tiga orang yang terlibat dalam hubungan komunikatif, yakni komunikasi antar persona yang karena sifatnya dialogis maka masing-masing tahu, sadar dan merasakan efeknya. Jika kesemuanya merasa bahagia maka human relation itu berhasil. Apabila tidak merasakan puas human relation itu gagal.

Jika seseorang ingin sukses dalam kehidupannya human relation adalah salah satu cara untuk dapat dipergunakan lebih-lebih bagi seorang pemimpin, pemimpin dalam organisasi apapun dan dalam bidang apapun. Dengan demikian ia akan disenangi, disegani, dan dihormati baik oleh orang-orang yang berada diorganisasinya atau bidangnya, maupun diluar organisasinya dan diluar bidangnya. Mengenai human relation terdapat dua pengertian yakni human relation dalam arti luas dan human relation dalam arti sempit.

a. Human relation dalam arti luas

Merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak.

b. Human relation dalam arti sempit

Merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (work situation) dan dalam organisasi kekerjaan (work organization) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

3. Prinsip-prinsip Human Relation

Diantaranya dengan memperhatikan hal-hal yang harus disesuaikan dengan Teori yang dikemukakan oleh Siagian (2016:75-77) bahwa terdapat prinsip-prinsip Human Relations diantaranya :

1. Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu di dalam organisasi tersebut
2. Suasana kerja yang menyenangkan
3. Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja
4. Manusia bawahan bukan mesin
5. Pengembangan kemampuan bawahan sampai tingkat yang maksimal
6. Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan
7. Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik (extraordinary performance)
8. Alat perlengkapan yang cukup
9. The right man on the right place
10. Balas jasa harus setimpal dengan jasa yang diberikan

4. Faktor Manusia Dalam Human Relation

Menurut Uchjana Effendy (2009: 53) Titik sentral human relation adalah manusia, dan titik sentral human relation dalam organisasi kekerjaan adalah karyawan. Untuk mempraktekan human relation seorang pemimpin perlu sedikit banyak mempelajari sifat tabeat manusia karyawan. Meskipun tidak secara mendalam pemimpin organisasi perlu memahami mengapa para karyawan satu sama lainnya berbeda dalam tabeat dan tingkah lakunya dan perlu mengetahui bagaimana tingkah laku mereka dalam hidup berkelompok dan bermasyarakat.

Ada dua faktor yang menentukan sifat tabeat manusia yakni pembawaan sejak ia lahir (heredity) dan lingkungan hidupnya (environment). Yang

menjadi dasar dari watak sifat tabeat seseorang ialah sifat-sifat yang dimilikinya begitu ia dilahirkan sifat mana adalah warisan dari orang tuanya dan nenek moyangnya. Sifat-sifat tersebut terpengaruhi oleh lingkungan dimana ia hidup. lingkungannya akan menentukan apakah sifat-sifat yang dibawanya sejak lahir itu akan berkembang atau bertahan. Interaksi dengan orang-orang dalam lingkungannya akan berpengaruh pada sifat-sifat yang sudah ada padanya. Yang diartikan pengaruh disini ialah bahwa sifat-sifat yang sudah ada itu berkembang atau bertahan tetapi tidak mematikan.

5. Indikator Human Relation

Menurut Uchjana (2009: 66) Indikator dari human relation sebagai berikut:

a. Adanya komunikasi

Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antar anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai. Seberapa pun hebatnya kemampuan individu dalam suatu tim, mereka tidak akan ada gunanya apabila tidak dapat berkomunikasi antara yang satu dengan lainnya. Mereka hanya akan menjadi sebuah kelompok yang tidak tahu ke mana arah yang akan dituju. Keahlian mereka akan menjadi sia-sia apabila mereka tidak dapat mengkomunikasikannya dengan orang lain.

b. Adanya pengarahan

Pengarahan (directing) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, intruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi

dan pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

c. Adanya keterbukaan

Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham. Komunikasi maksimal (keterbukaan total dan terlalu banyak komunikasi) sulit untuk mencapai sasaran yang diinginkan, serta adanya campur tangan orang lain dalam semua kegiatan akan menghambat lancarnya kegiatan yang ditentukan sebelumnya.

d. Adanya sikap saling menghargai

Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya. Misalnya pemberian reward yang berupa kenaikan jabatan, berupa bonus, ataupun berupa barang. Adanya perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat kegairahan bekerja, untuk itu komunikasi dua arah secara timbal balik adalah sangat penting dilakukan agar hubungan yang harmonis antara karyawan dan semua pihak dapat terbina dengan baik.

e. Adanya loyalitas

Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Individu dengan

loyalitas tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal di organisasinya.

C. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitiseminto (2009:67) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

“Mengemukakan bahwa Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Siagian (2014:2013)”. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan.

Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dll. Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja diperusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan.

4. Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Nitiseminto dalam Kusuma (2013:21-23) faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna

Merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan

Lingkungan Kerja Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu.

3. Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin.

5. Jaminan Terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan.

7. Tata Ruang

Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

5. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator dalam lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012:44) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika

hubungan karyawan dengan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi dalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini aada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu: kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik, dan sistem pengupahan yang jelas.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu yang pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaklah diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka dua hal yang harus diperhatikan yaitu: biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama di ruangan yang cukup panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan cara untuk mengatur suhu. Caranya adalah ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau AC dan pemasangan humidifier.

6. Keamanan

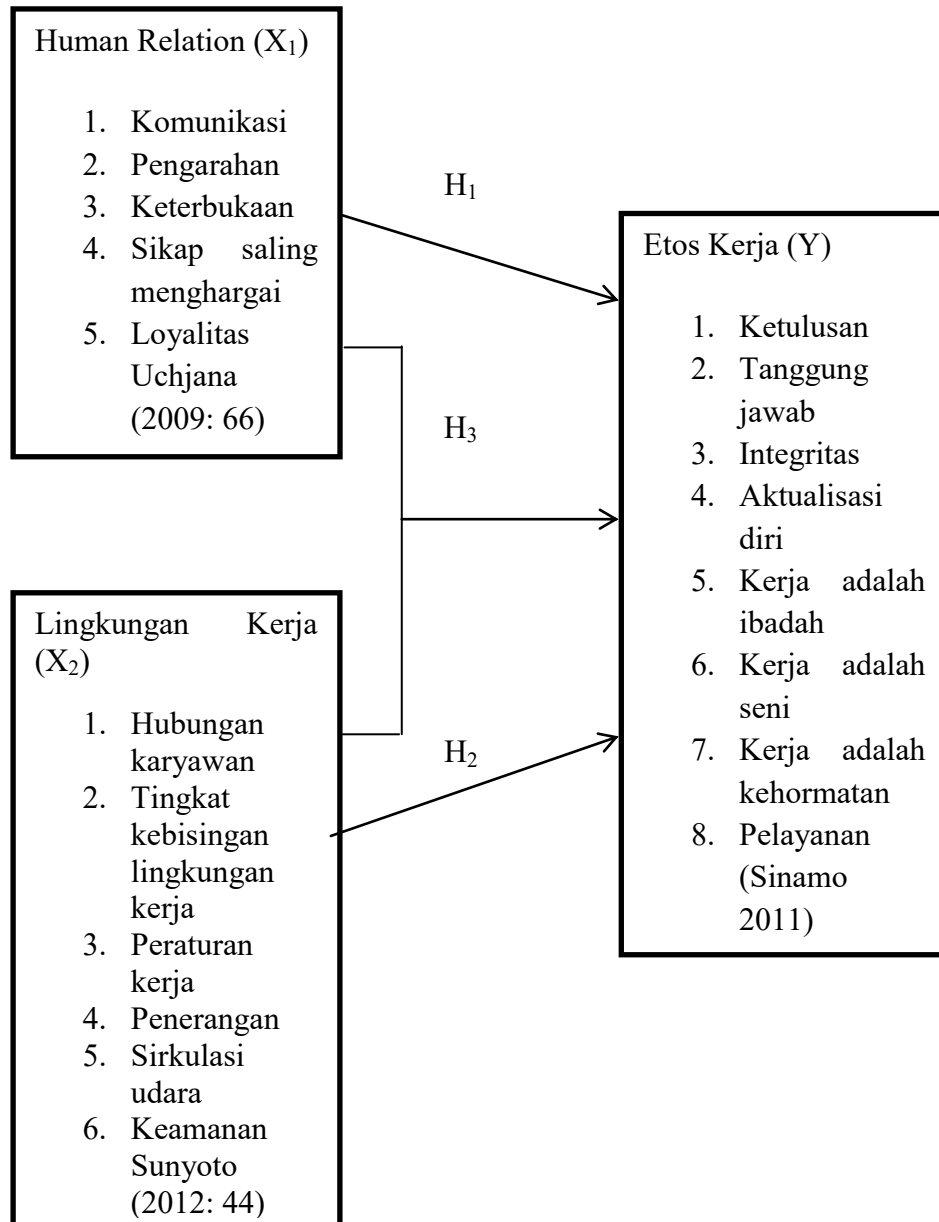
Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

D. Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2018:129) mengemukakan bahwa “kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting”.

Human relation dan lingkungan kerja merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan integritas seseorang dalam bekerja. Human relation dan lingkungan kerja memegang peran penting dalam pencapaian efektivitas dan tujuan organisasi tersebut. Dengan adanya hubungan antar manusia dan lingkungan kerja yang baik maka kemampuan karyawan dalam bekerja akan efektif dan optimal. Adapun indikator dari human relation yaitu komunikasi, pengarahan, keterbukaan, sikap saling menghargai, loyalitas. Sedangkan indikator lingkungan kerja yaitu Hubungan karyawan, tingkat kebisingan, lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan. Human relation dan lingkungan kerja merupakan modal yang harus dijalankan oleh perusahaan atau organisasi, karena dapat berfungsi meningkatkan etos kerja karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan pengembangan kinerjanya. Penulis berharap indikator-indikator diatas dapat menjawab permasalahan yang timbul dalam penelitian ini. Dari uraian diatas dapat dilihat kerangka pikir dibawah ini:

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



E. Hipotesis

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian” (Sugiyono, 2018: 134). Hipotesis yang dapat dibuat berdasarkan pemaparan dalam rumusan masalah dan teori di atas adalah :

H₁ : Human relation berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Kelurahan Waluyoajati Kec. Pringsewu Kab. Pringsewu.

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Kelurahan Waluyoajati Kec. Pringsewu Kab. Pringsewu.

H₃ : Human relation dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Kelurahan Waluyoajati Kec. Pringsewu Kab. Pringsewu.