

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN PT SINDU AMRITHA PASURUAN**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Jurusan Manajemen
Universitas Katolik Widya Karya Malang



DISUSUN OLEH :
MELISA DARWIN
NIM : 201211016

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG
FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
2016

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Melisa Darwin
Nim : 201211016
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS**

KERJA KARYAWAN PT SINDU AMRITHA PASURUAN

Malang ,13 Juli 2016



(Melisa Darwin)

DITERIMA DAN DISETUJUI :

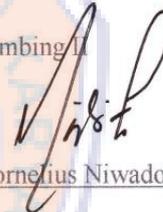
Pembimbing I



Dra. Anni Yudiastuti, MP

NIDN : 0701056401

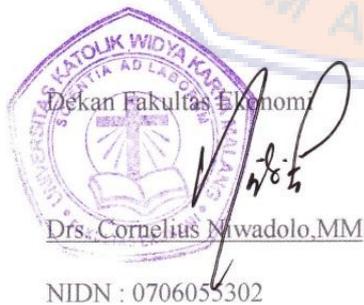
Pembimbing II



Drs. Cornelius Niwadolo, MM

NIDN : 0706055302

Mengetahui :



Dekan Fakultas Ekonomi
Drs. Cornelius Niwadolo, MM
NIDN : 0706055302



Ketua Jurusan
Dra. Anni Yudiastuti, MP
NIDN : 0701056401

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN PT SINDU AMRITHA PASURUAN**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Melisa Darwin

NIM : 201211016

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas
Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal 13 Juli
2016 dan telah memenuhi syarat untuk sebagai salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata satu (S1).

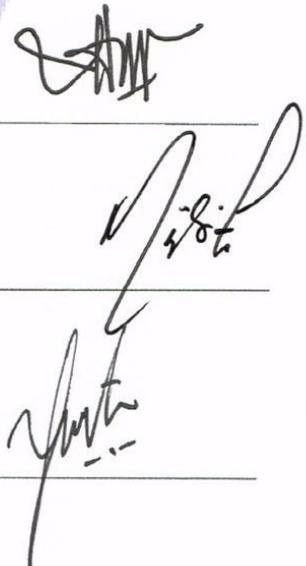
Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Widya Karya Malang

Drs. Cornelius Niwadolo, MM

Dewan Penguji

1. Dra. Anni Yudiastuti, MP
NIDN : 0701056401
2. Drs. Cornelius Niwadolo, MM
NIDN : 0706055302
3. J. Vicka B.W,S.Pd,MSM
NIDN : 0724018601





PT Sindu Amritha
Jl. Sumatera 24-28 Pasuruan 67114 Jawa Timur - Indonesia
Call : 0343 - 426671 , Fax: 0343 - 424046

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : 05/SKP/SAP/VII/2016

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dyah Purwaningsih
Jabatan : Direktur PT Sindu Amritha
Alamat : Jl. Sumatera 24-28 Pasuruan

Menyatakan bahwa :

Nama : Melisa Darwin
Jurusan : Manajemen
NIM : 201211016

Adalah benar telah melakukan pengambilan data di PT Sindu Amritha Pasuruan yang beralamat di jalan Sumatera 24-28 Pasuruan pada tanggal 20 – 23 Juni 2016, untuk menunjang Tugas Akhir (skripsi) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT Sindu Amritha Pasuruan”.

Demikianlah surat keterangan ini kami buat dan kiranya dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 18 Juli 2016

Direktur

Dyah Purwaningsih

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT SINDU AMRITHA PASURUAN”** merupakan karya asli dari:

Nama : Melisa Darwin
Nim : 201211016
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang

Dan bukan merupakan karya plagiat baik sebagian maupun seluruhnya.

Demikian pernyataan ini kami buat dengan sebenar – benarnya dan apabila terdapat kekeliruan kami bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Malang, 13 Juli 2016



(Melisa Darwin)

DITERIMA DAN DISETUJUI :

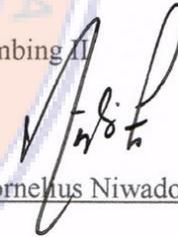
Pembimbing I



Dra. Anni Yudiastuti, MP

NIDN : 0701056401

Pembimbing II



Drs. Cornelius Niwadolo, MM

NIDN : 0706055302



Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Cornelius Niwadolo, MM

NIDN : 0706055302

Mengetahui :



Ketua Jurusan

Dra. Anni Yudiastuti, MP

NIDN : 0701056401

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Melisa Darwin
Nim : 201211016
Universitas : Widya Karya Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 19 April 1994
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Kristen
Status : Belum menikah
Alamat : Jalan Erlangga gang 4 no 1 Pasuruan
Nama orang tua (Ayah) : Darwin
(Ibu) : Sukawati Retnan Ningsih
Riwayat pendidikan :
1. Tahun 2006 tamat dari SD Katolik Sang Timur Pasuruan
2. Tahun 2009 tamat dari SMP Katolik Sang Timur Pasuruan
3. Tahun 2012 tamat dari SMA Katolik Sang Timur Pasuruan
4. Tercatat sebagai mahasiswa Universitas Katolik Widya Karya Malang
angkatan tahun 2012/2016

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti hanturkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan rahmat-Nya, peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT SINDU AMRITHA PASURUAN“.

Adapun penulisan ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang. Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya pada semua pihak yang telah membantu penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Pihak-pihak tersebut antara lain:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penyusun skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Yang terhormat Rm. Albertus Herwanta, O.Carm., M.A. : selaku rektor Universitas Widya Karya Malang.
3. Yang terhormat Bapak Drs. Cornelius Niwadolo, MM : selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Karya Malang dan sebagai dosen pembimbing II yang telah memeberikan petunjuk serta meluangkan waktu untuk membimbing dan menasehati peneliti sehingga terselesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Yang terhormat, Ibu Dra. Anni Yudiastuti, MP : selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Widya Karya Malang dan sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan petunjuk serta meluangkan waktu

untuk membimbing dan menasehati peneliti sehingga terselesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Bapak dan Ibu Dosen selaku staf pengajar yang telah banyak memberikan bimbingan dan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berharga selama maa studi peneliti di Universitas Katolik Widya Karya Malang .
6. Pimpinan dan seluruh staf PT Sindu Amritha Pasuruan yang telah membantu peneliti dalam memperlancar penelitian dengan melakukan pengambilan data.
7. Kedua orang tua peneliti yang telah memberi semangat, dan selalu senantiasa memberikan doa.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan berkat, anugerah dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan dan dukungan di atas tersebut. Dan segala kerendahan hati, peneliti mempersembahkan dengan harapan semoga skripsi yang telah disusun ini dapat bermanfaat serta dapat digunakan oleh pihak yang berkepentingan dengan sebagaimana mestinya.

Malang, 13 Juli 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	iii
SURAT KETERANGAN PLAGIAT	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LEMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Penelitian Terdahulu	5
B. Tinjauan Teori	6
1. Pengertian Manajemen SDM	6
2. Lingkungan Kerja	6
3. Etos Kerja	9
4. Hubungan Antar Variabel	11
C. Kerangka Pikir	12
D. Hipotesis Penelitian	13
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	14
B. Ruang Lingkup Penelitian	14

C. Lokasi Penelitian	14
D. Populasi dan Sampel	14
E. Jenis dan Sumber Data	16
F. Definisi Operasional	20
G. Metode Pengumpulan Data	20
H. Teknik Analisis Data	21

BAB IV ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	27
B. Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian	42
C. Deskripsi Karakteristik Frekuensi Variabel Penelitian	46
D. Uji Instrumen	49
E. Uji Asumsi Klasik	53
F. Pengujian Hipotesis	58
G. Interpretasi Data Penelitian	65
H. Implikasi Hasil Penelitian	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	72
B. Saran	73

DAFTAR PUSTAKA	74
-----------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penyajian Data Penelitian Terdahulu	5
Tabel 3.1 Indikator Pengukuran Variabel	18
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel 4.4 Deskripsi Ferkuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik	46
Tabel 4.5 Deskripsi Ferkuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	47
Tabel 4.6 Deskripsi Ferkuensi Variabel Etos Kerja	48
Tabel 4.7 Uji Validitas	50
Tabel 4.8 Kriterion Indeks Koefisien Reliabilitas	52
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.10 Hasil Analisis Durbin Watson Model Summary ^b	56
Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	61
Tabel 4.14 Hasil Uji F	63
Tabel 4.15 Hasil Uji t (<i>t-test</i>)	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	12
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Sindu Amritha	36
Gambar 4.2 Garfik Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Gambar 4.3 Grafik Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	44
Gambar 4.4 Grafik Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Gambar 4.5 Grafik Uji Normalitas	54
Gambar 4.6 Grafik Uji Heteroskedastisitas	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Hasil Penelitian

Lampiran 2 Output SPSS

Lampiran 3 Kuesioner



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN PT SINDU AMRITHA PASURUAN
ABSTRAK**

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai salah satu unsur terpenting dalam kegiatan operasional. Apapun bentuk dan kegiatan dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memainkan peran penting di dalamnya. Perusahaan perlu memastikan kondisi lingkungan kerja membuat karyawan nyaman bekerja. Sehingga akan terbentuk kelompok kerja yang solid dan mempunyai etos kerja yang tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikan pengaruh unsur lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap etos kerja karyawan (Y) pada PT Sindu Amritha Pasuruan serta untuk mengetahui unsur-unsur lingkungan kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap etos kerja karyawan PT Sindu Amritha Pasuruan. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT Sindu Amritha Pasuruan. Teknik pengambilan sampel adalah *Proportional Random Sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara langsung dengan teknik analisa data yang menggunakan regresi linier berganda.

Hasil analisis dari penelitian ini yaitu didapatkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap etos kerja karyawan PT Sindu Amritha Pasuruan dengan variabel yang berpengaruh paling dominan yaitu lingkungan kerja fisik (X_1).

Kata kunci : Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Etos kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia bisnis, setiap perusahaan dituntut untuk selalu memenangkan persaingan. Agar dapat bersaing perusahaan perlu berinovasi / melakukan perubahan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan juga perlu menentukan strategi untuk bertahan. Salah satu strategi tersebut adalah membentuk sumber daya manusia dengan memiliki kepuasan kerja yang optimal. Tanpa dukungan kualitas sumber daya manusia yang terlibat didalamnya akan memengaruhi berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi. Perusahaan perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan terbentuk kelompok kerja yang solid dan mempunyai etos kerja yang tinggi. Dengan etos kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan juga.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005:34). Beberapa faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah situasi dan kondisi dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial, lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2005).

Peningkatan etos kerja merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup serta mempertahankan eksistensi perusahaan dalam persaingan bisnis yang ketat sekarang ini. Etos kerja yang baik dapat ditunjukkan melalui sikap empati dan toleransi pada lingkungan pekerjaan.

Salah satu faktor yang memengaruhi etos kerja seperti uraian di atas adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana karyawan bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana karyawan tersebut bekerja (Sukmasari, 2011). Dengan demikian, sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja. Karena ruang kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis sedangkan pengaruh itu sendiri dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan etos kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik tidak saja dapat menambah produktivitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Dengan adanya efisiensi kerja maka etos kerja juga akan terbentuk.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Adapun alasan memilih objek studi tersebut dikarenakan perusahaan tersebut dapat mempertahankan kualitas produknya, sehingga SDM yang ada di dalamnya mempunyai kualitas yang baik.

PT Sindu Amritha Pasuruan adalah perusahaan kembang gula yang sudah berdiri sejak lama. Sumber daya manusia yang ada di dalamnya juga mempunyai tingkat etos kerja yang tinggi sehingga dapat mempertahankan eksistensi perusahaan. PT Sindu Amritha Pasuruan sudah menata lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja PT Sindu Amritha Pasuruan saat ini sudah terbentuk dengan baik sehingga dapat menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan PT Sindu Amritha Pasuruan. Namun demikian kondisi ini belum dapat mengoptimalkan etos kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas maka judul dalam penelitian ini adalah : "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT Sindu Amritha Pasuruan".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja secara parsial dan simultan pada PT Sindu Amritha Pasuruan?
2. Variabel manakah yang berpengaruh lebih dominan terhadap etos kerja karyawan PT Sindu Amritha Pasuruan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap etos kerja secara parsial dan simultan pada PT Sindu Amritha Pasuruan.
- b. Untuk mengetahui variabel yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap etos kerja karyawan PT Sindu Amritha Pasuruan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna mengatasi peningkatan etos kerja khususnya dalam masalah lingkungan kerja.

b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian serupa di masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penyajian Data Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Analisis data	Hasil	Variabel
Widdi Ega Rukmana (2010)	Analisis Pengaruh Human relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal	Analisis Multivariat, Uji Asumsi Klasik dan Analisis Kuantitatif	Human Relation (Hubungan Antar Manusia) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Kondisi Fisik Lingkungan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.	Human Relation (X1), Kondisi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Etos Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2)
Ovi Setya Prabowo (2008)	Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Leadership Terhadap Etos Karyawan Kantor Pendapatan Daerah di Pati	Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t test, dan Uji F test	Human relation , kondisi fisik lingkungan kerja dan leadership berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan.	Human relation, kondisi fisik lingkungan kerja, dan leadership (X) terhadap etos kerja (Y)
Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Soe'oed Hakam	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif atau berbanding lurus terhadap kinerja karyawan.	Lingkungan Kerja Fisik (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Persamaan	Persamaan dari ketiga penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel X yaitu lingkungan kerja dan variable Y yaitu etos kerja.			
Perbedaan	Perbedaan dari ketiga penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel X hanya membahas kondisi fisik dari lingkungan kerja sedangkan penelitian ini membahas kondisi fisik maupun non fisik dari lingkungan kerja.			

B. Tinjauan Teori

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sulistiyani dan Rosidah (2003:11) menyebutkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa dan internasional”.

Suharyanto dan Hadna (2005:13) mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerjadimaksud membantu tujuan organisasi, individu, dan masyarakat.

Dengan demikian dapat dinyatakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengarahan, dan mengatur tenaga kerja agar dapat mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kekuatan - kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Terry, 2006:23)

Supriadi dalam Subroto (2005:590) mengatakan bahwa ”lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara

fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja”.

a. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009 : 21) menjelaskan bahwa jenis – jenis lingkungan kerja adalah:

1) Lingkungan kerja fisik, dibagi menjadi dua yaitu :

a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).

b) Lingkungan perantara misalnya : kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, tata ruang, pewarnaan, peralatan kerja yang tersedia.

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

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Ishak dan Tanjung (2003:26) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

c. Faktor – faktor Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan yang mempengaruhi lingkungan kerja (Subroto, 2005), antara lain :

1) Lingkungan kerja non fisik

a) Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b) Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

c) Faktor hubungan kerja dalam organisasi

Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan atau pimpinan.

d) Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik di antara anggota organisasi atau di antara karyawan perusahaan.

2) Lingkungan kerja fisik

a) Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan etos kerja.

b) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja.

3. Etos Kerja

Tasmara (2002 : 81) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*).

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. (Sinamo, 2005:34).

Chaplin (2001:82) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh - sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

a. Ciri – Ciri Etos Kerja

Kusnan (2004:72), Suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- 1) Memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- 2) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- 3) Kerja yang dirasakan sebagai suatu aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- 4) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- 5) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang memiliki etos kerja rendah, maka akan mewujudkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu :

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- 5) Kerja dihayati sebagai bentuk rutinitas hidup.

b. Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Menurut Khasanah (2004:8), cara menumbuhkan etos kerja adalah:

- 1) Menumbuhkan sikap optimis
- 2) Jadilah diri sendiri
- 3) Mempunyai keberanian untuk memulai

- 4) Menghargai waktu
- 5) Kosentrasikan diri pada pekerjaan
- 6) Bekerja adalah sebuah panggilan Tuhan

c. Tolak Ukur

Nawawi (2003:395) mengatakan bahwa untuk mengukur etos kerja karyawan maka diperlukan unsur-unsur dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan yaitu:

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Ketaatan
- 5) Kejujuran
- 6) Kemampuan bekerja sama
- 7) Prakarsa (pengambil keputusan)
- 8) Kepemimpinan

4. Hubungan Antar Variabel

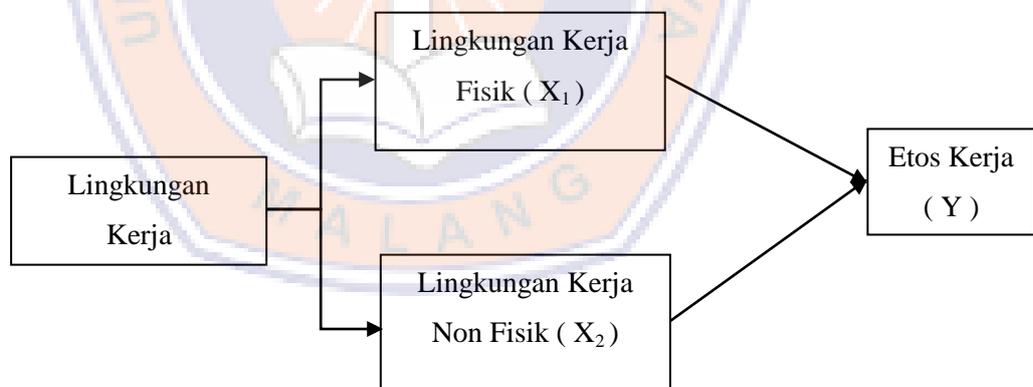
Beberapa faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah situasi dan kondisi dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial, lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2005).

Faktor-faktor yang termasuk di dalam lingkungan kerja harus diketahui dan diperhatikan karena berpengaruh besar terhadap semangat kegairahan kerja. Kondisi lingkungan yang sehat dan aman merupakan dambaan setiap orang yang akan lebih baik apabila ditunjang dengan kondisi kantor yang baik dan peralatan yang memadai maka akan menjadikan etos kerja karyawan baik juga.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan teori – teori yang sudah dipaparkan, maka penelitian ini ditujukan pada variabel independen yang terdiri dari X_1 = lingkungan kerja fisik dan X_2 = lingkungan kerja non fisik serta variabel dependen yaitu etos kerja karyawan.

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Penjelasan Kerangka Pikir

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan karena berhubungan secara langsung dengan karyawan. Apabila lingkungan kerja atau perusahaan tidak mendukung dan memadai maka tujuan perusahaan

juga tidak akan berjalan maksimal. Di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik yang terdiri dari kebersihan, penerangan, tata ruang, sirkulasi udara, peralatan kerja yang tersedia dan lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja dalam organisasi, faktor sistem informasi mempunyai pengaruh terhadap tinggi rendahnya etos kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Jadi perusahaan harus mampu memberikan fasilitas yang layak dan menciptakan hubungan kerja yang baik sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal karena mempunyai etos kerja yang tinggi.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang peneliti ajukan yaitu:

H1 : Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja secara parsial dan simultan pada PT

Sindu Amritha Pasuruan

H2 : Lingkungan kerja non fisik yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap etos kerja karyawan PT Sindu Amritha Pasuruan.