

BAB II

LANDASAN TEORI

A. ETOS KERJA

1. Pengertian Etos Kerja

Chaplin (2001, hal. 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 suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Qohar (1990, hal. 37) mendefinisikan etos kerja sebagai kebiasaan adat, asal mula, karakter yang menjadi ciri khas suatu bidang pekerjaan. Prianto (1997, hal. 31) mengatakan bahwa etos kerja sebagai pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja. Tasmara (2002, hal. 63) 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 yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam

perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat di simpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

2. Aspek-Aspek Pengukuran Etos Kerja

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Reksomadipuro dan Handoko (1997, hal. 131) yaitu :

a. Aspek dari dalam, merupakan aspek penggerak atau pembangkit semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.

b. Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini bisa berwujud suatu objek kegiatan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran human relation akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan.

c. Aspek persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan

karyawan memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktifitas kerjanya.

Tasmara (2002, hal. 75) mengemukakan bahwa etos kerja individu dapat diukur berdasarkan aspek-aspek sebagai berikut :

a. Menghargai waktu. Individu yang mempunyai etos kerja tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktivitasnya.

b. Tangguh dan pantang menyerah. Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (*pressure*).

c. Keinginan untuk mandiri (*independent*). Individu yang mempunyai etos kerja tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.

d. Penyesuaian. Individu dengan etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.

Tjiptoharijanto (1989, hal. 47) mengemukakan aspek-aspek etos kerja sebagai berikut :

a. Kerja sebagai kewajiban moral. Konsep kerja sebagai kewajiban moral ini didasarkan pada perasaan bahwa individu di dalam kehidupan harus memiliki pekerjaan, yaitu dengan memiliki pekerjaan yang tetap dan teratur, individu dapat menghasilkan yang bermanfaat bagi dirinya, dan dapat memberikan layanan bagi masyarakat.

b. Rasa bangga terhadap keahliannya. Individu merasa senang dan bangga karena keahliannya dikenal dan dihormati orang lain. Hal ini mendorong individu untuk selalu berbuat dan bekerja untuk menghasilkan kerja terbaik dan lebih baik dari sebelumnya.

c. Disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kontrol yang berarti sebagai pengendali terhadap tingkah laku individu yang diharapkan sehingga rencana atau pekerjaan yang dilakukan dapat tercapai dengan cepat, tepat, efektif dan efisien.

Berdasarkan dari uraian-uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek pengukuran etos kerja antara lain yaitu : dorongan dari dalam, aspek motif sosial, persepsi, menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri, percaya diri, kerja sebagai kewajiban moral, rasa bangga terhadap keahliannya dan disiplin kerja.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Kartono (1995, hal. 78) mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja, antara lain :

1. Komunikasi di tempat kerja. Adanya komunikasi dua arah dan tanpa adanya sumbatan informasi akan menciptakan hubungan yang dinamis antara bawahan dengan bawahan dan antara atasan dan bawahan. Terbentuknya suasana tersebut akan memberikan dampak positif bagi terciptanya etos kerja yang baik.

2. Lingkungan. Lingkungan pekerja memegang peranan penting demi terciptanya etos kerja yang menghasilkan kualitas kerja yang baik. Lingkungan kerja dalam konteks pembahasan ini adalah melingkupi interaksi di dalamnya dan

merupakan situasi yang menciptakan lingkungan kerja yang bermanfaat bagi kebutuhan individu dalam organisasi, dapat menunjang terbentuknya etos kerja yang baik.

3. Motivasi kerja. Masalah motivasi ini sangat besar pengaruhnya terhadap hasil yang akan dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tinggi rendahnya suatu motivasi sebagai hasil interaksi dengan lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh situasi dan kondisi yang menimbulkan gairah dan semangat kerja. Motivasi kerja dalam konteks ini yaitu sebagai kekuatan psikologi yang mendorong karyawan untuk bersikap dalam menentukan tingkah lakunya dengan berusaha secara aktif melaksanakan dan meningkatkan profesionalisme kerjanya.

4. Norma standar. Norma ini digunakan untuk mengukur atau menilai etos kerja karyawan harus mempunyai alat penilai, alat pengukur atau standar. Alat penilai tersebut perlu ditetapkan terlebih dahulu sebelum karyawan melaksanakan pekerjaannya, dan karyawan harus mengetahui benar alat penilai atau standar yang digunakan oleh pengawas untuk menilai etos kerja. Alat penilai diketahui oleh karyawan, maka alat penilai perlu dikemukakan dan di jelaskan kepada karyawan. Karyawan harus mengetahui apa yang harus di capai dalam menyelesaikan tugasnya, selain itu karyawan juga harus mengerti benar apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Handoko (1989, hal. 27) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja meliputi;

a. Faktor internal, meliputi predisposisi seseorang dan telah melekat dalam diri seseorang, seperti kepribadian di dalamnya terdapat emosi, motivasi, nilai-nilai, yang dianut kepercayaan agama dan sebagainya.

b. Faktor eksternal, disebut juga dengan faktor lingkungan, yaitu, faktor yang memberi masukan pada diri manusia, misalnya pendidikan, keluarga, masyarakat, lingkungan kerja, masa kerja, adat istiadat, insentif dan sebagainya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja antara lain yaitu; komunikasi yang ada di tempat kerja, lingkungan, motivasi kerja, norma standar, faktor internal seperti, emosi, nilai-nilai yang dianut kepercayaan, agama dan faktor eksternal seperti pendidikan, keluarga, masyarakat, masa kerja, adat istiadat, insentif.

4. Pembentukan etos kerja

Etos kerja merupakan suatu pola sikap yang sudah mendasar dan mendarah daging yang mempengaruhi perilaku secara konsisten dan terus menerus. Etos kerja merupakan refleksi dari sikap hidup yang mendasar, maka etos kerja pada dasarnya merupakan cerminan dan pandangan hidup yang berorientasi pada nilai-nilai yang dapat menjadi dasar bagi pengembangan spiritualis, yang sangat diperlukan sebagai kekuatan yang membentuk suatu kepribadian yang menentukan kualitas eksistensi dalam hidup. Raharjo (dalam Wahyuni hal. 27) mengatakan bahwa pembentukan atau penguatan etos kerja ditentukan antara lain oleh :

a. Kualitas pendidikan.

- b. Prestasi yang berhubungan dengan dunia kerja.
- c. Suasana batin.
- d. Semangat hidup yang bersumber pada keyakinan atau iman.

Etos kerja yang tinggi pada dasarnya terbentuk oleh adanya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, sehingga individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat kerja. Sikap aktif dan inisiatif berperan dalam menumbuhkan etos kerja seseorang di tempat bekerja.

Sikap aktif dan berinisiatif merupakan ciri-ciri orang yang mandiri sesuai dengan pendapat Blum (dalam Mulyadi, 1981, hal. 31) bahwa ciri-ciri orang yang mandiri adalah orang mempunyai inisiatif, bersifat aktif, mempunyai perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya serta mampu menjalankan kewajibannya dengan sendirinya tanpa disuruh atau diperingatkan.

Tjiptoherijanto (1998, hal. 97) mengatakan bahwa etos kerja selain dapat ditumbuhkan dengan adanya kemandirian dari pekerja, juga ditumbuhkan melalui :

- a. Sistem pendidikan yang terarah pada sikap dan watak yang positif, yang bercirikan adanya inisiatif serta tidak menunggu kesempatan, dan berani mengambil resiko.

- b. Penggunaan sumber daya manusia secara efisien. Menumbuhkan motivasi bekerja sesuai dengan keinginan, kemampuan pekerja. Dinamisme kerja juga merupakan cara penggunaan tenaga kerja secara efisien, memperlakukan

pekerja secara jujur dan sama rata terhadap hasil kerja yang merupakan pertumbuhan etos kerja.

c. Penghargaan atas ide-ide baru pekerja. Sistem persaingan antar *team* atau *group* kerja dalam menampilkan ide baru yang orisinal dan mengarah pada tata kerja yang efisien perlu ditumbuhkan karena persaingan tersebut akan membuka peluang-peluang baru bagi pemikiran yang berkembang demi kemajuan usaha dan peningkatan etos kerja.

Sikap karyawan dalam pekerjaannya yang dapat menumbuhkan etos kerja tinggi tidak sama, ada karyawan yang tanpa disuruh atau diperingatkan langsung mengerjakan pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya. Tanpa bantuan orang lain dia aktif dan mempunyai inisiatif sehingga menghasilkan ide-ide bagi perusahaan.

Karyawan yang demikian dikatakan mempunyai etos kerja yang baik, namun tidak sedikit karyawan yang memiliki sikap sebaliknya, seperti sikap pasif dan menunggu setelah ada orang lain yang membantunya sehingga pekerjaannya menjadi terbelengkalai dan tidak selesai pada waktunya. Kondisi seperti ini dapat dikatakan bahwa tidak atau memiliki etos kerja yang baik. Padahal dengan adanya sikap aktif, kreatif dan inisiatif setidaknya mampu menumbuhkan adanya etos kerja.

Etos kerja seorang karyawan tidak akan timbul dengan sendirinya, melainkan timbul karena adanya rangsangan atau dorongan. Perusahaan dapat mendorong karyawan untuk memiliki etos kerja dengan memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Manusia merupakan makhluk yang multi dimensional, di mana

manusia mempunyai kebutuhan psikologis juga kebutuhan biologis yang sama pentingnya. Manusia sebagai tenaga kerja mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda.

Salah satu aspek penting yang diperlukan dalam pengembangan sumber daya manusia dan meningkatkan kesetiaan serta mau bekerja keras sebaik mungkin demi kepentingan perusahaan adalah dengan menumbuhkan dan meningkatkan etos kerja. Semakin tinggi etos kerja, secara tidak langsung akan mempengaruhi sikap dan hasil kerja karyawan.

Nitisemito (1999, hal. 102) mengatakan bahwa apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pembentukan etos kerja di bentuk dari sikap aktif, kreatif, inisiatif serta mau bekerja keras sebaik mungkin.

B. Sikap Kerja

1. Pengertian sikap

Kebutuhan individu di dalam hidupnya adalah untuk mencukupi berbagai macam kebutuhan atau keinginan. Keinginan individu terdiri dari kebutuhan yang sifatnya primer dan kebutuhan sekunder, dimana dalam bekerja tersebut mengharapkan imbalan dari kerjanya tersebut, disamping mendapatkan imbalan tentunya mengharapkan faktor-faktor yang lain misalnya *training*, kesempatan untuk maju, jaminan sosial, pensiun dan berbagai macam lainnya. Hal tersebut

akan mempengaruhi individu dalam bekerja atau akan mempengaruhi karyawannya terhadap pekerjaannya.

Adapun yang dimaksud sikap adalah suatu pandangan atau perasaan terhadap suatu obyek tertentu dimana sikap tersebut akan disertai oleh kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan perasaan suka atau tidak suka terhadap obyek tertentu. Jadi sikap merupakan suatu kesiapan bereaksi terhadap suatu hal atau suatu obyek tertentu (Gerungan dalam Effendi, 2003, hal. 12).

Winkel (dalam Hastuti, 2003, hal. 15) mengartikan sikap sebagai suatu kecenderungan subyek untuk menerima atau menolak obyek, berdasarkan penilaian terhadap obyek sebagai obyek berharga atau tidak berharga. Sikap merupakan perasaan-perasaan individu, fikiran-fikiran, dan kecenderungan untuk berbuat dan bertindak kearah beberapa aspek yang ada di lingkungannya.

Walgito (1994, hal.48) mengatakan bahwa sikap sebagai suatu tingkatan aspek baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan obyek-obyek tertentu. Lebih lanjut diterangkan bahwa aspek yang positif yaitu aspek senang, sikap menerima atau setuju. Aspek negatif adalah sikap menolak atau tidak senang terhadap obyek tertentu.

Sikap selain ditentukan oleh motif yang ada pada diri individu juga ditentukan oleh adanya faktor-faktor yang ada di luar individu, khususnya obyek yang dihadapi. Hal ini mengingat bahwa sikap merupakan perwujudan dari sosialisasi dimana seseorang akan bereaksi dengan stimulus yang diterimanya.

Mar'at (1981, hal. 57) berpendapat bahwa sikap dipengaruhi oleh adanya lingkungan sosialnya, sehingga sikap akan mengarah pada suatu obyek tertentu,

dimana sikap tersebut akan terlihat dari perilaku yang ditampakkannya dan sikap individu merupakan suatu gabungan antara berbagai faktor yaitu faktor kognisi dan konasi.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sikap adalah kecenderungan tingkah laku sebagai bentuk respon evaluatif terhadap obyek tertentu.

2. Karakteristik sikap

Sikap yang terdapat pada diri individu akan mendorong individu untuk melakukan tindakan-tindakan atau aktivitas di dalam hidupnya sehingga dengan adanya sikap tersebut akan menentukan senang dan tidaknya terhadap pekerjaan dan kewajibannya. Walaupun demikian tentu saja sikap individu akan mempunyai perbedaan sikap individu yang satu dengan yang lain untuk membedakan sikap tersebut, kiranya dapat dikemukakan ciri-ciri sikap.

Gerungan (dalam Effendi, 2003, hal. 12) berpendapat bahwa sikap mempunyai ciri-ciri seperti berikut di bawah ini :

- a. Sikap tidak dibawa sejak lahir. Hal ini berarti individu pada waktu lahir tidak membawa sikap-sikap tertentu.
- b. Sikap berhubungan dengan obyek. Sikap terbentuk dalam hubungannya dengan suatu obyek, hubungan ini bersifat positif atau negatif sehingga akan menimbulkan sikap tertentu pada individu.
- c. Sikap dapat tertuju pada satu obyek tetapi juga bisa pada sekumpulan obyek. Hal ini dimaksudkan bahwa obyek sikap yang dituju bisa terdiri dari satu hal saja, tetapi tidak menutup kemungkinan tertuju pada sekelompok obyek.

d. Sikap bersifat sementara atau berlangsung lama. Lama tidaknya sikap dipengaruhi oleh norma atau nilai yang tertanam pada individu, disamping ada hal-hal diluar individu.

e. Sikap mengandung faktor perasaan dan motif. Perasaan ini bersifat positif atau negatif, hal ini berarti sikap mempunyai pendorong untuk bertindak atau berbuat terhadap suatu obyek yang didasarkan pada suatu perasaan.

Karakteristik (dimensi) sikap menurut Sax (Azwar, 1998, hal. 62) yaitu :

a. Sikap mempunyai arah artinya sikap terpilah menjadi dua kesetujuan yaitu setuju dan tidak setuju.

b. Sikap memiliki intensitas, artinya kedalaman atau kekuatan sikap terhadap sesuatu belum tentu sama walaupun mungkin arahnya tidak berbeda.

c. Sikap memiliki keluasan, maksudnya kesetujuan atau ketidaksetujuan terhadap sesuatu objek sikap adapt mengenai hanya aspek yang sedikit dan sangat spesifik, akan tetapi dapat pula mencakup banyak sekali aspek yang ada pada objek sikap.

d. Sikap memiliki konsistensi, maksudnya adalah kesesuaian antara pernyataan sikap yang dikemukakan dengan responnya terhadap obyek sikap termaksud.

e. Sikap memiliki spontanitas, yaitu sejauh mana kesiapan individu untuk menyatakan sikapnya secara spontan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sikap individu dibawa sejak lahir, berhubungan dengan obyek, tertuju pada suatu atau sekumpulan obyek, dapat berlangsung lama atau sementara dan mengandung faktor perasaan

dan motif serta mempunyai arah, konsistensi, intensitas, keluasan, dan spontanitas.

3. Komponen sikap

Mar'at (1981, hal. 57) berpendapat bahwa sikap yang ada pada diri individu akan mempengaruhi perilaku individu terhadap suatu obyek tertentu. Hal ini tidak hanya ditentukan oleh faktor luar, tetapi faktor dalam individu juga sangat menentukan dalam proses penerimaan terhadap obyek tertentu. Aspek-aspek yang mempengaruhi adalah aspek afeksi, kognisi, dan konasi.

Inilah yang disebut sebagai komponen dari sikap. Penjelasan dari aspek-aspek tersebut adalah :

a. Komponen kognitif. Dalam hal ini berhubungan dengan kepercayaan, dan stereotip yang dimiliki individu dimana komponen kognitif ini dapat diartikan sebagai pandangan terhadap suatu obyek tertentu.

b. Komponen afektif. Komponen ini menyangkut kehidupan emosional individu terhadap suatu obyek tertentu, dalam hal ini penilaian emosional bersifat positif atau negatif sehingga akan menimbulkan perasaan senang atau tidak senang dan akan berpengaruh pada tingkah laku.

c. Komponen konatif. Merupakan aspek yang mempunyai kecenderungan bertingkah laku terhadap obyek yang berdasar pada perasaan dan kepercayaan individu terhadap obyek tertentu.

Allport (dalam Mar'at, 1981, hal. 29) mengatakan bahwa sikap yang ditujukan pada suatu obyek, ide, ataupun individu merupakan gabungan dari suatu sistem yang berupa aspek kognitif, afektif dan konatif.

Antara ketiga komponen sikap tersebut mempunyai hubungan yang selaras dan bersifat tetap, apabila dihadapkan dengan suatu obyek sikap yang sama maka ketiga komponen itu harus mempolakan arah sikap yang seragam. Apabila ketiga komponen itu tidak selaras, maka perilaku akan tidak sesuai, seperti diungkapkan bahwa apabila salah satu dari ketiga komponen tersebut tidak konsisten dengan yang lain, maka akan terjadi ketidakselarasan dalam menimbulkan sikap (Azwar, 1998, hal. 65).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komponen sikap dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu komponen kognitif, afektif, dan konatif. Sikap yang ada pada diri individu akan mempengaruhi perilaku individu terhadap suatu obyek tertentu.

4. Pembentukan dan perubahan sikap

Sikap merupakan suatu organisasi kognitif yang dinamis dimana banyak dimuati berbagai unsur-unsur emosional dan disertai kesiapan untuk melakukan reaksi, disamping itu sikap dipengaruhi oleh norma dan kepergian dari masing-masing individu dan faktor-faktor diluar individu.

Ada dua faktor dalam pembentukan dan perubahan sikap yaitu :

a. Faktor intern atau dalam diri individu. Individu dalam menghadapi dunia luar atau lingkungannya bersifat selektif, dimana tidak semua dapat diterima, tetapi didasarkan pada kepercayaan dari individu.

b. Faktor ekstern atau faktor diluar individu.

Hal ini sikap dipengaruhi oleh keadaan diluar individu, hal-hal tersebut merupakan wujud dari stimulus untuk menentukan sikap. Faktor-faktor diluar individu tersebut yaitu :

1. Kekuatan atau *force*, yaitu berupa kekuatan-kekuatan fisik, kekuatan alat negara, ekonomi dll.

2. Berubahnya norma kelompok. Individu sebagai anggota kelompok, maka norma kelompok itu dengan dirinya sendiri akan diambil sebagai norma bagi dirinya, apabila norma kelompok berubah, maka norma individu akan berubah.

Berubahnya *membership group*. Individu sebagai anggota kelompoknya, apabila *membership*nya berubah, maka secara langsung akan merubah sikap pada individu.

Berubahnya *reference group*. Membentuk kelompok baru atau memisahkan diri dari kelompok yang sudah ada, maka sikap atau norma-norma yang barupun akan muncul, sehingga akan mengubah norma-norma lama (Walgito, 1994, hal. 54).

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada dua faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan dan perubahan sikap yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

5. Pengertian sikap kerja

Sikap kerja merupakan suatu organisasi kognitif yang dinamis yang dimuati unsur-unsur emosional dan disertai kesiapan untuk bereaksi berdasarkan perasaan terhadap obyek yang bersangkutan dimana sikap itu sendiri banyak dipengaruhi oleh faktor yang ada pada obyek yang bersangkutan.

Kartono (1997, hal. 43) menyatakan bahwa individu dalam bekerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, dimana selanjutnya akan mempengaruhi sikap atau perilaku karyawan. Apabila kebijaksanaan perusahaan tidak sesuai maka perkembangan ada perubahan, sebab sikap karyawan yang tidak sesuai akan berakibat adanya ketegangan sehingga akan merugikan berbagai pihak. Adapun yang dimaksud dengan sikap kerja adalah sikap mengakui atau tidak menyukai pekerjaannya yang dihadapi, dimana hal ini dipengaruhi oleh perasaan dan pikiran individu yang bersangkutan (Gilmer, 1988, hal. 87). Faktor-faktor dalam diri individu atau faktor perusahaan akan berpengaruh di dalam menimbulkan sikap kerja seseorang.

Menurut Pinder (dalam Miner, 1987, hal. 29) bahwa sikap kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang yang dimiliki setiap karyawan terhadap tempat kerja, mitra kerja, dalam hal ini sikap kerja merupakan perasaan menyatu yaitu adanya perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya.

Sikap kerja merupakan suatu perasaan suka atau tidak suka terhadap obyek, individu ataupun sarana-sarana yang ada pada perusahaan yang selanjutnya akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Stears dan Porter dalam Effendi, 2003, hal. 34). Sikap kerja merupakan suatu reaksi terhadap suatu obyek,

maksudnya adanya perasaan senang atau tidak senang terhadap lingkungan kerja ataupun yang ada dalam perusahaan.

Miner (1987, hal. 29) mengatakan bahwa sikap kerja adalah bagaimana mereaksi pekerjaan, karena sikap kerja karyawan dapat diketahui dari rasa puas atau tidak puas karyawan terhadap aspek dan yang ada didalam perusahaan seperti upah, promosi. Begitu juga sebaliknya, dengan individu merasa puas terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi sikap individu dalam bekerja.

Sikap kerja merupakan suatu reaksi terhadap obyek maksudnya adalah adanya perasaan senang atau tidak senaang terhadap lingkungan kerja ataupun yang ada dalam perusahaan. Selanjutnya dapat dijelaskan bahwa individu merasa puas dalam bekerja dapat dilihat dari sikap kerjanya, karena menurut Newstrom (dalam Hastuti, 2003, hal. 19) ditegaskan bahwa sikap kerja akan mengukur reaksi karyawan tentang fasilitas yang ada di dalam perusahaan, seperti lingkungan kerja, gaji atau tunjangan yang lain.

Mowday (dalam Hastuti, 2003, hal. 15) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan sikap kerja adalah rasa percaya terhadap pekerjaan yang akan mempengaruhi perilakunya dimana perasaan-perasaan tersebut dipengaruhi oleh dalam pekerjaannya tersebut.

Pendapat lain mengatakan bahwa sikap kerja merupakan bagian perasaan terhadap pekerjaan, sebab dengan adanya perasaan puas terhadap aspek-aspek dalam bekerja akan sangat berpengaruh terhadap baik buruknya sikap kerja karyawan (Wexley dan Yukl, 1984, hal. 75).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa sikap kerja adalah suatu perasaan suka atau tidak suka terhadap aspek-aspek dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam diri individu maupun faktor dalam perusahaan.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja

Berdasarkan dari teori di atas dapat dijelaskan bahwa sikap kerja dipengaruhi oleh bagaimana karyawan atau pekerja terhadap pekerjaannya. Individu dalam melaksanakan pekerjaan dengan perasaan senang atau menggerutu. Hal tersebut tentu saja ada hal-hal yang mempengaruhinya, yang dapat menunjang kehidupan dan pengembangan individu seperti upah, pengawasan akan sangat berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan.

Blum dan Naylor (1981, hal. 67) berpendapat bahwa yang mempengaruhi aspek sikap dalam bekerja adalah :

a. *Wages* (gaji). Rasa senang terhadap imbalan yang diberikan perusahaan, baik yang berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, akan mempengaruhi sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. *Working condition* (kondisi kerja). Situasi kerja baik lingkungan fisik atau lingkungan sosial yang menjamin akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Adanya rasa nyaman dalam bekerja akan berpengaruh pada semangat atau kualitas kerja karyawan.

c. *Company and co-worker* (kerja sama dan rekan sekerja). Adanya rekan sekerja yang dapat bekerja sama dengan baik akan sangat mendukung kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. *Supervisor* (atasan). Seorang pemimpin yang memiliki tehnik pengawasan baik dan penuh perhatian, pada umumnya berpengaruh terhadap sikap dan semangat kerja karyawan.

e. *Security* (keamanan kerja). Adanya rasa aman yang tercipta serta lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.

f. *Benefit* (fasilitas). Tersedianya fasilitas yang digunakan karyawan dalam bekerja, pada dasarnya adalah salah satu yang diperlakukan dalam bekerja.

Gilmer (1988, hal. 45) juga menambah komunikasi yaitu komunikasi yang terjalin baik antara karyawan dengan karyawan yang lain, pimpinan dengan karyawan, akan mendukung sikap karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi sikap kerja atau sikap karyawan dalam bekerja meliputi : gaji, kondisi kerja, atasan, kerjasama dan rekan sekerja, keamanan, kesempatan untuk maju, fasilitas.

C. Persepsi Tentang Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

1. Pengertian persepsi

Persepsi merupakan proses ekstraksi informasi. Pengertian ini mempunyai arti tidak semua informasi yang diterima reseptor diberi reaksi akan tetapi terlebih

dahulu diekstraksikan atau penyaringan informasi secara relevan. Rakhmat (1989, hal. 87) menyatakan bahwa persepsi merupakan pengalaman tentang obyek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh melalui informasi dan penafsiran pesan. Davidoff (Walgito, 1994, hal. 107) menyatakan bahwa persepsi adalah stimulus yang di indera oleh individu, diorganisasikan, kemudian diinterpretasikan sehingga individu mengalami dan mengerti tentang apa yang diindera, inilah disebut persepsi.

Persepsi menunjukkan pada pengetahuan, pemberian nilai, makna, arti terhadap obyek tertentu yang diamati (Yusuf, 1992, hal. 34). Indriyo dan Sadita (1989, hal. 38) menyatakan bahwa persepsi adalah proses memperhatikan dan menyeleksi, mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus dari lingkungan. Tidak semua stimulus akan direspon oleh individu akan tetapi melalui proses seleksi, dimana proses terjadi karena setiap saat panca indera dihadapkan kepada begitu banyak stimulus lingkungan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan proses yang didahului penginderaan, yaitu mungkin yang berwujud diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptornya yang kemudian akan diberi makna berdasarkan pengetahuan, pengalaman tentang suatu objek.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi

Moskowit dan Orgell (Walgito, 1994, hal. 108) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah :

- a. Adanya obyek yang dipersepsi, yaitu objek yang dapat menimbulkan stimulus yang mengenai alat indra.
- b. Alat indra, yaitu merupakan alat untuk menerima stimulus.
- c. Perhatian, yaitu merupakan langkah pertama untuk mengadakan persepsi.

Yusuf (1992, hal. 35) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah :

1. Kondisi yang melekat pada objek itu
2. Faktor yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dari objek yang dipersepsi.
3. Sistem sosial dan sistim nilai yang berlaku disuatu masyarakat
4. Jelas atau tidaknya objek yang dipersepsi
5. Ciri pribadi dan sikap mental dari persepsi
6. Kebutuhan dari reseptor.

Rakhmat (1989, hal. 90) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi persepsi adalah faktor pengalaman dan pengetahuan terhadap objek yang dipersepsi.

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi proses persepsi yaitu ukuran, intensitas, frekuensi, kontras, gerakan, perubahan stimulus dan baru atau tidaknya suatu stimulus (Indriyo dan Sadita, 1989, hal. 40).

Huse (dalam Wiyani, 1998, hal. 23) menyebutkan dua yang mempengaruhi persepsi, tersebut adalah :

a. Psikologi, persepsi seseorang pada suatu objek sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologisnya.

b. Keluarga, persepsi seseorang juga sangat dipengaruhi oleh masa kecil dalam keluarga.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah berupa faktor pengalaman, fisiologis dan psikologis.

3. Aspek-aspek dalam mengukur persepsi

Walgito (1994, hal. 111) mengatakan bahwa aspek-aspek yang dapat digunakan untuk mengukur persepsi adalah : perhatian, stimulus, penambahan kekuatan stimulus, faktor individu, persepsi melalui panca indra dan ilusi. Selanjutnya Rakhmat (1989, hal. 92) menyatakan bahwa aspek dalam mengukur persepsi adalah melalui pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki tentang stimulus.

Jadi dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek dalam mengukur persepsi adalah pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dari memberikan perhatian terhadap stimulus yang ada melalui panca indera.

4. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat karyawan menghabiskan sebagian waktunya setiap hari untuk menampilkan karyawan secara langsung atau tidak

langsung, lingkungan kerja berpengaruh pada diri karyawan (Freser, 1986, hal. 89).

Menurut Nitisemito (1992, hal. 67) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diterimanya.

Menurut Scott (dalam Sartika, 1998, hal. 20) lingkungan kerja merupakan semua faktor fisik, sosial, dan kepengurusan atau managerial yang secara langsung mempengaruhi karyawan. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Darajat (dalam Wiyani, 1998, hal. 18) bahwa lingkungan kerja adalah merupakan segalanya dalam hubungan personal yang menyulitkan atau memudahkan pekerjaan mereka.

Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau situasi yang ada di tempat kerja karyawan yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sedangkan dari uraian tentang persepsi dan kondisi lingkungan kerja adalah bagaimana karyawan menilai atau memandang kondisi lingkungannya. Persepsi ini berupa penilaian apakah kondisi lingkungan kerja yang ada sudah memenuhi syarat kesehatan dan keselamatan, sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

5. Pengertian kondisi fisik lingkungan kerja

Hadi (1994, hal. 78). Mengatakan bahwa untuk menjaga terjaganya keadaan kondisi fisik lingkungan kerja dalam tiap kejadian yang timbul dalam tempat kerja secara langsung atau tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap keseluruhan organisasi kerjanya pekerjaannya maka perlu diperhatikan kondisi

fisik tempat kerja tersebut. Kondisi fisik lingkungan kerja akan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas kerja seorang pekerja.

Nitisemito (1982, hal. 70) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diterimanya.

Menurut Scott (dalam Lamidi, 1994, hal. 23) kondisi tempat kerja merupakan semua faktor fisik sosial dan kepentingan manajerial yang langsung mempengaruhi pekerja. Effendi (1985, hal. 40), menyatakan lingkungan fisik adalah alam kebendaan yang serba konkrit.

Mc Cormick dan Tiffin (Lamidi, 1994, hal. 24) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan yang bersifat fisik, yaitu penerangan, ventilasi, kebersihan, keamanan dan kebisingan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

6. Faktor yang mempengaruhi kondisi fisik lingkungan kerja

Kesehatan sebagai pekerja tergantung pada kondisi fisik lingkungan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja tidak boleh diabaikan. Jewell dan Marc Siegall (1998, hal. 98) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi pada tenaga kerja yang berasal dari lingkungan kerja adalah :

suhu tempat kerja, dimana faktor arsitektur dan penampilan tempat kerja tersebut juga meliputi ukuran dan tata letak tempat kerja, pembagian ruang kerja, pengaturan kantor dan warna dinding.

Menurut The Liang Gie (1996, hal. 65) bahwa lingkungan fisik kerja dipengaruhi oleh faktor udara, cahaya, warna, dan suara. The Liang Gie (1996, hal. 65) juga mengungkapkan bahwa, udara tropik yang panas dan lembab mempunyai pengaruh menekan terhadap perkembangan tenaga dan daya cipta seseorang. Moekijat (1989, hal. 29) menjelaskan secara rinci mengenai faktor-faktor yang penting dalam kondisi fisik lingkungan kerja adalah penerangan, warna, suara, musik, dan udara. Penerangan dapat diperoleh dari cahaya matahari atau cahaya buatan manusia. Faktor lain adalah warna, warna tidak hanya bersifat keindahan tetapi juga dapat mempengaruhi psikologis seperti warna-warna cerah yang dapat menimbulkan semangat kerja. Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah suara musik, musik dapat dipergunakan untuk membantu pekerjaan karena dengan musik dapat meringankan kelelahan kerja.

Faktor kondisi fisik lainnya adalah udara, untuk masalah udara ini dalam suatu tempat kerja perlu adanya ventilasi yang cukup. Jika untuk penambahan ventilasi sudah tidak dapat memungkinkan lagi maka bisa digunakan fan atau AC, yang dapat dengan mudah diatur temperatur, kebersihan, kelembaban dan sirkulasinya sesuai dengan kebutuhan. Nitisemito (1982, hal. 72) menyebutkan beberapa faktor kondisi tempat kerja yaitu : kebersihan, warna ruang, keamanan dan kebisingan.

7. Aspek-aspek dalam mengukur kondisi fisik lingkungan kerja

Nitisemito (1982, hal. 72) menyebutkan beberapa faktor kondisi tempat kerja yaitu kebersihan, warna ruang, keamanan dan kebisingan. Scott (Lamidi, 1994, hal. 25) mengungkapkan kondisi fisik lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

- a. Yang berkenaan dengan faktor fisik, seperti alat kerja, penerangan dan lain-lain.
- b. Yang berkenaan dengan faktor lingkungan seperti teman, peraturan, atasan dan lain sebagainya.

Jewell dan Marc Siegall (1998, hal. 99) mengatakan bahwa aspek kondisi tempat kerja meliputi suhu, penerangan, suara dan ciri-ciri arsitektur tempat kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa aspek dalam mengukur kondisi fisik lingkungan kerja adalah faktor fisik dan faktor non fisik lingkungan.

8. Pengertian persepsi tentang kondisi fisik lingkungan kerja

Persepsi pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami semua orang terhadap lingkungannya baik lewat penghasilan, pendengaran, perasaan, maupun penciuman (Wiyani, 1998, hal. 19) bahwa persepsi merupakan suatu proses kognitif yang kompleks dan bisa kelihatan sangat berbeda dengan kenyataan.

Kesehatan sebagai pekerja tergantung pada kondisi fisik lingkungan kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja tidak boleh

diabaikan. Jewell dan Marc Siegall (1998, hal. 99) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi pada tenaga kerja yang berasal dari lingkungan kerja adalah : suhu tempat kerja, pembagian ruang kerja, pengaturan kantor dan warna dinding.

Tiap kejadian yang timbul di dalam tempat kerja secara langsung atau tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap keseluruhan organisasi kerjanya (Hadi, 1994, hal. 80). Menjaga keadaan kondisi fisik masyarakat dalam pekerjaannya, maka perlu diperhatikan kondisi fisik tempat kerja tersebut. Kondisi fisik lingkungan kerja akan berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas kerja seorang pekerja.

NitiseMITO (1982, hal. 72) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diterimanya.

Menurut Scott (dalam Lamidi, 1994, hal. 25) kondisi tempat kerja merupakan semua faktor fisik sosial dan kepentingan manajerial yang langsung mempengaruhi pekerja. Effendi (1985, hal. 48), menyatakan lingkungan fisik adalah alam kebendaan yang serba konkrit.

Menurut The Liang Gie (1996, hal. 65) bahwa lingkungan fisik kerja dipengaruhi faktor udara, cahaya, warna dan suara. The Liang Gie (1996, hal. 65) juga mengungkapkan bahwa, udara tropik yang panas dan lembab mempunyai pengaruh menekan terhadap perkembangan tenaga dan daya cipta seseorang. Moekijat (1999, hal. 35) menjelaskan secara rinci mengenai faktor-faktor yang penting dalam kondisi fisik lingkungan kerja. Faktor-faktor yang penting dalam kondisi fisik lingkungan kerja kebanyakan lembaga kerja adalah penerangan,

warna, suara musik, dan udara. Penerangan dapat diperoleh dari cahaya matahari atau cahaya buatan manusia. Menurut Sugandha (1983, hal. 24) mengatakan bahwa tata warna dalam tempat kerja berarti, keadaan warna dinding, langit-langit, lantai, mebel, peralatan dan mesin.

Faktor kondisi fisik lainnya adalah udara. Untuk mengetahui udara ini, dalam suatu tempat kerja perlu adanya ventilasi yang cukup. Jika untuk penambahan ventilasi sudah tidak memungkinkan lagi maka bisa digunakan fan atau AC. Dengan AC dapat dengan mudah diatur temperatur, kebersihan, kelembaban dan sirkulasinya sesuai kebutuhan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi kondisi fisik lingkungan kerja adalah pandangan, pengamatan, dan pemberian arti dalam kaitannya dengan baik atau tidaknya kondisi tempat kerjanya yang meliputi faktor penerangan, warna, suara, dan udara.

Mc Cormick dan Tiffin (Lamidi, 1994, hal. 26) mengatakan bahwa, lingkungan kerja adalah lingkungan yang bersifat fisik, yaitu penerangan, ventilasi, kebersihan, keamanan, dan kebisingan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam mengukur persepsi tentang kondisi fisik lingkungan kerja meliputi pengalaman, pengetahuan, dan pemberian nilai terhadap objek tertentu yang diamati dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

D. Hubungan antara Persepsi tentang Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dengan Sikap Kerja dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan

Lingkungan fisik pekerja sebagai salah satu lingkungan kerja akan berpengaruh baik secara langsung atau tidak langsung terhadap aktivitas kerja seorang karyawan. Sikap kerja seorang karyawan sangat ditentukan oleh lingkungan fisik pekerja. Lingkungan fisik pekerja yang mendukung akan menyebabkan pekerja merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Faktor penerangan misalnya, apabila cahaya kurang baik dan tidak merata akan membuat karyawan mengalami kesukaran bekerja. Mc. Cormick (dalam Jewel dan Marc Siegall, 1998, hal. 79) dalam sebuah penelitian menyatakan cahaya yang terang, terutama bila diikuti kilauan, menyebabkan banyak orang sakit kepala atau mata yang tegang, yang akhirnya mempengaruhi pekerjaan mereka secara negatif.

Litwin dan Meyer (dalam Hastuti, 2003, hal. 21) mengatakan bahwa salah satu cara yang ditempuh pihak perusahaan dalam menciptakan sikap kerja adalah dengan disediakannya berbagai sarana dan fasilitas yang dapat digunakan oleh para karyawannya. Berbagai sarana dan fasilitas tersebut akan mempunyai akibat yaitu meningkatnya etos kerja.

Lebih lanjut Darajat (dalam Wiyani, 1998, hal. 72) dalam penelitiannya terbukti bahwa kondisi fisik lingkungan kerja yang baik mampu memberi rasa aman pada karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan sikap kerja karyawan. Kenyamanan tersebut dapat ditimbulkan antara lain oleh hubungan dengan rekan sekerja, suasana kerja dan lingkungannya, dan hasil interaksi dari semua unsur yang terkait dalam suatu perusahaan, baik itu antara atasan dengan bawahan. Davis dan Newstoon (1996, hal. 174) mengatakan bahwa kondisi fisik

lingkungan kerja dan sikap kerja dapat menimbulkan pengaruh besar terhadap etos kerja pada karyawan.

Kepuasan kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku seperti bersemangat dalam bekerja, akan mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya bila pekerja merasakan adanya ketidakpuasan maka karyawan tersebut akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja yang baik dan tepat akan memberikan rasa nyaman pada pekerja, sehingga dapat meningkatkan sikap kerja dan etos kerja karyawannya. Sikap kerja dan etos kerja yang tinggi ditambah dengan kondisi fisik lingkungan yang baik, yang sesuai dengan harapan karyawan, karyawan akan betah bekerja yang berarti pihak perusahaan akan mendapatkan sesuatu yang menguntungkan.

Jadi secara singkat dapat ditarik suatu kesimpulan, ada korelasi positif antara persepsi tentang kondisi fisik lingkungan kerja dengan sikap kerja dalam meningkatkan etos kerja karyawan yang berarti semakin baik persepsi karyawan terhadap kondisi fisik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula sikap kerja dan etos kerja karyawan.

E. Hipotesis

Berdasarkan pembahasan teori yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada hubungan signifikan antara persepsi tentang kondisi fisik lingkungan kerja dengan sikap kerja karyawan
2. Ada hubungan signifikan antara persepsi kondisi fisik lingkungan kerja dengan etos kerja
3. Ada hubungan signifikan antara persepsi kondisi fisik lingkungan kerja dengan sikap kerja dalam meningkatkan etos kerja karyawan

