

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa hasil penelitian dari yang dilakukan oleh peneliti yang terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang kita teliti. Penting bagi kita untuk mereview hasil dari para peneliti terdahulu guna mengetahui masalah apa saja yang pernah di bahas oleh peneliti terdahulu. Berikut beberapa hasil jurnal.

Penelitian pertama dilakukan oleh Achmad Faisal A. Sapada , H. Basri Modding , Ahmad Gani, Syamsu Nujum. dengan judul “*The Effect Of Organizational Culture And Work Ethics On Job Satisfaction And Employees Performance*”. Volume 6, 2017 ISSN (e): 2319 – 1813. Dari jurnal internasional *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*. Penelitian ini mengeksplorasi perilaku kerja karyawan yang dilakukan dengan menguji dan menganalisis pengaruh organisasi budaya, etos kerja dan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di pemerintah daerah Pinrang di Provinsi Sulawesi Selatan. Sana 357 karyawan sebagai sampel. Kami menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) sebagai peralatan penelitian. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa budaya organisasi dan etos kerja terbukti meningkatkan persepsi kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang baik dan persepsi kepuasan kerja karyawan terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Hasilnya ditunjukkan dalam etos kerja yang berbeda dalam praktiknya belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Persepsi kepuasan kerja karyawan terbukti mampu bertindak sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan pengaruh budaya organisasi dan etika kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Qistina Balkis, Nurus Saadah, Rashidi. dengan judul “*The Effect Of Islamic Work Ethics On Job Satisfaction In Organization; A Study In Sekolah Rendah Islam Indera Mahkota (Sri Abim), Kuantan*”. Vol. 1: no. 3 (2017) eISSN 24621714, dari jurnal internasional “*Journal*

of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)”. Kepuasan kerja adalah salah satu elemen penting yang bekerja untuk meningkatkan kinerja dan pencapaian suatu organisasi, khususnya sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kontribusi dan efek Etos Kerja Islami pada kepuasan kerja dalam organisasi dan menganalisis tingkat efektivitas Etos Kerja Islam pada kepuasan kerja dalam organisasi. Itu sampel untuk penelitian ini terdiri dari 27 guru dan staf sekolah dan mereka harus menjawab kuesioner terdiri dari 27 item. Data dianalisis menggunakan SPSS (Paket Statistik untuk Ilmu Sosial) versi 18 untuk Windows. Hasil analitik dinyatakan dalam bentuk statistik frekuensi dan persentase. Temuan menunjukkan bahwa penerapan Islam Etika kerja dalam organisasi mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan pekerja. Untuk tujuan dari studi lebih lanjut di masa depan, peneliti menyarankan bahwa penelitian ini akan menggunakan metode yang berbeda dan responden.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Mona Fakhar, dengan judul “*Relationship Of Organizational Culture, Teamwork And Job Satisfaction In Interprofessional Teams*” Vol. 3, No. 3, 2016, ISSN 2454-3896, dari jurnal internasional *International Academic Journal of Science and Engineering*. Efektivitas tim sering dijelaskan berdasarkan model input-proses-output (IPO). Berdasarkan model ini hubungan antara budaya organisasi (input = I), kerja tim antar profesional (proses = P) dan kepuasan kerja (output = O) didalilkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara ketiga aspek ini menggunakan analisis struktural. Dalam tulisan ini, dengan satu model, hubungan antara budaya organisasi, kerja tim dan pekerjaan kepuasan yang harus ditangani. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 35 persen kepuasan kerja menggunakan model persamaan struktural yang meliputi budaya perusahaan dan kerja tim diprediksi. Bandingkan model ini untuk memprediksi IPO ((budaya organisasi (I), kelompok kerja antar-lembaga (P), kepuasan kerja (O)) dan model IO untuk memprediksi ((Budaya organisasi (I), kepuasan kerja (O)) menunjukkan bahwa budaya organisasi telah sepenuhnya dimodifikasi oleh seorang pekerja grup dalam organisasi. Pengembangan organisasi melalui promosi budaya kerja tim yang mengarah pada peningkatan

produktivitas dan kepuasan kerja, dan pada akhirnya pembangunan masyarakat harus dilembagakan dibudaya organisasi. Hasilnya mendukung pentingnya kerja tim organisasi dalam pertunjukan. Untuk meningkatkan efisiensi kerja tim dalam organisasi, interaksi dan efek samping dapat diusulkan dan seharusnya didukung. Sementara aturan dan peraturan karyawan yang ada dalam organisasi membentuk perilaku, budaya organisasi menentukan perilaku pekerja informal.

Penelitian ke empat dilakukan oleh Syed Reza Jalili, Ahmad Sharbatoghile, Alireza Miremadi, dengan judul “*An Analysis Of Globe’s Organization Culture On Work Ethics*”. Volume: 1, 2014 ISSN: 2148-6689, dari jurnal internasional *Research Journal of Business and Management – (RJBM)*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan pentingnya etika dalam bisnis dan juga ekspresi dimensi budaya organisasi (GLOBE) dan kekuatan budaya organisasi dalam melembagakan etika dalam bisnis sebagai keunggulan kompetitif yang efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan hubungan antara dimensi budaya organisasi dan penerapan etika bisnis dan juga dimensi budaya organisasi yang paling penting dalam meningkatkan etika dalam bisnis. Metodologi penelitian adalah deskriptif berdasarkan metode pengumpulan data. Untuk tujuan ini, metode korelasi digunakan untuk menggambarkan variabel penelitian dan menjelaskan hubungan. Kuesioner penelitian dilakukan di domain temporal hingga musim dingin 2014 di domain spasial Sosial. Organisasi Keamanan Golpayegan (sebagai organisasi induk, Khansar dan Daran, yang semuanya terletak di Provinsi Isfahan. Studi ini mengungkapkan bahwa nilai probabilitas signifikansi dari setiap variabel independen regresi menunjukkan bahwa hanya variabel “Jarak Daya, Egalitarianisme Gender, Orientasi Masa Depan, dan Orientasi Manusia”, karena nilai $P < 0,05$, signifikan dalam regresi sedangkan variabel lainnya tidak. Selain itu, koefisien regresi tingkat determinasi ($R^2 = 0,749$) dan sedikit perbedaan dengan penyesuaian R ($R_{adj}^2 = 0,723$) menunjukkan variabel signifikan yang sangat efektif ada dalam regresi. Mempertimbangkan hasil penelitian, disarankan bahwa seorang manajer senior yang bermaksud untuk menghidupkan kembali etika bisnis dalam organisasinya melalui pengaruh kuat budaya organisasi, harus

berinvestasi pada jarak kekuasaan, kesetaraan gender, pandangan jauh ke depan. dan altruisme lebih banyak.

Penelitian kelima dilakukan oleh Shouvik Sanyal dan Mohammed Wamique Hisam dengan judul “*The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University*” Volume 20, 2018 e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668, dari jurnal internasional IOSR *Journal of Business and Management* (IOSR-JBM). Dalam komunitas saat ini, individu telah berfokus pada pencapaian tujuan pekerjaan dan tujuan di tempat kerja secara individual lebih dari berfokus pada konsep kerja tim. Terlihat, pentingnya kerja tim sebagai alat penting dalam lingkungan kerja tampaknya diabaikan oleh pengusaha dan karyawan yang telah menyebabkan mereka kekurangan kinerja dan produktivitas yang buruk dalam pekerjaan mereka. Karena itu, makalah penelitian ini berusaha untuk memeriksa dampak kerja tim pada kinerja pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyoroti efek kerja tim pada anggota fakultas di universitas Dhofar dan kinerja mereka dan juga untuk menguji faktor-faktor yang terkait dengan konsep kerja tim di lingkungan kerja. Studi ini berfokus pada menganalisis dampak kerja tim pada karyawan universitas Dhofar. Beberapa faktor terkait dengan kerja tim dianalisis, seperti konsep kepercayaan, kepemimpinan dan struktur, serta evaluasi kinerja dan penghargaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel independen yaitu. kerja tim, iklim kepercayaan, kepemimpinan dan struktur, evaluasi kinerja dan penghargaan serta kinerja anggota fakultas universitas Dhofar di Kesultanan Oman.

Penelitian keenam dilakukan oleh Mai Ngoc Khuong dan Nguyen Vu Quynh Nhu dengan judul “ *The Effects of Ethical Leadership and Organizational Culture towards Employees’ Sociability and Commitment—A Study of Tourism Sector in Ho Chi Minh City, Vietnam* ”, Vol. 3, 2015, ISSN 2315-4462 dari jurnal internasional *Journal of Advanced Management Science*. Penelitian ini menyelidiki efek etika kepemimpinan dan budaya organisasi pada karyawan kemasyarakatan serta komitmen organisasi dalam pariwisata sektor. Pendekatan kuantitatif adalah metode utama yang digunakan

dengan kuesioner dibagikan kepada 300 karyawan resmi di Jakarta perusahaan wisata seperti agen perjalanan, operasi wisata, tujuan wisata, hotel, dan restoran. Hasil menunjukkan bahwa sosialisasi, keterlibatan dan misi karyawan budaya memiliki hubungan positif dengan karyawan komitmen berorganisasi. Selain itu, penelitian menyarankan agar untuk meningkatkan organisasi komitmen, perusahaan harus: a) mempekerjakan karyawan dengan sifat bersosialisasi, b) menerapkan keterlibatan dan budaya misi untuk operasi internal. Selain itu, keramahan karyawan juga secara positif memengaruhi kepemimpinan etis dan budaya adaptif. Karena itu, kepemimpinan etis dan budaya adaptif secara tidak langsung mempengaruhi komitmen organisasi melalui sosialisasi para karyawan.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Abdus Sattar Abbasi dan Aiza Hussain Rana dengan judul “ *Impact Of Islamic Work Ethics, Reward System And Organizational Environment On Citizenship Behavior Of Employees*”, *Sci.Int.(Lahore)*,24(4),513--519,2012, ISSN 1013-5316. Lingkungan kompetitif saat ini benar-benar mewujudkan konsep survival of the fittest. Sosial peneliti telah menyelidiki nilai etos kerja, lingkungan, penghargaan dan perilaku kewarganegaraan karyawan dalam studi berbeda dari berbagai dimensi. Studi ini menyatukan semua proposisi ini dengan tambahan baru etos kerja Islam dalam kerangka teoretis karena mayoritas Muslim pengaturan organisasi yang sedang diselidiki. Ada peningkatan minat untuk mengamati dampak karya Islam etika pada dimensi yang berbeda dari lingkungan kerja organisasi, oleh karena itu, penelitian ini telah dilakukan dikonseptualisasikan untuk mengamati hubungan dan pengaruhnya terhadap aspek-aspek penting yang disebutkan di atas. Pakistan Perusahaan Telekomunikasi telah dipilih menjadi bisnis komunikasi terbesar di negara ini; karenanya hasil penelitian ini akan menggambarkan tren sektor penting yang tumbuh paling cepat ekonomi. Teknik pengambilan sampel acak sederhana digunakan bersama dengan kuesioner terstruktur. Kuisisioner dibagikan kepada 200 karyawan yang bekerja di waralaba, kantor regional, dan bisnis pusat saat ini dioperasikan di Lahore. 152 kuesioner dikembalikan kembali diisi yang mengutip 76% tingkat respons. SPSS 17 dan AMOS 16 digunakan untuk menganalisis data. Studi

mengeksplorasi dimensi baru yang mengkomunikasikan pengaruh besar etos kerja Islam pada perilaku kewarganegaraan karyawan itu dilaporkan 58%.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Thushel Jayaweera dengan judul “*Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*” Volume 10, Tahun 2015, ISSN 1833-3850 E-ISSN 1833-8119 Dari *internasional Journal of Business and Managemen Published by Canadian Center of Science and Education*. Penelitian ini menguji hubungan antara faktor lingkungan kerja dan kinerja dengan motivasi kerja dan sejauh mana hubungan ini dimediasi oleh motivasi kerja di antara sampel pekerja hotel di Jakarta Inggris. Dalam studi cross-sectional ini, survei kuesioner dilakukan di antara 254 pekerja hotel. dihotel lantai dua puluh lima di Bristol, Inggris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor lingkungan kerja dan kinerja pekerjaan dan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara kondisi kerja dan kinerja pekerjaan. Hasilnya juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pekerja hotel. Hasilnya menunjukkan pentingnya bekerja kondisi dan motivasi kerja dalam menjelaskan kinerja pekerjaan pekerja hotel dalam kerangka kerja kondisi lingkungan dan kinerja pekerjaan. Keterbatasan dan implikasi dan studi juga dibahas.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama (Siagian, 2012).

Menurut Robbins (2014:289) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi merupakan cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru mempelajari atau paling sedikitnya

menerima sebagian dari budaya tersebut agar dapat diterima sebagai bagian dari organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:13), berpendapat bahwa “Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.”

Darsono dan Siswandoko (2012:293) Budaya organisasi adalah tempat atau wadah manusia untuk berinteraksi; dalam interaksi itu manusia dapat mencapai tujuannya. sebuah budaya organisasi tidak sendirinya terbetuk namun, semua itu melalui proses yang panjang yaitu menyangkut dengan berbagai interaksi yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut. Shein dalam Fahmi (2016 : 116) mengatakan budaya organisasi merupakan hasil dari interaksi antara :

1. Bias asumsi para pendirinya
2. Apa yang dipelajari oleh para anggota pertama, yang dipekerjakan oleh para pendiri, dari pengalaman mereka sendiri.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwasannya budaya organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang sifatnya mengikat dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.

2.2.1.1 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya pada umumnya sukar dibedakan dengan fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi, karena budaya merupakan gejala sosial. Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yang ada didalamnya. Menurut Tika (2014:14), fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok lain.
2. Perekat bagi anggota dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang pegawai suatu organisasi atau perusahaan.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
4. Membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Dimaksudkan agar para anggota dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.

2.2.1.2 Indikator Budaya Organisasi

Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Edison dkk (2016: 131):

1. Kesadaran diri Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layana tinggi.
 - a. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya.
 - b. Anggota berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.
 - c. Anggota menaati peraturan-peraturan yang ada.
2. Keagresifan Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.
 - a. Anggota penuh inisiatif dalam organisasi.
 - b. Anggota tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.

- c. Anggota menetapkan rencana dan berusaha untuk menyelesaikan dengan baik.
- 3. Kepribadian Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
 - a. Setiap anggota saling menghormati dan memberikan salam pada saat perjumpaan.
 - b. Anggota kelompok saling membantu.
 - c. Masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.
- 4. Performa Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
 - a. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Anggota selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal baru dan berguna.
 - c. Setiap anggota selalu berusahahan untuk bekerja dengan efektif dan efisien.
- 5. Orientasi tim Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.
 - a. Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan disinergikan.
 - b. Setiap ada permasalahan dalam tim kerja selalu diselesaikan dengan baik.

2.2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2010:2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas, alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Siagian (2014:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Nuraini (2013:97) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembannya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya Menurut Sunyoto (2012:43) menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Menurut Sutrisno (2010:118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito (2011:75) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan karyawan.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Adalah lingkungan yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan.

Faktor – faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2015:24) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan 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 misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya.

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 yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah.

2.2.2.1 Indikator Lingkungan kerja

Menurut Pranitasari, Akbar, Hamidah (2019) secara garis besar, jenis indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja fisik
 - a. Suasana kerja
 - b. Infrastruktur kerja
 - c. Kondisi administrasi
2. Lingkungan kerja Non fisik
 - a. Pekerjaan
 - b. Tempat kerja
 - c. Hubungan masyarakat
 - d. Kondisi kerja

Menurut Sedarmayanti (2013 : 26) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suhu udara

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

2. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Melakukan pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

3. Penerangan

Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

4. Mutu udara

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

5. Perasaan aman

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Tugas Keamanan (SATPAM).

6. Pengaturan ruang kerja

Merupakan suatu kebiasaan dalam mengatur besarnya ruangan seorang karyawan. Hal ini disebabkan agar karyawan merasa tenang dalam mengerjakan tugasnya.

7. Privasi ruangan

Diberikan oleh perusahaan untuk kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga tidak mengganggu karyawan yang lainnya.

Indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja nonfisik, maka indikator yang digunakan yaitu:

1. Pelaksanaan pengawasan

Adalah sistem pengawasan yang ada didalam perusahaan untuk karyawan. Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya.

2. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan suasana yang berada didalam perusahaan tersebut, seperti karyawan yang sedang bekerja dengan fokus atau karyawan yang bekerja secara kelompok terdapat perbedaan dalam suasananya.

3. Sistem imbalan

Sistem imbalan adalah suatu bentuk yang diberikan oleh karyawan karena telah melakukan atau melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

4. Hubungan antar individu

Yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan harmonis dan keluargaan merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan dan perubahan kinerja karyawan tersebut.

2.2.3 Pengertian Kerja Tim

Kerja Tim adalah kelompok kerja dalam sebuah organisasi yang memiliki anggota dan bertanggung jawab untuk sebuah tugas tertentu dengan pengetahuan dan ketrampilan khusus Hackman, dalam Bhat et al., (2012). Valsecchi (2012) mendefinisikan kerja tim sebagai sekelompok karyawan yang berinteraksi secara spontan dan dibentuk dari permintaan manajemen untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi. Kerja tim atau kerjasama adalah sebuah sikap mau melakukan suatu pekerjaan bersama-sama tanpa melihat latar belakang orang yang diajak bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

Kerja tim adalah salah satu topik utama dalam perilaku organisasi yang mendapat perhatian signifikan dari beberapa sarjana dan praktisi bisnis. Definisi umum

tentang kerja tim mencakup sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ooko, 2013).

Ketangguhan sebuah tim kerja dicirikan oleh orang-orang terpilih yang menduduki posisi tertentu dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan kompetensinya. Keberhasilan tim merupakan akumulasi dari proses dan kinerja setiap karyawan. Secara teoritis kerja tim adalah kemampuan untuk bekerja sama menuju suatu visi dan misi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu kearah sasaran organisasi (Warsihna, 2013).

Noe dan Hollenbeck (2017 : 59) menggambarkan kerja tim sebagai bagian dari metode untuk meningkatkan tanggung jawab dan kendali karyawan. Kerja tim biasanya terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki berbagai keterampilan berinteraksi untuk menghasilkan produk atau layanan.

Hanaysha (2016 : 167–168) menyatakan tentang kerja tim, definisi yang sebelumnya dianggap bahwa kerja tim adalah pengumpulan beberapa karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Ini dibantah oleh Hanaysha yang menyatakan bahwa kerja tim adalah Jumlah orang yang bekerja sama untuk mencapai kesamaan tujuan. Antara karyawan dalam kelompok berbagi keterampilan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga semakin tinggi levelnya kolaborasi antara anggota tim, semakin tinggi kesempatan untuk belajar bersama dan juga meningkatkannya produktifitas. Bekerja dalam tim membuat karyawan merasa diberdayakan dan ini memotivasi karyawan untuk berkembang sendiri, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meminimalkan tingkat stres.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disintesis kerja tim adalah sejumlah orang yang bergabung untuk berinteraksi dan saling mempengaruhi, dan sedang bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas untuk mencapai organisasi.

2.2.3.1 Manfaat Kerja Tim

Amirullah (2015: 164) menyatakan manfaat tim bagi individu dan tim bagi organisasi, yaitu.

- a. Manfaat tim bagi individu
 1. Pekerjaan lebih bervariasi
 2. Lebih banyak kebebasan untuk membuat dan menindaklanjuti keputusan yang benar
 3. Meningkatkan kesempatan untuk mempelajari keahlian baru
- b. Manfaat tim bagi organisasi
 1. Meningkatkan komitmen terhadap keputusan yang diambil
 2. Meningkatkan produktivitas tim kerja
 3. Lebih fleksibel dalam operasional kerja
 4. Meningkatkan rasa tanggungjawab

2.2.3.2 Indikator Kerja Tim

Marnung dalam Widyaswari dan Ruhana (2016:31) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam kerja tim, yakni :

1. Kerjasama dilakukan dalam sebuah tim agar lebih efektif dari pada kerja secara individual.
2. Kepercayaan yang disebut trust merupakan keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.
3. Kekompakan tim adalah bekerja sama dan bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai adanya saling tergantung satu sama lain.

2.2.4. Pengertian Etika Kerja

Menurut Harsono (2010:35) etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etika kerja merupakan suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etika kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Menurut Sigit (2010:118) etika kerja (*work ethic*) mencerminkan sejauh manakah seseorang menilai kerja. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja adalah penting, mulia, dan sumber martabat. Bagi seseorang yang etika kerjanya tinggi atau kuat mempunyai keyakinan bahwa kerja dengan sungguh-sungguh adalah kunci kesuksesan dan kebahagiaan. Dari penelitian terungkap bahwa orang yang etika kerjanya tinggi atau kuat memperoleh pendapatan yang lebih besar, mempunyai inisiatif, memperoleh kepuasan kerja, produktif, berprestasi, dan memiliki sikap serta keyakinan positif.

Etika adalah kajian sifat moral dan pilihan moral yang spesifik, filsafat moral, dan aturan-aturan atau standar yang mengatur perilaku para anggota profesi (Ferrel, 2013). Etika atau filsafat moral mengacu pada pertanyaan dasar tentang kehidupan yang baik, tentang apa yang baik dan buruk, tentang apakah ada tujuan yang benar dan salah, dan bagaimana kita tahu hal itu ada (Mackinnon, 2013). Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan- masukan ide di tempat bekerja.

Dalam Zainuri (2011) etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu seseorang atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah segala sesuatu yang menggambarkan suatu sikap dan mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etika adalah suatu ilmu yang membahas tentang moralitas.

Sinamo (2011) Etika kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar pekerjaan yang diwujudkan nyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

Ada tiga pendekatan dalam konteks etika, yaitu etika deskriptif, etika normatif, dan metaetika, yaitu:

1) Etika Deskriptif

Etika yang mempelajari moralitas yang terdapat pada individu-individu tertentu dalam kebudayaan suatu periode sejarah dan sebagainya. Karena etika deskriptif ini hanya melukiskan, ia tidak memberikan penilaian.

2) Etika Normatif

Etika ini merupakan bagian terpenting dari etika dan bidang mana berlangsung diskusi yang paling menarik tentang masalah moral. Yang menentukan benar tidaknya tingkah laku atau tanggapan moral adalah etika normatif. Etika normatif mempunyai tujuan dalam mempertanggung jawabkan rumusan dari prinsip-prinsip etis dengan cara rasional dan dapat digunakan dalam praktik.

3) Etika Metaetika

Hal ini mempelajari khusus menganalisis sesuatu yang diucapkan secara etis. Filsuf Inggris George Moore (1873- 1958) dalam bukunya menulis metaetika adalah etika dengan khusus menyoroati kata perkata untuk membandingkan kalimat satu dengan kalimat lainnya.

Berdasarkan kajian teori dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja adalah seperangkat perilaku yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang diimplementasikan dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan dilandasi nilai-nilai dan norma-norma yang dianut.

2.2.4.1 Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut Ernawan (2012:14) fungsi etika kerja yaitu:

1. Pendorong timbulnya perbuatan. Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja dapat membuat individu atau dalam

kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai hal yang diinginkan.

2. Penggairah dalam aktivitas. Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut, sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.
3. Penggerak seperti mesin bagi mobil besar Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

2.2.4.2 Indikator Etika Kerja

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

1. Bekerja tulus penuh syukur
2. Bekerja penuh dengan integritas
3. Bekerja tuntas dengan penuh tanggung jawab
4. Bekerja penuh semangat
5. Bekerja serius dengan penuh pengabdian
6. Bekerja kreatif penuh suka cita
7. Bekerja unggul penuh dengan ketekunan
8. Bekerja sempurna penuh kerendahan hati

2.3. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1. Keterkaitan Antara Budaya Organisasi dengan Kerja Tim

Budaya organisasi umumnya didefinisikan sebagai orientasi bersama yang dianut oleh suatu perusahaan dan memberinya identitas tertentu. Karakteristik budaya organisasi, meliputi tata aturan/norma, upacara simbolik, otonomi individu, toleransi resiko, kebersamaan, dukungan, tata aturan, identitas, hadiah performansi/imbalan,

toleransi konflik, dan kemantapan/stabilitas. Robbins dan Judge (2012:379) menyatakan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Dalam kerja tim terdapat karakteristik kohesivitas (kebersamaan).

Menurut Noe dan Hollenbeck (2017:59) menggambarkan kerja tim sebagai bagian dari metode untuk meningkatkan tanggung jawab dan kendali karyawan. Kerja tim biasanya terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki berbagai keterampilan berinteraksi untuk menghasilkan produk atau layanan. Secara teoritis kerja tim adalah kemampuan untuk bekerja sama menuju suatu visi dan misi yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu ke arah sasaran organisasi. Budaya organisasi yang kuat pasti identifikasinya dengan kerja tim/ grup dan berpengaruh pada kelompok itu.

W. Lubis (2016) Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan keefektifan tim kerja di Universitas Negeri Medan dapat dilakukan dengan cara penguatan budaya organisasi, sedangkan untuk menciptakan budaya organisasi yang kuat dapat dilakukan dengan memperhatikan karakteristik tim,

Selanjutnya penelitian Rahayu (2019) menyimpulkan bahwa pertentangan tim didasarkan pada kesesuaian norma, perubahan dalam satu bagian mempengaruhi bagian lain, kepentingan pribadi, pengaruh dari luar, dan sakral dalam artian beberapa elemen dianggap tidak dapat diubah. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kerja tim.

2.3.2. Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja dengan Kerja Tim

Menurut Sedarmayanti dalam Dewi dan Pristiyono (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktifitas. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja

secara optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitas sehingga waktu kerja dapat di pergunakan secara efektif.

Oktapiani (2011) Hasil analisis korelasi ganda antara lingkungan kerja dan kerja tim dapat disimpulkan bahwa keduanya memiliki hasil positif, hal ini terbukti melalui hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kerja tim . Hasil diatas sejalan dengan Jennifer M Goerge yang menyatakan dalam berupa bagan bahwa adanya hubungan Lingkungan kerja dan kerjasama Tim.

Musriha (2013) mengatakan kerjasama tim adalah unit dari dua atau lebih orang yang berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk mencapai tujuan bersama. Sekarang ini kemampuan karyawan juga terletak pada kehandalan dalam melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat bersama orang lain atau tim, karena kerjasama tim juga berperan dalam kelancaran suatu organsasi. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kerja tim.

2.3.3 Keterkaitan Antara Budaya Organisasi dengan Etika Kerja

Budaya merupakan perekat yang mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja. Komponen budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma, dan gaya manajemen. Nilai-nilai yang dinyatakan sebagai keyakinan tentang apa yang baik bagi organisasi dan perilaku seperti apa yang diinginkan. Norma-norma adalah aturan tidak tertulis yang mendefinisikan harapan atas perilaku.

Menurut Edy Sutrisno (2010:174), organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Wadah harus mengelola berbagai kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya.

Dewi , Rodhiyah, Susanta (2015) Hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap etika kerja telah terbukti. Diketahui hal ini terbukti melalui hasil perhitungan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap etika kerja yang berada dalam kategori sangat baik.

Masih ada satu karyawan yang memiliki etika yang tidak baik, hal ini dikarenakan kurangnya rasa profesionalisme yang ada pada dirinya sehingga sulit bagi karyawan tersebut untuk berperilaku sesuai dengan etika yang ada. Hasil uji tersebut diperkuat dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 9,7%, artinya variabel etika kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi sebesar 9,7%. Sehingga hipotesis satu diterima. Hal ini didukung sesuai dengan penelitian Octaviana (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap etika kerja.

Sinamo (2011) Etika kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar pekerjaan yang diwujudkan nyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Etika kerja pada dasarnya adalah standar atau moral yang menyangkut benar-salah, baik-buruk yang menyangkut hubungan-hubungan sosial antara perusahaan, karyawan dan lingkungannya. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap etika kerja.

2.3.4 Keterkaitan Antara Lingkungan Kerja dengan Etika Kerja

Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, salah satu faktor yang sangat penting yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud adalah tersedianya fasilitas serta perlengkapan yang memadai, serta terciptanya suasana kerja yang menyenangkan dalam bekerja, hal ini akan memberikan kinerja karyawan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut (Sedarmayanti, 2013), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,

lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun kelompok.

Chandra (2017) Hasil Variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan bahwa secara statistik variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap etika kerja. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat di area tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Sedangkan untuk lingkungan non fisik adalah seluruh keadaan yang ada kaitannya dengan hubungan kerja antara atasan dan bawahan, bahkan sesama rekan kerja yang mempengaruhi secara langsung berkaitan dengan lingkungan kerja, kualitas pemimpin dalam organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Zainuri (2011:3) etika kerja adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu seseorang atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan pekerjaannya aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan tercapainya hubungan seimbang antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

H4 : Antar Lingkungan Kerja berpengaruh dengan Etika Kerja.

2.3.5 Keterkaitan Antara Kerja Tim dengan Etika Kerja

Penelitian Woerkom dan Sanders (2011) menyatakan bahwa kohesivitas berpengaruh di antara anggota tim, sehingga kebebasan dalam berpendapat dalam sebuah tim memiliki efek positif terhadap kinerja individu. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli dan Yusuf (2015) menyatakan hal yang sama bahwa semakin tinggi Kerja Tim yang terjalin maka akan semakin tinggi pula Etika Kerja.

Sarjana (2014) Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh langsung yang positif antara kerja tim terhadap etika kerja. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien jalur kerja tim terhadap etika kerja.

Selanjutnya dilakukan uji signifikansi terhadap koefisien jalur dengan menggunakan uji t yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur sangat signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diartikan bahwa kerja tim berpengaruh terhadap etika kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kerja tim memiliki kontribusi yang besar dan berpengaruh terhadap etika kerja guru di sekolah. Kontribusi kerja tim mempunyai pengaruh terhadap etika kerja diperkuat oleh pendapat yang disampaikan oleh Gabard & Martin (2011) bahwa kerja tim akan meningkatkan perhatiannya terhadap etika kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

H5 : Antar Kerja Tim berpengaruh dengan Etika Kerja.

2.4 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, terbentuklah suatu kerangka pemikiran penelitian ini. Kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan pada gambar keterkaitan hubungan antara variabel independen (variabel bebas), intervening (variabel penghubung), dan dependen (variabel terikat). Variabel independen (variabel bebas) pada penelitian ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Variabel intervening adalah kerja tim. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah etika kerja. Berikut kerangka penelitian yang digambarkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1. Model Penelitian