

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dari jurnal. Peneliti menemukan bahwa sebelumnya telah ada penulis lain yang juga membahas mengenai objek yang diteliti dalam penelitian ini.

Review pertama dengan judul “Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Akuntan pada Industri Keuangan Islam di Indonesia” oleh Amilin (2016) dari Jurnal Iqtishadia Vol. 9, No. 2, 2016, 304-325 P-ISSN: 1979-0724, E-ISSN: 2502-3993. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh lingkungan beretos kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan kinerja akuntan, dengan stress kerja sebagai variabel moderating. Populasi penelitian ini adalah profesi akuntan manajemen yang bekerja pada institusi keuangan berbasis Islam di Indonesia. Pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner. Pengujian data untuk menjawab hipotesis menggunakan metoda simple regression dan moderated regression Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bukti empiris antara lain: Pertama, etos kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan. Kedua, stress kerja dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja akuntan. Ketiga, etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan. Terakhir, stress kerja tidak dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja akuntan. Hasil penelitian ini penting bagi para pimpinan organisasi khususnya bagian SDM sebagai salah satu referensi dalam melakukan pembinaan dan pemberdayaan pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Review kedua dengan judul ”Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan *Organizational Justice* Sebagai Variabel Intervening (Kasus Pada Pegawai Puskesmas di Kecamatan Guntur, Demak)” oleh Ade dan Budiyo (2018) Jurnal STIE Semarang Vol 10 No 1 Edisi Februari 2018 (ISSN: 2085-5656, e-ISSN :2232-826). Penelitian ini

bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan etika kerja terhadap keadilan organisasional. Dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, etos kerja, keadilan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional. Karena populasi digunakan sebagai keseluruhan staf puskesmas di Kabupaten Guntur Kabupaten Demak yang terdiri dari puskesmas Guntur Guntur I dan II yang berjumlah 102 orang. Teknik samplingnya adalah sensus. Sensus adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan populasi sampel karena populasinya relatif sedikit. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 102 pegawai di Puskesmas Guntur di Kabupaten Demak. Peralatan menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan dua tahap. Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan tenaga kerja secara signifikan mempengaruhi keadilan organisasional. Semakin tinggi keterlibatan tenaga kerja yang dipasok oleh keadilan organisasi dapat ditingkatkan. Etika kerja tidak berpengaruh pada keadilan organisasional. Keterlibatan kerja tidak berpengaruh pada perilaku kewargaan organisasional. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa mediasi keadilan organisasi tidak dapat memediasi pengaruh antara keterlibatan kerja dan etika kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Review ketiga berjudul "Analisis Peran Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Etika Kerja Islam Dan Sikap Terhadap Perubahan" oleh Andriyanto (2016) STAIN Kudus. *Iqtishadia*, Vol. 9, No. 1, Maret 2016 ISSN : 4225:1021. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran job involvement sebagai mediator penghubung antara etika kerja Islami dengan sikap terhadap perubahan di BPRS di Indonesia. Ada 155 manajer dan direktur BPRS se Indonesia yang dijadikan subyek penelitian. Hipotesa diuji dengan menggunakan analisis multivariate dengan model persamaan struktural (Structural Equation Model/SEM). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan job involvement sebagai mediator antara etika kerja Islami dengan sikap terhadap perubahan. Hal ini menjadi pendukung karena ada pengaruh langsung dari etika kerja Islami terhadap sikap pada perubahan.

Review hasil jurnal keempat dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 Di Batam" oleh Antony (2019) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 1, Januari 2019 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan variabel pelatihan kerja terhadap variabel keterlibatan karyawan di hotel-hotel berbintang di Batam. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner kepada sebanyak 380 responden, yaitu karyawan dari hotel berbintang di Batam. Setelah didistribusikan langsung kepada responden, kuesioner dikumpulkan dan dikelola untuk mendapatkan 340 kuesioner yang diisi sepenuhnya dan kemudian data regresi diuji oleh penulis menggunakan program SPSS. Dari hasil pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa ada hubungan pada semua variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui hubungan antara variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja pada variabel attachment karyawan, sehingga diharapkan manajemen hotel bintang dapat memberikan perhatian yang lebih besar terhadap variabel yang diteliti dan dikelola. lampiran karyawan sebagai salah satu nilai tambah dan keunggulan hotel.

Review jurnal kelima dengan berjudul "Analisis Faktor-Faktor *Employee Engagement* Tenaga Keperawatan Dan Penunjang Medik Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung" oleh Suryaningrum dan Silvianita (2018) Sosiohumanitas, VOL. XX Edisi 1 Maret 2018. ISSN: p1410-9263, e2654-6205. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor pembentuk *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Faktor-faktor *employee engagement* pada penelitian ini menggunakan teori Anitha (2014) yang terbagi atas tujuh faktor yang terdiri dari lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan di tempat kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat deskriptif. Responden penelitian berjumlah 80 karyawan keperawatan dan penunjang medik Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung dengan pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling dan teknik analisisnya

menggunakan metode analisis faktor dengan bantuan SPSS Versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat employee engagement tenaga keperawatan dan penunjang medik dalam kategori tinggi. Variabel pendorong dari tingginya tingkat employee engagement tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung adalah pelatihan dan pengembangan karir. Penelitian ini menghasilkan dua faktor baru yaitu Faktor Supportive Leadership dengan variabel kontribusi terbesarnya adalah kesejahteraan di tempat kerja dan Faktor Organizational Policies dengan variabel kontribusi terbesarnya adalah variabel hubungan tim dan rekan kerja.

Jurnal keenam dengan judul “*How Work Environment affects the Employee Engagement in a Telecommunication Company*” oleh Husna, Shah, and Zailan. eISSN: 2357-1330 Selection & Peer-review under responsibility of the Conference Organization Committee BE-ci 2016 : 3rd International Conference on Business and Economics, 21 - 23 September, 2016 . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi keterlibatan karyawan yang diprediksi akan dipengaruhi oleh penghargaan, lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Studi ini juga menyelidiki lebih lanjut faktor mana (imbalan, lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja) yang sangat mempengaruhi keterlibatan karyawan. Sebuah kuesioner survei kuantitatif dikembangkan yang mengeksplorasi perilaku, pengalaman, perspektif dan perasaan responden terhadap keterlibatan mereka. Analisis deskriptif, analisis reliabilitas, analisis korelasi Pearson, dan analisis regresi berganda diterapkan dalam penelitian ini untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan data dari sampel 250 karyawan di sebuah organisasi telekomunikasi di Lembah Klang, lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh yang berkontribusi terhadap keterlibatan karyawan. Ini diikuti oleh penghargaan dan keseimbangan kehidupan kerja secara berurutan.

Jurnal ketujuh dengan judul *The role Islamic work ethics in the employee engagement* oleh Salmabadi, Fatehi, Mortezaheidari dan Mousavikia (2015) dari *Journal of Biodiversity and Environmental Sciences (JBES)* ISSN: 2220-6663 (Print), 2222-3045 (Online) Vol. 6, No. 5, p. 463-470, 2015. Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki Peran Etika Kerja Islami dalam Keterlibatan

Karyawan. Penelitian ini dilakukan berdasarkan metode deskriptif korelasional. Temuan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islam, keterlibatan karyawan, dan tiga dimensi keterlibatan kerja. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa pemindaian etos kerja Islam berfungsi sebagai prediktor keterlibatan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan memiliki keterbatasan dari semua penelitian yang dilakukan oleh kuesioner, termasuk tingkat kepercayaan terhadap tanggapan para peserta. Karena populasi target dan sampel statistik (cluster random sampling) dari penelitian ini adalah guru-guru di Kabupaten Khosf, maka generalisasi hasil ke seluruh populasi harus dilakukan dengan hati-hati. Akhirnya, direkomendasikan bahwa manajer dalam studi masa depan memeriksa masalah ini di berbagai masyarakat di tingkat nasional dan regional. Dalam praktiknya, direkomendasikan agar manajer mengambil tindakan dan tindakan yang sesuai yang mengarah pada peningkatan keterlibatan dalam pekerjaan dan aktivitas dinamis di tempat kerja. Ini akan mempromosikan keterlibatan kerja dan akibatnya kinerja organisasi.

Jurnal kedelapan berjudul "*Impact of Occupational Stress on Employee Engagement*" oleh Simon dan Amarakoon (2015). Article in SSRN Electronic Journal · January 2015. DOI: 10.2139/ssrn.2699785. Tingkat stress kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan, kecemasan, depresi, dan penarikan sosial serta melepaskan karyawan dari pekerjaan. Keterlibatan karyawan adalah keterlibatan dan kepuasan individu serta antusiasme untuk bekerja. Keterlibatan terjadi ketika individu terhubung secara emosional dengan orang lain dan secara kognitif waspada. Seorang karyawan yang terlibat terbukti memiliki komitmen terhadap tujuan dan nilai organisasinya, termotivasi untuk berkontribusi pada keberhasilannya dan mampu meningkatkan rasa kesejahteraan mereka sendiri. Literatur yang ada menunjukkan hubungan negatif dengan stress kerja dan keterlibatan karyawan. Namun, tingkat stress yang dapat diterima diidentifikasi untuk meningkatkan kinerja individu. Oleh karena itu, makalah konseptual ini berpendapat bahwa hubungan antara stress kerja dan keterlibatan karyawan bukan linier negatif, tetapi hubungan 'U' terbalik. Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa mempertahankan tingkat stress kerja yang optimal dapat menghasilkan

tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi. Makalah ini juga menyajikan implikasi untuk teori dan praktik.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal, 2016:1). Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Yuli, 2015:15).

Menurut Marwansyah (2014: 3-4) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut Tjutju (2008) dalam Badriyah (2015: 15) sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya tidak bermakna.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Wahjono (2015: 14) adalah proses mendapatkan, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan serta menghadirkan diri dalam hubungan-hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan konsep-konsep serta teknik yang diperlukan untuk menggerakkan orang atau aspek-aspek personel dari pekerjaan-pekerjaan manajemen. Menurut Sutrisno (2016: 16) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan

tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Kasmir (2016: 6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *jobdescription* (pembagian tugas dan tanggung jawab), *jobspecification* (spesifikasi pekerjaan), *job requirment* (syarat pekerjaan), dan *job evaluation* (evaluasi pekerjaan).
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asa *the right man in the right place and the right man in the right job* (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang tepat).
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian produktivitas karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat di pahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan melalui proses dan fungsi-fungsi manajerial untuk mewujudkan tujuan dalam organisasi atau perusahaan.

2.2.2. Stress kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:595) stress adalah kondisi dinamis dimana individu dihadapkan kepada kesempatan, permintaan, atau sumber yang berkaitan dengan apa yang individu inginkan dan yang di mana hasilnya adalah merasa sama-sama tidak pasti dan penting. Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2014:300). Sedangkan, Luthans (2012:60) mendefinisikan stress kerja sebagai respon adaptif yang dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Adapun Mangkunegara (2016:179) mengemukakan stress kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Sedangkan, Handoko (2013:167) mengemukakan stress sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Luthans (2012:62-63) mengemukakan bahwa stress kerja dipengaruhi oleh 4 hal yaitu:

1. Stressor Ekstraorganisasi

Stressor ekstraorganisasi adalah penyebab stress yang berasal dari luar organisasi. Penyebab stress ini dapat terjadi pada organisasi yang bersifat

terbuka, yakni keadaan lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi. Misalnya perubahan sosial dan teknologi, globalisasi dan keluarga.

2. Stressor Organisasi

Stressor organisasi adalah penyebab stress yang berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja. Penyebab ini lebih memfokuskan pada kebijakan atau peraturan organisasi yang menimbulkan tekanan yang berlebih pada karyawan

3. Stressor Kelompok

Stressor kelompok adalah penyebab stress yang berasal dari kelompok kerja yang setiap hari berinteraksi dengan karyawan, misalnya rekan kerja atau supervisor atau atasan langsung dari karyawan.

4. Stressor Individual

Stressor individual adalah penyebab stress yang berasal dari individu yang ada dalam organisasi. Misalnya seorang karyawan terlibat konflik dengan karyawan lainnya, sehingga menimbulkan tekanan tersendiri ketika karyawan tersebut menjalankan tugas dalam organisasi tersebut.

Ada tiga pola yang menurut Mangkunegara (2016:38) dapat mengatasi stress, yaitu :

1. Pola sehat

Pola sehat adalah pola menghadapi stress yang terbaik, yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stress tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

2. Pola harmonis

Pola harmonis adalah pola menghadapi stress dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dalam pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai

kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. Ia pun selalu menghadapi tugas secara tepat, dan kalau perlu ia mendelegasikan tugas-tugas tertentu kepada orang lain dengan memberikan kepercayaan yang penuh. Dengan demikian akan terjadi keharmonisan dan keseimbangan antara tekanan yang diterima dengan reaksi yang diberikan. Demikian juga terhadap keharmonisan antara dirinya dengan lingkungan.

3. Pola patalogis

Pola patalogis ialah pola menghadapi stress dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah yang buruk.

Sedangkan, Robbins dan Judge (2015:597) menyatakan bahwa stress dalam tingkat rendah sampai sedang dapat menjadi fungsional dan menuju performa tinggi, manajemen mungkin tidak terlalu memikirkan. Tetapi karyawan cenderung merasa bahwa tingkat stress yang rendah sebagai sesuatu yang tidak diinginkan. Terdapat dua pendekatan yang tepat untuk mengelola stress yaitu pendekatan individu dan pendekatan organisasi.

1. Pendekatan Individu

Dalam pendekatan individu seorang karyawan dapat berusaha untuk mengurangi level stress nya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif yaitu pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi dan dukungan sosial.

2. Pendekatan Organisasi

Beberapa penyebab stress adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya di kendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Oleh karena itu strategi-strategi yang mungkin di gunakan oleh manajemen untuk mengatasi stress karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, redesain pekerjaan, pengambilan keputusan, komunikasi organisasional dan program kesejahteraan.

Adapun pendapat lain dari Handoko (2013:168) menyebutkan indikator yang menjadi penyebab stress kerja adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Masih dalam Handoko yang mengutip Aamodt ada tujuh indikator sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress kerja yaitu :

1. Tuntutan atau tekanan dari atasan.
2. Ketegangan dan kesalahan.
3. Menurunnya tingkat interpersonal.
4. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan.
5. Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan.
6. Jumlah pekerjaan yang berlebihan.
7. Tingkat kesulitan pekerjaan.

Ada tiga indikator sumber utama stress kerja yaitu faktor ketidakpastian lingkungan, organisasional, dan faktor personal (Robbin dan Judge, 2015:430), yaitu:

1. Faktor ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi level stress diantara karyawan didalam organisasi. Ketidakpastian merupakan alasan terbesar orang-orang yang memiliki masalah dalam mengatasi perubahan organisasional . terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan utama yaitu : ekonomi, politik, dan teknologi.
2. Faktor organisasi yang dapat menyebabkan stress seperti tuntutan tugas terkait pekerjaan dari seseorang sebagai fungsi dari peranan tertentu yang dipegang dalam organisasi. Tuntutan interpersonal merupakan tekanan yang

diciptakan para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat memicu stress, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

3. Faktor pribadi adalah faktor-faktor yang didalam kehidupan pribadi karyawan : permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren.

Menurut Cousins et al., dalam Edwards et al., (2014 :8) terdapat tujuh indikator utama indikator stres kerja yaitu:

1. Tuntutan, kondisi yang mencakup isu–isu seperti beban kerja, pola kerja dan lingkungan pekerjaan yang dihadapi.
2. Kontrol, terkait dengan sejauh mana perusahaan melakukan pengawasan terhadap karyawannya.
3. Dukungan rekan, yaitu sejauh mana rekan kerja memberikan dukungan terkait dengan pekerjaan.
4. Dukungan manajerial, berkaitan dengan sejauh mana manajemen perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan berupa penghargaan atau hal lain.
5. Hubungan, berkaitan dengan hubungan yang terjalin di dalam organisasi atau perusahaan, baik antar pekerja maupun dengan atasan.
6. Peran, dalam hal ini apakah karyawan memahami peran mereka dalam organisasi dan apakah organisasi memastikan mereka tidak memiliki peran yang saling bertentangan.
7. Perubahan, yaitu bagaimana organisasi mengelola dan mengomunikasikan perubahan yang terjadi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami tekanan ketika dia tidak dapat memenuhi target sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada tiap- tiap karyawan.

2.2.3. Lingkungan kerja

Menurut Mangkunegara (2016:212) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, *autoritas* yang memadai, target yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Menurut Sunyoto (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan kenyamanan untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Menurut Sedarmayanti (2017:19) menyatakan secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti tempat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya *temperature*, kelembaban, *sirkulasi* udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Yang menjadi *indikator-indikator* lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:46) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. 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, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar *temperature* di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat membuat karyawan tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya

3) Sarana dan Prasarana

Penyediaan sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar kerja dan dapat berfungsi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai baik berupa gedung perkantoran maupun alat pekerjaan seperti komputer, alat tulis, jaringan internet, alat kesehatan dan lain-lainnya perlu juga diberikan guna menyemangati serta memberi kesenangan kepada karyawan, sehingga diharapkan adanya peningkatan semangat dalam bekerja.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja, ataupun

antara atasan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena lingkungan kerja non fisik dapat membentuk kepribadian seseorang untuk menjadi lebih baik atau sebaliknya didalam perusahaan.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

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 kerja
- 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 di peroleh..

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja 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.

Menurut Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa *dimensi* lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Bangunan tempat bekerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan.

c. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Tersedianya sarana angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

Menurut Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan

saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Menurut Siagian (2014:103) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang dapat ditangkap dengan panca indera manusia, akan tetapi lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat dipagang oleh para pekerja, melainkan bisa di rasakan melalui hubungan karyawan dengan karyawan maupun bawahan dengan atasan. Adanya fasilitas fasilitas pendukung yang tersedia di tempat kerja, pola komunikasi kekeluargaan terjalin dan juga iklim kerja yang kondusif maka lingkungan kerja bukan hanya menciptakan suasana kerja yang baik tetapi juga dapat menjadikan karyawan tersebut merasa memiliki dan bertanggung jawab atas perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja baik secara fisik maupun non fisik (psikologis), secara langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya

2.2.4. Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi

kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu. Luthans (2012:88) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja. Menurut Aryaningtyas dan Suharti (2013:6) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu.

Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Prihatini, 2013:25). Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Menurut Kanungo (2010:38), keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana karyawan menilai bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki potensi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya sebagai hasil dari proses identifikasi psikologis yang dilakukan karyawan terhadap tugas-tugas yang bersifat khusus atau pekerjaannya secara umum yang mana proses tersebut bergantung pada sejauh mana kebutuhan-kebutuhan, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dirasa penting.

Prihatini (2013:28) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya. Robbins (2012:77) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Prasetyo (2016:12) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja

merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat *absenteeism* dan *turnover*.

Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Menurut Cohen (2013:126), keterlibatan kerja memiliki dua indikator, yaitu:

1. *Performance self-esteem contingency*. Keterlibatan kerja merefleksikan tingkat dimana rasa harga diri seseorang dipengaruhi oleh performansi kerjanya. Aspek ini mencakup tentang seberapa jauh hasil kerja seorang karyawan (*performance*) dapat mempengaruhi harga dirinya (*self-esteem*). Harga diri didefinisikan sebagai suatu indikasi dari tingkat dimana individu mempercayai dirinya mampu, cukup, dan berharga.
2. Pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu. Indikator ini merujuk pada tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya secara psikologis pada pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri totalnya. Cohen (2013:127) mengatakan bahwa orang yang memiliki keterlibatan kerja adalah orang yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya. Ini berarti bahwa dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins, 2012:78).

Ada tiga keadaan psikologis yang dikemukakan oleh Luthans (2012:89) yang dapat meningkatkan kemungkinan keterlibatan kerja dalam pekerjaan mereka. Kondisi-kondisi tersebut antara lain adalah:

1. Perasaan berarti: merasakan pengalaman bahwa tugas yang sedang dikerjakan adalah berharga, berguna, dan atau bernilai.
2. Rasa aman: mampu menunjukkan atau bekerja tanpa rasa takut atau memiliki konsekuensi negatif terhadap citra diri, status, dan atau karir.
3. Perasaan ketersediaan: individu merasa bahwa sumber-sumber yang memberikan kecukupan fisik personal, emosional, kognitif tersedia pada saat dibutuhkan.

Menurut Liao & Lee (2010:6), keterlibatan kerja memiliki dua indikator yaitu :

1. Identifikasi psikologis dengan pekerjaan. Indikator ini merujuk pada tingkat sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya.
2. Pentingnya kinerja untuk harga diri. Indikator ini merujuk pada tingkat sejauh mana rasa harga diri karyawan dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkannya.

Robbin dan Judge (2012:432), keterlibatan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya :

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang karyawan perhatian, peduli, dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya.

2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama

Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama pada karyawan yang dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Apabila karyawan merasa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seorang karyawan yang mengutamakan

pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat di lihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan panduan kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan. Harga diri adalah rasa suka dan tidak suka akan dirinya. Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis pada pekerja tersebut maka pekerja tersebut menghargai dan akan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat tercapai, dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi harga dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya merupakan bagian yang penting dalam hidupnya.

2.2.5. Etika kerja

Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Menurut Mondy (2012: 30) etika adalah disiplin yang berkenaan dengan

apa yang baik atau buruk, yang benar dan salah, atau dengan kewajiban dan tanggung jawab moral. Mondy (2012: 37) menambahkan etika sumber daya manusia adalah penerapan prinsip-prinsip etika pada hubungan dan kegiatan-kegiatan sumber daya manusia. Menurut Dessler (2014:217) etika adalah prinsip-prinsip yang melaksanakan pengaturan terhadap individu atau suatu kelompok; khususnya standar-standar yang Anda gunakan untuk memutuskan bagaimana cara anda melakukan sesuatu.

Menurut Prawironegoro (2016: 304) etika berasal kata *Ethos* (Yunani) artinya kebiasaan yang membentuk karakter (watak). Etika adalah studi tentang perilaku benar-salah dari sudut ilmu. Perilaku dinyatakan benar jika sesuai dengan ilmu, dan dinyatakan salah jika tidak sesuai dengan ilmu. Prawironegoro (2016: 306) menambahkan bahwa etika adalah tindakan yang benar berdasar ilmu pengetahuan dan tindakan yang baik berdasarkan praktek sosial; ia bersikap kritis terhadap tindakan.

Pengertian etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang di pegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur/regulasi dalam bekerja. Menurut Webster (2012:45), “etika” didefinisikan sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Menurut Harsono dan Santoso (2012:35) yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2011:29) yang menyatakan bahwa etika kerja adalah 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 Tasmara (2014:14), etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. 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.

Keputusan yang berkaitan dengan etika selalu memiliki dua karakteristik, menurut Dessler (2014: 179) yaitu:

1. Pertama, keputusan-keputusan tersebut selalu melibatkan peilaian normatif. Penilaian normatif mengimplikasikan bahwa sesuatu itu baik atau buruk, benar atau salah, lebih baik atau lebih buruk.
2. Kedua, keputusan etika selalu melibatkan moralitas, standar-standar perilaku mana yang diterima dimasyarakat.

Menurut Dessler (2014: 188) pengusaha harus melakukan beberapa langkah untuk memastikan perilaku etis oleh para karyawan mereka, dan banyak kegiatan ini masuk dalam area SDM, yaitu:

1. Penyusunan staf dan seleksi
2. Pelatihan
3. Penilaian kinerja
4. Sistem penghargaan dan pendisiplinan
5. Agresi dan pelanggaran di tempat kerja

Sejumlah besar faktor membentuk etis saat bekerja, Dessler (2014: 217) faktor-faktor tersebut termasuk:

1. Faktor Individual
2. Faktor Organisasional
3. Pengaruh Atasan
4. Aturan dan Kebijakan Etis
5. Budaya Organisasi

Menurut Mondy (2012: 32-33) pada prinsipnya, etika terdiri dari dua hubungan, yaitu Etika Tipe I dan Etika Tipe II.

Gambar 2.1 Model Etika Tipe I dan Tipe II



Sumber: Mondy (2012: 32)

Etika Tipe I yaitu, kekuatan hubungan antara apa yang individu atau organisasi yakini sebagai bermoral dan benar dengan apa yang sumber-sumber panduan yang ada nyatakan sebagai benar secara moral. Etika Tipe II yaitu, kekuatan hubungan antara apa yang seseorang yakini dengan bagaimana ia berperilaku.

Etika kerja atau etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Delapan etos kerja profesional: a) kerja adalah rahmat artinya harus bekerja secara tulus dan penuh rasa syukur; b) kerja adalah amanah artinya harus bekerja dengan benar dan penuh integritas; c), kerja adalah panggilan, artinya harus bekerja dengan penuh bertanggung jawab; d) kerja adalah aktualisasi, artinya harus bekerja keras dan penuh semangat; e) kerja adalah ibadah, artinya harus bekerja serius penuh pengabdian; f) kerja adalah seni, artinya harus bekerja kreatif dan penuh suka cita; g) kerja adalah kehormatan, artinya harus bekerja unggul penuh ketekunan; h) kerja adalah pelayanan, artinya harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati (Sinamo, 2011)

Sedangkan teori tentang etika kerja multidimensional adalah konsep etika kerja yang tidak mendasarkan pada nilai agama tertentu. Konsep ini telah dikembangkan pertama kali oleh Miller dan Woehr pada tahun 1997, (Miller *et al.* 2011:3) dengan suatu konsep yang disebut dengan *The Multidimensional Work Ethic Profile (MWEPE)*. Konsep MWEPE yang dikemukakan oleh Miller terdiri dari tujuh dimensi etika kerja yaitu: (1) *centrality of work* (orientasi pekerjaan), yaitu kepercayaan bahwa dalam bekerja dimaksudkan untuk kepentingan pekerjaannya

(Miller *et al.* 2011:4). Selain itu *centrality of work* menunjukkan komitmen seseorang pada tempat dimana individu tersebut bekerja (Van Ness *et al.* 2010:6). (2) *delay of gratification* (menunggu imbalan), Miller *et al.* mendefinisikan *delay of gratification* sebagai orientasi pada masa yang akan datang dalam menunggu imbalan. *Delay of gratification* mencerminkan kemampuan untuk mengesampingkan penghargaan jangka pendek dalam rangka untuk mendapatkan beberapa manfaat di masa yang akan datang (Van Ness *et al.* 2010:7). Dalam teori sosial, seseorang akan mengharapkan imbalan untuk bantuan yang diberikan kepada orang lain tetapi tidak dalam jangka waktu dekat (Meriac *et al.* 2012:12). Begitu juga dalam sebuah organisasi, seseorang akan mengharapkan imbalan atas apa yang telah dikerjakannya meskipun tidak pada saat itu juga. (3) *hard work* (kerja keras), yaitu suatu sikap dan keyakinan bahwa seseorang dapat menjadi orang yang lebih baik dan mencapai tujuan melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya pekerjaan (Miller *et al.* 2011:5 Seorang individu yang berkomitmen untuk bekerja keras dapat mengatasi hampir semua kendala, dapat mencapai tujuan pribadi, dan menjadi orang yang lebih baik (Van Ness *et al.* 2010:8 Dia bertanggung jawab atas tujuan pribadinya, seperti keinginan untuk sukses dan akumulasi kekayaan materi. *Hard work* merefleksikan usaha seseorang untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan dan mungkin membantu orang lain jika mereka mengalami kesulitan dalam pekerjaannya (Meriac *et al.* 2012:9 (4) *leisure* (waktu luang), (5) *morality/ethic* (moralitas/etika), (6) *self-reliance* (kemandirian) dan (7) *wasted time* (pemborosan waktu).

Berikut adalah indikator etika kerja yang terdapat dalam MWEP dalam Miller yang dikutip di Jurnal Amin Wahyudi (2016:12

1. Kerja Keras (*Hard Work*). Percaya akan keutamaan kerja keras.
2. Kemandirian (*Self-Reliance*). Berjuang untuk kebebasan dalam pekerjaan sehari-hari seseorang.
3. Waktu Luang (*Leisure*). Mengikuti sikap dan kepercayaan akan pentingnya kegiatan non- kerja.
4. Sentralitas Kerja (*Centrality of Work*). Percaya pada pekerjaan demi pekerjaan dan pentingnya pekerjaan.

5. Moralitas/Etika (*Morality/Ethics*). Percaya akan eksistensi keadilan dan moral.
6. Menunda Kesenangan (*Delay of Gratification*). Orientasi menuju masa depan; penundaan penghargaan atau hadiah.
7. Membuang-buang Waktu (*Wasted Time*). Sikap dan kepercayaan yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif.

Berdasarkan definisi diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa etika adalah suatu prinsip-prinsip yang dalam pelaksanaannya mengikuti suatu peraturan. Di dalam etika kerja, sumber daya manusia juga melakukan prinsip-prinsip dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi.

2.3. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.3.1. Keterkaitan stress kerja terhadap keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, serta karakteristik pekerjaan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk menyediakan situasi kerja yang positif untuk menjaga stabilitas kerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Akan tetapi dengan semakin berkembangnya jaman dan semakin tingginya persaingan dan tekanan maka akan semakin sulit pula untuk memberikan situasi kerja yang positif bagi karyawan. Hal ini tentu tidak hanya mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan akan tetapi dengan tekanan yang ada kemungkinan karyawan mengalami stress kerja semakin tinggi (Robbins & Judge, 2013:45) Stress kerja merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu mengalami peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti namun penting (Robbins & Judge, 2013:46). Stress itu sendiri seringkali dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya, dimana apabila tuntutan yang diberikan jauh lebih besar dari sumber daya yang ada maka hasilnya adalah karyawan yang mengalami stress.

Hal ini menjelaskan bahwa semakin tidak stabil pekerjaan karyawan maka semakin tinggi kemungkinan karyawan untuk tidak terlibat dengan pekerjaannya, dalam penelitian ini dijelaskan bahwa pekerjaan yang tidak stabil mempengaruhi

keterlibatan karyawan dengan pekerjaan serta menunjukkan bahwa semakin tidak stabil pekerjaan seseorang maka semakin tinggi resiko mengalami stress kerja.

2.3.2. Keterkaitan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja

Bila kita lihat dari tujuan perusahaan tersebut bahwa lingkungan atau suasana kerja sangat mendukung untuk kelangsungan perusahaan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2017:26), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Lee & Brand (2015:8), hubungan lingkungan kerja dengan employee engagement memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan dalam mendukung performa kreatifnya, maka semakin tinggi pula rasa employee engagement terhadap perusahaan. Selain itu pula dalam penelitian Meyer, Allen, & Smith (2013:6), diungkapkan bahwa faktor pendorong positif terhadap keterikatan kerja adalah faktor hubungan harmonis dengan rekan kerja, dengan atasan dan bawahan pada perusahaan. Dalam hal tersebut, hubungan harmonis dengan rekan kerja dapat dikategorikan ke dalam lingkungan kerja non fisik yang ada pada kualitas lingkungan kerja.

2.3.3. Keterkaitan stress kerja terhadap etika kerja

Menurut Handoko (2013:200) bahwa “Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”. Stress dapat tidak sesuai antara situasi yang diinginkan dimana terdapat kesenjangan antara tuntutan lingkungan dan kemampuan individu untuk memenuhinya yang dinilai potensial membahayakan, mengancam, mengganggu dan tidak terkendali atau melebihi kemampuan individu untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan-tuntutan. Simorangkir (2013:3) menyatakan bahwa etika merupakan suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasi untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial sehingga dapat menetapkan antara mengendalikan perilakumanusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dijadikan sasaran dalam hidup. Etika memberi manusia pandangan bagaimana

menjalani hidupnya melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Itu berarti etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam menjalani hidup ini. Etika pada akhirnya membantu kita untuk mengambil keputusan tentang tindakan apa yang perlu kita lakukan dan yang perlu kita pahami bersama bahwa etika ini dapat diterapkan dalam segala aspek atau sisi kehidupan kita.

2.3.4. Keterkaitan lingkungan kerja terhadap etika kerja

Lingkungan kerja dan etika kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik jika ada motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dan menimbulkan etika yang baik pula. Lingkungan kerja memiliki peran penting terhadap baik buruknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, hubungan kerja antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dan juga fasilitas serta alat kerja yang memadai terutama di perbankan syariah akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kondisi pekerjaan dalam melakukan pekerjaan yang mereka laksanakan. Semakin tidak nyaman lingkungan kerja maka karyawan tidak dapat memberikan kinerja yang maksimal. (Subandi, 2013:72). Lingkungan kerja yang produktif dan efisien akan dapat mendorong karyawan agar melakukan pekerjaan secara maksimal sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Tetapi jika lingkungan kerja yang tidak bisa produktif dan efisien dalam memberikan motivasi kepada para karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga tidak bisa diharapkan terjadinya proses peningkatan kinerja yang pada akhirnya akan berpengaruh secara luas pada lingkungan internal ataupun eksternal institusi dimana para karyawan bekerja. Etika kerja merupakan suatu karakter atau kepribadian yang baik dengan bersumber pada kerja sama yang kuat, berkeyakinan fundamental, yang diikuti dengan penuh komitmen pada pola kerja yang integral. Etika kerja yang baik memberikan norma yang baik dimana norma tersebut memberikan arahan bawahan bahwa karyawan harus bekerja lebih baik. Setiap karyawan seharusnya juga perlu mempunyai etika kerja yang baik karena karyawan yang memiliki etika kerja yang baik pastinya memiliki kerja keras dan

komitmen yang tinggi yang sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena jika karyawan tidak mempunyai sesuatu tersebut organisasi akan sulit berkembang. Organisasi yang memiliki keinginan untuk maju seharusnya perlu melibatkan anggotanya sebagai usaha meningkatkan mutu kinerjanya, maka dari itu setiap individu harus memiliki etika kerja yang baik dalam berorganisasi.

2.3.5. Keterkaitan keterlibatan kerja terhadap etika kerja

Keterlibatan kerja sebagai keikut-sertaan atau partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap etika kerja. Cumming (2013:9), mengemukakan bahwa peningkatan keterlibatan kerja dapat digambarkan sebagai adanya peningkatan jumlah input dalam pengambilan keputusan dan keterlibatan kerja dapat meningkatkan etika kerja. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan, dan lain-lain. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas.

2.3. Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara hasil penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, dengan hipotesis sebagai berikut :

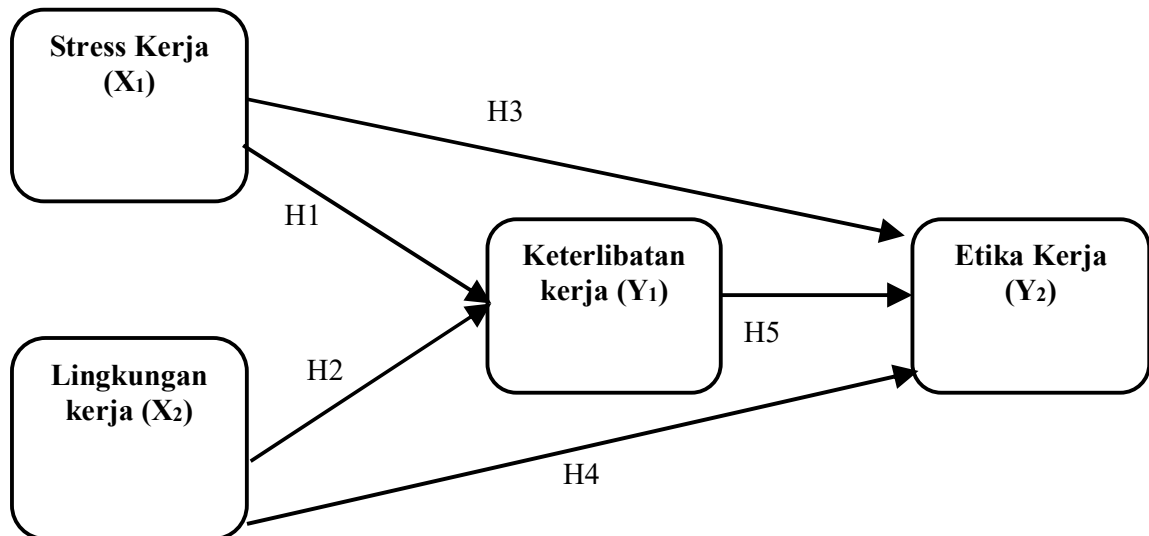
- H1 Diduga terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
- H2 Diduga terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara

- H3 Diduga terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
- H4 Diduga terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
- H5 Diduga terdapat pengaruh langsung keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

Dalam penelitian ini, pengaruh antar variabel dapat digambarkan dalam bentuk paradigma sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka konseptual pengaruh Stress kerja dan Lingkungan kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan Etika kerja



Keterangan:

Variabel bebas:

X₁ : Stress Kerja

X₂ : Lingkungan kerja

Variabel *intervening* (Y₁) : Keterlibatan kerja

Variabel terikat (Y₂) : Etika kerja