

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Pengalaman Kerja

##### 1. Hakikat Pengalaman Kerja

Menurut Syukur pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Pendapat lain juga disampaikan oleh Handoko menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang mampu memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu.<sup>21</sup>

Menurut Martoyo pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang". Sependapat dengan Martoyo, Alwi menyatakan pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi.<sup>22</sup>

Menurut Manullang pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Pendapat lain juga disampaikan oleh Ranupandojo bahwasannya pengalaman kerja

---

<sup>21</sup> Yanti Itafia, et. all., *Pengaruh Pengalaman Kerja...* hal. 3

<sup>22</sup> Ketut Edy Wirawan, et. all., *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 4 Tahun 2016*, hal. 3

adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik.<sup>23</sup>

Dari beberapa uraian pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat kemampuan seseorang dalam melaksanakan jenis-jenis tugas yang diukur dari lamanya bekerja mulai saat diterima hingga sekarang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja maka pengalamannya semakin bertambah dan tingkat penguasaan terhadap tugas pekerjaan akan semakin baik.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Foster menyatakan ada beberapa hal yang juga digunakan untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:<sup>24</sup>

### a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Sehingga semakin lama seseorang bekerja maka pengalaman pekerjaannya semakin bertambah.

### b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.

---

<sup>23</sup> Hesti Wulansih & Farid Wajdi, *Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Furniture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali*, (Surakarta: Naskah Publikasi, 2014), hal. 3

<sup>24</sup> Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), hal. 43

Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan dan teknik peralatan. Yang mana setiap karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dan memiliki strategi agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan cepat dan mudah serta mampu mengoperasikan peralatan-peralatan kerja terbaru atau mutakhir untuk menunjang keberhasilan kerja.

## **B. Pengawasan Pimpinan**

### 1. Hakikat Pengawasan

Kata pengawasan secara harfiah dari kata *controlling*. Pengawasan adalah aktivitas yang dilakukan untuk mengawasi dan mengendalikan seluruh kegiatan perusahaan, baik penyusunan anggaran, proses kegiatan perusahaan, catatan, dan laporan terhadap hasil kegiatannya. Pengawasan dapat dilakukan secara rutin tidak boleh terputus-putus.<sup>25</sup>

Menurut mockler pengawasan adalah sebagai upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi kerja dengan tujuan perencanaan untuk mendesain sistem umpan balik informasi, membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang telah ditetapkan, menentukan apakah

---

<sup>25</sup> Kasmir, *Dasar-Dasar Perbankan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 264

ada penyimpangan dan mengambil tindakan perbaikan mengukur signifikansi penyimpangan serta mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan telah digunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan.<sup>26</sup> Sehingga berbagai kegiatan operasional yang sedang berlangsung terlaksana dengan baik dalam arti bukan hanya sesuai dengan rencana, akan tetapi juga dengan tingkat efisiensi dan efektivitas yang setinggi mungkin.<sup>27</sup>

Melalui pengawasan para manajer dapat memastikan tercapai atau tidaknya harapan mereka. Pengawasan juga dapat membantu mereka mengambil keputusan yang lebih baik. Pengawasan meliputi segala kegiatan penelitian, pengamatan dan pengukuran terhadap jalannya operasi berdasarkan rencana yang telah ditetapkan, penafsiran dan perbandingan hasil yang dicapai dengan standar yang diminta, melakukan tindakan koreksi penyimpangan, dan perbandingan antara hasil akhir (*output*) yang dicapai dengan masukan (*input*) yang digunakan.<sup>28</sup>

## 2. Tujuan Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan, maka banyak manfaat yang dapat diperoleh suatu perusahaan. Secara umum tujuan dilakukannya pengawasan adalah:<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> Muhammad Ismail Yusanto, *Pengantar Manajemen...* hal. 203

<sup>27</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Stratejik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 259

<sup>28</sup> Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005), hal.

<sup>29</sup> Kasmir, *Dasar-Dasar Perbankan...* hal. 265

- a. Agar aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat, baik proses, sistem dan hasil yang ingin dicapai.
- b. Agar jangan sampai terjadi penyimpangan, artinya keluar dari yang telah direncanakan.
- c. Meminimalkan tindakan karyawan untuk melakukan penyimpangan, dengan cara membuat seseorang menjadi bekerja dengan baik, karena merasa ada pengawasan terhadap aktivitasnya.
- d. Memudahkan pencegahan, artinya jika ada indikasi atau gelagat atau gejala akan adanya penyimpangan, maka mudah untuk mengambil tindakan pencegahan.
- e. Pengendalian biaya, artinya dengan adanya pengelolaan dan pengawasan maka biaya yang tidak perlu keluar dapat diminimalkan segala bentuk kebocoran sehingga terjadi efisiensi.
- f. Agar tujuan perusahaan tercapai, artinya jika semua aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.

### 3. Proses Pengawasan

Dari pengertian diatas maka menurut prosesnya, pengawasan meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut<sup>30</sup>:

- a. Menentukan Standar sebagai Ukuran Pengawasan

Dalam kegiatan pengawasan yang pertama kali harus dilakukan adalah menentukan standar yang menjadi ukuran dan pola dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan produk yang dihasilkan. Standar itu harus jelas, obyektif, wajar, sesuai dengan keadaan dan sumber daya

---

<sup>30</sup> *ibid.*, hal. 214-215.

yang tersedia. Standar ini misalnya seperti standar prestasi yang dapat diukur, baik bersifat keuangan maupun non keuangan, contohnya seperti standar perputaran pegawai (*labour turnover*).

b. Pengukuran dan Pengamatan terhadap Jalannya Operasi Berdasarkan Rencana yang Telah Ditetapkan

Pelaksanaan kegiatan operasional harus selalu diawasi dengan cermat. Untuk itu haruslah dibuat catatan (*record*) sebagai laporan perkembangan proses manajemen. Berdasarkan catatan itu akan dilakukan pengukuran prestasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Hasil evaluasi itu akan dijadikan bahan laporan untuk dievaluasi lebih lanjut.

c. Penafsiran dan Perbandingan Hasil yang Dicapai dengan Standar yang Diminta

Prestasi pekerjaan penting untuk diberikan penilaian dengan memberikan penafsiran, apakah sesuai dengan standar, sejauhmana terdapat penyimpangan dan apa saja faktor-faktor penyebabnya.

d. Melakukan Tindakan Koreksi terhadap Penyimpangan

Tindakan koreksi selain untuk mengetahui adanya kesalahan juga menerangkan apa yang menyebabkan terjadinya penyimpangan dan memberikan cara bagaimana memperbaikinya agar kembali kepada standar dan rencana yang seharusnya. Tindakan koreksi sangat perlu untuk dan harus dilakukan, agar jangan berlarut-larut, karena dapat menimbulkan kerugian yang lebih besar.

e. Perbandingan Hasil Akhir (*Output*) dengan Masukan (*Input*) yang Digunakan

Setelah proses pelaksanaan pekerjaan selesai segera diberikan pengukuran dengan membandingkan hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang digunakan serta standar yang ditetapkan. Hasil pengukuran ini akan memperlihatkan tingkat efisiensi kerja dan produktifitas sumber daya yang ada.

Sistem pengawasan yang baik tidak terlepas dari pemberian hukuman (*punishment*) dan imbalan (*reward*). Jika seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, maka karyawan tersebut akan diberi *reward*. Bentuk *reward* itu tidak selalu materi, namun dapat pula dalam bentuk pujian, penghargaan yang diutarakan dihadapan karyawan yang lain atau bahkan promosi (baik promosi belajar ataupun promosi untuk naik jabatan/pangkat).<sup>31</sup>

Jika seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan berbagai kesalahan, bahkan hingga merugikan perusahaan, maka karyawan tersebut sebaiknya diberi *punishment*. Bentuk *punishment* bermacam-macam mulai dari teguran, skors, peringatan, bahkan hingga pemecatan (*resign*). *Reward* dan *punishment* ini merupakan mekanisme pengawasan yang sangat penting.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Ilfi Nur Diana, *Hadis-Hadis Ekonomi*, (Malang: UIN Maliki Press, 2012), hal. 163

<sup>32</sup> Didin Hafiduddin & Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hal. 158

#### 4. Indikator Pengawasan

Menurut Anggreini indikator untuk pengawasan kerja<sup>33</sup> adalah sebagai berikut:

##### 1) Pengawasan Langsung

Merupakan suatu kegiatan yang dilakukan pimpinan/atasan untuk mengetahui secara langsung dan mengusahakan agar tugas yang dilaksanakan karyawannya sesuai dengan rencana atau aturan yang berlaku. Pengawasan langsung ini dapat dilakukan dengan cara mengunjungi karyawan ditempat kerja.

##### 2) Pengawasan Tidak Langsung

Merupakan pengawasan yang dimaksudkan untuk memahami semua kegiatan yang telah dilakukan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mempelajari laporan yang disampaikan karyawan baik dalam bentuk laporan tertulis ataupun secara lisan.

##### 3) Pengawasan Preventif

Merupakan pengawasan yang dilakukan sebelum seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Pengawasan preventif ini dilakukan dengan cara seperti membuat peraturan, pengarahan kedudukan, tugas dan tanggung jawab karyawan.

---

<sup>33</sup> Ade Ayu Angreini, *Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Kantor PT Ratah Indah Kota Samarinda*, *Prediksi*, Vol. (1), 2015, hal. 149



## C. Lingkungan Kerja

### 1. Hakikat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan merasa betah dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tidak memadai, maka akan menimbulkan dampak negatif seperti penurunan tingkat produktifitas kinerja.<sup>34</sup>

Kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia didalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja atau situasi kerja yang mana memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan.<sup>35</sup>

### 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu faktor intern dan faktor ekstern:

---

<sup>34</sup> Ernawati, *Pengaruh Kepemimpinan Islam, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung*, (Tulungagung: Skripsi tidak diterbitkan, 2016) hal. 25

<sup>35</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*...hal. 70

a. Faktor Intern, meliputi:

- 1) Pewarnaan, banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah keadaan lingkungan kerja. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.
- 2) Lingkungan kerja yang bersih, sebab lingkungan kerja yang bersih juga akan mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang. Bagi seseorang yang normal maka lingkungan yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.
- 3) Penerangan yang cukup, penerangan ini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari.
- 4) Pertukaran udara yang baik, sangat diperlukan terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang baik akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan.
- 5) Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja, apabila musik yang diperdengarkan tidak menyenangkan, lebih baik tanpa musik sama sekali.

b. Faktor Ekstern, meliputi:

1. Jaminan terhadap keamanan, selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja untuk lebih giat bekerja.

2. Kebisingan, jika terjadi terus-menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa untuk konsentrasi bekerja berkurang.
3. Bebas dari gangguan sekitar, yang dimaksudkan merupakan suatu perasaan nyaman dan damai selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan ekstern tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti gangguan sumbangan ataupun hal-hal lain.

Sedangkan menurut Nitisemito (1992), untuk instrumen lingkungan kerja dapat diukur melalui:

1) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan suatu kondisi kerja yang menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

2) Hubungan dengan rekan sekerja

Hubungan dengan rekan sekerja yang ditimbulkan adalah hubungan yang harmonis dan tanpa ada saling intrik sesama rekan sekerja.

3) Tersediannya fasilitas kerja

Tersediannya fasilitas kerja merupakan suatu peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang lengkap atau mutakhir. Tersediannya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Gogy Bara Kharisma, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara*. Dalam <http://lib.unnes.ac.id/1801217350406549.pdf>, diakses tanggal 18 Mei 2017 pukul 15.00 WIB.

## D. Etos Kerja

### 1. Hakikat Etos Kerja

Etika (Yunani Kuno: “*ethikos*”, berarti “timbul dari kebiasaan”), menurut Istiyono Wahyu dan Ostaria, etika merupakan cabang utama filsafat yang mempelajari nilai atau kualitas. Etika mencakup analisis dan penerapan konsep seperti benar dan salah, baik buruk dan tanggung jawab. Etika adalah ilmu berkenaan tentang yang buruk dan tentang hak kewajiban moral. Menurut kamus, istilah etika memiliki beragam makna. Salah satu maknanya adalah prinsip tingkah laku yang mengatur individu dan kelompok.<sup>37</sup>

Etika (*ethic*) berkaitan dengan konsep-teori-rasio tentang nilai-nilai etis dalam hubungan manusiawi, seperti kebenaran, keadilan, kebebasan, kejujuran dan cinta kasih. Sementara etos (*ethos*) berkaitan dengan perilaku-praktik-budaya yang tidak selalu bersifat etis atau sesuai dengan etika. Etika itu ideal, *das sollen*, sedangkan etos itu faktual, *das sein*. Lebih mudahnya dapat dikatakan bahwa etika kerja adalah semacam teori tentang apa, mengapa dan bagaimana seseorang seharusnya bekerja agar ia menjadi manusia yang baik. Sedangkan etos kerja adalah praktik dan budaya kerja secara apa adanya.<sup>38</sup>

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa etika merupakan segala sesuatu yang dilakukan seorang individu atau kelompok secara baik dan benar, tidak melakukan suatu hal keburukan, melakukan hak dan

---

<sup>37</sup> Veithzal Rivai, et. all., *Islamic Business and Economici...*hal. 2

<sup>38</sup> Andrias Harefa, *Membangkitkan Etos Profesionalisme*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2004), hal. 32

kewajiban sesuai dengan moral dan melakukan segala sesuatu dengan penuh tanggung jawab. Sedangkan etos kerja merupakan sikap, moral atau perilaku seseorang sesuai dengan adanya kenyataan tanpa dibuat-buat.

Etos merupakan semangat dan sikap batin yang tetap, sejauh didalamnya termasuk tekanan moral tertentu. Oleh karena itu, etos mengandung makna semangat, kesungguhan, keuletan dan kemauan maju yang merupakan karakter dalam batin. Etos berkaitan dengan etika, etika berkaitan dengan pilihan antara baik dan buruk, sedangkan etos berkaitan dengan pilihan antara yang terbaik dengan yang baik.<sup>39</sup>

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Menurut Bernardin dan Russell kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Jadi, kinerja bukanlah penilaian karakteristik individu melainkan mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.<sup>40</sup>

Dalam menjalankan setiap pekerjaan seorang karyawan haruslah bersungguh-sungguh dan penuh semangat. Dengan kata lain, harus dengan etos kerja yang tinggi.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> R. Iim Takwim, *Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan*, Jurnal Riset Manajemen, hal. 87

<sup>40</sup> Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), hal 223-224

<sup>41</sup> Jusmaliani, et. all., *Bisnis Berbasis Syariah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hal. 80

## 2. Indikator Etos kerja

Beberapa karakteristik etos kerja yang dapat menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri<sup>42</sup> dan sekaligus sebagai indikator yaitu:

### a. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal merupakan kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang dilakukan pegawai pada saat berada disekitar orang lain serta dapat mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal pegawai meliputi karakteristik pribadi yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, dimana kerjasama merupakan unsur yang sangat penting.

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

### b. Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerja dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk didalam lingkungan kerja yang ada di dalam organisasi. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai yaitu:

---

<sup>42</sup>Sinamo Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hal. 34

cerdik, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisiensi, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

c. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan merupakan aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

## **E. Kajian Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan referensi tambahan, penguat maupun perbandingan bagi penelitian ini, yaitu mengenai pengaruh pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja terhadap etos kerja. Terus banyak yang mengkaji, maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu.

Studi Sri Mulyati yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Padang. Penelitian

yang dilakukan Sri Mulyati menggunakan pendekatan kuantitatif dan populasinya adalah seluruh pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Padang yang berjumlah 71 orang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,593 dan  $t_{hitung} (11,310) > t_{tabel} (1,99547)$  dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,257 dan  $t_{hitung} (2,193) > t_{tabel} (1,99547)$  serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi 0,072 dan  $t_{hitung} (2,076) > t_{tabel} (1,99547)$ . Hasil pengujian secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan motivasi pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat kota Padang dengan  $F_{hitung} (98,360) > F_{tabel} (2,74)$ . Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, pengalaman kerja dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat kota Padang yaitu sebesar 81,5% dan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh faktor lain.<sup>43</sup> Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Mulyati adalah persamaan dua variabel X yaitu pengalaman kerja dan lingkungan kerja serta sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaannya objek penelitian yang dilakukan Sri Mulyati di Kantor Inspektorat Kota Padang

---

<sup>43</sup> Sri Mulyati, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Pengalaman Kerja dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kota Padang*, (Program Studi Pendidikan Ekonomi Sekolah Tinggi Keguruan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI Sumatera Barat, Padang, 2017) hal. 3



sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Studi Rosinta Romauli Situmeang yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. Penelitian yang dilakukan Rosinta Romauli Situmeang menggunakan pendekatan kuantitatif dan populasinya adalah seluruh karyawan PT Mitra Karya Anugrah Medan yang berjumlah 42 orang. Model analisis data penelitian yang digunakan adalah model analisis regresi berganda. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan. Dari hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan. Hasil uji-F menunjukkan bahwa variabel pengawasan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan.<sup>44</sup> Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosinta Romauli Situmeang adalah persamaan dua variabel X yaitu pengalaman kerja dan pengawasan serta sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaannya sampel yang digunakan Rosinta Romauli Situmeang sebanyak 42 dan penelitian yang saya lakukan menggunakan 35 sampel, objek penelitian yang dilakukan Rosinta Romauli Situmeang di PT.

---

<sup>44</sup> Rosinta Romauli Situmeang, "Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah", *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, (e-ISSN: 2477- 0574; p-ISSN: 2477-3824, Vol. 02, No. 02, May 2017), hal. 158

Mitra Karya Anugrah Medan sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Studi Diyah Ayu Eko Wati yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji simultan F variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja didapati hasil sebesar 23,477 yang mana nilainya lebih besar dari 3,20. Hal ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja jika diuji secara simultan (bersama-sama) hasilnya berpengaruh terhadap variabel etos kerja karyawan. Jika pada uji parsial t, pada variabel latar belakang pendidikan hasilnya sebesar 1,094 lebih kecil dari 2,1174 dan pada variabel pengalaman kerja lebih kecil dari 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara parsial namun pada variabel pengalaman kerja berpengaruh secara parsial (sendiri) terhadap variabel etos kerja karyawan.<sup>45</sup> Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Diyah Ayu Eko Wati adalah persamaan salah satu variabel yaitu pengalaman kerja dan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun objek penelitian yang dilakukan Diyah Ayu Eko Wati di PT. BPR Syariah Kota Mojokerto, sedangkan

---

<sup>45</sup> Diyah Ayu Eko Wati, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT. BPR Syariah Kota Mojokerto*, (Surabaya: Skripsi tidak diterbitkan, 2016), hal. vi

penelitian ini objek penelitiannya di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Studi Ayuk Wahdanfiari Adibah yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. Ayuk Wahdanfiari Adibah menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil angket yang telah diisi oleh karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri yang dijadikan sampel dalam penelitian. Dari hasil analisis regresi berganda dapat disimpulkan bahwa variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel etos kerja, variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja dan secara bersama-sama menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri.<sup>46</sup> Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayuk Wahdanfiari Adibah adalah persamaan salah satu variabel yaitu pengalaman kerja dan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaannya objek penelitian yang dilakukan Ayuk Wahdanfiari Adibah di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Studi Ida Fitri Ristriani yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan antar pegawai, kondisi fisik lingkungan kerja, kepemimpinan

---

<sup>46</sup>Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan...*hal. 17

terhadap etos kerja pegawai pada Disperindag Kabupaten Pati. Variabel independen dalam penelitian Ida Fitri Ristriani adalah hubungan antar pegawai, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian Ida Fitri Ristriani adalah etos kerja. Jenis dan sumber data meliputi data primer dan sekunder. Jumlah populasi sebanyak 251 pegawai dengan teknik *proportional random sampling* dan rumus Slovin didapatkan sampel sebanyak 72 responden. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Pengolahan data meliputi *coding, scoring, editing*. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi, uji t (uji parsial), uji F (uji berganda), analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Berdasarkan hasil pengujian statistik tersebut maka dapat disimpulkan bahwa: hubungan antar pegawai, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara parsial maupun secara berganda berpengaruh terhadap etos kerja, determinasi pengaruh hubungan antar pegawai, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap etos kerja adalah sebesar 84,7 persen, yang berarti bahwa perubahan etos kerja 84,7 persen disebabkan oleh adanya perubahan hubungan antar pegawai, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Hubungan antar pegawai adalah variabel yang pengaruhnya paling kuat (0,273) terhadap etos kerja, diikuti oleh variabel kondisi fisik lingkungan kerja (0,204), dan kepemimpinan (0,177), hal ini menunjukkan bahwa etos kerja akan semakin baik bila hubungan antar pegawai dalam hal kerjasama, pengendalian emosional, mampu menghargai perbedaan budaya akan semakin akan menjadi fundamental yang kuat bagi terwujudnya etos kerja, terlebih dengan didukung kondisi fisik lingkungan

kerja yang baik dan kepemimpinan yang diterima oleh seluruh pegawai.<sup>47</sup> Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Fitri Ristriani adalah persamaan salah satu variabel yaitu lingkungan kerja dan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaannya sampel penelitian yang digunakan Ida Fitri Ristriani sebanyak 72 sedangkan penelitian ini sampelnya 35 responden dan objek penelitian yang dilakukan Ida Fitri Ristriani di Disperindag Kabupaten Pati sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Studi Vietriana Gustinsia, et. all., yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup. Populasi dalam penelitian yang dilakukan Vietriana Gustinsia, et. all., adalah karyawan Bank Bengkulu Wilayah Curup yang berjumlah 35 orang terdiri dari Bank Bengkulu Cabang Curup berjumlah 5 orang karyawan, Bank Bengkulu Capem Kepahiang 9 orang karyawan, Bank Bengkulu Cabang Lebong 8 orang karyawan, Bank Bengkulu Capem Simpang Bukit Kaba 7 orang karyawan, dan Bank Bengkulu Capem Pasar Tengah 6 orang karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah karyawan Bank Bengkulu Wilayah Curup yang berstatus karyawan tetap. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan

---

<sup>47</sup> Ida Fitri Ristriani, *Pengaruh Hubungan Antar Pegawai, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Disperindag Kabupaten Pati*, (Kudus: Skripsi tidak diterbitkan, 2013)

terhadap etos kerja. Berdasarkan uji t, diketahui bahwa hanya variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja, dimana  $t_{hitung}$  disiplin kerja lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,344 > 2,03$ ).<sup>48</sup> Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Vietriana Gustinsia, et.,all adalah persamaan salah satu variabel X yaitu lingkungan kerja dan menggunakan sampel sebanyak 35 responden dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaannya pada objek penelitian yang dilakukan Vietriana Gustinsia, et.,all adalah karyawan Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Studi Widdi Ega Rukmana dengan yang bertujuan untuk menguji efektivitas penerapan hubungan antar manusia dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja dan kinerja. Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan dagang Dedy Jaya Plaza di Tegal. Metode yang digunakan berupa metode survei melalui penyebaran kuesioner. Dari populasi sejumlah 68 orang, dengan menggunakan teknik sampel acak proporsional, diperoleh jumlah sampel sebanyak 40 orang. Analisis jalur digunakan sebagai analisis kuantitatif. Analisis jalur menggunakan dua tahap regresi linear. Hasil perhitungan koefisien determinasi total menunjukkan bahwa 28% perubahan variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya sebesar 72% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dari setiap jalur

---

<sup>48</sup> Vietriana Gustinsia, et, all., "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup", Jurnal Ilmiah Manajemen, (Volume 13, Nomor 2, Oktober 2012), hal. 123

menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari etos kerja terhadap kinerja. Selanjutnya, hubungan antar manusia dan kondisi fisik lingkungan masing-masing tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja.<sup>49</sup> Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Widdi Ega Rukmana adalah persamaan salah satu variabel X yaitu lingkungan kerja dan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaannya sampel yang digunakan Widdi Ega Rukmana sebanyak 40 dan penelitian ini menggunakan 35 sampel, objek penelitian yang dilakukan Widdi Ega Rukmana di Dedy Jaya Plaza Tegal sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

Studi Ovi Setya Prabowo yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, dan *leadership* terhadap etos kerja karyawan Kantor Pendapatan Daerah Di Pati. Penelitian yang telah dilakukan pada 36 responden KAPENDA di kabupaten Pati dengan uji instrumen penelitian dalam bentuk skala untuk mengukur variabel etos kerja, variabel *human relation*, variabel kondisi fisik lingkungan kerja, dan variabel *leadership* yang masing-masing variabel sebanyak 15 item. Analisis data menggunakan uji hipotesis data yaitu uji F dan uji t. Uji F diketahui bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat keyakinan  $\alpha = 5\%$  yaitu sebesar  $F_{hitung} = 2421,225 > F_{tabel} = 3,63$  berarti variabel *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja dan *leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan.

---

<sup>49</sup> Widdi Ega Rukmana, *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal*, (Semarang: Skripsi tidak diterbitkan, 2010) hal. 7

Sedangkan untuk Uji t variabel *human relation* nilai  $t_{hit} > t_{tabel}$  ( $3.973 > 2,028$ ) maka  $H_0$  diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel *human relation* terhadap etos kerja. Untuk Uji t variabel kondisi fisik lingkungan kerja nilai  $t_{hit} > t_{tabel}$  ( $2,313 > 2,028$ ) maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel kondisi fisik lingkungan kerja terhadap variabel etos kerja. Untuk Uji t variabel *leadership* nilai  $t_{hit} > t_{tabel}$  ( $4.557 > 2.028$ ) maka  $H_0$  ditolak berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel *leadership* terhadap variabel etos kerja. Dari ketiga variabel dalam analisis ini yang paling berpengaruh terhadap etos kerja adalah variabel *leadership*, hal ini terbukti dari nilai  $t_{hitung}$  variabel *leadership* yang paling tinggi.<sup>50</sup> Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ovi Setya Prabowo adalah persamaan salah satu variabel X yaitu lingkungan kerja dan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Adapun perbedaannya sampel yang digunakan Ovi Setya Prabowo sebanyak 36 dan penelitian ini menggunakan 35 sampel, objek penelitian yang dilakukan Ovi Setya Prabowo adalah karyawan Kantor Pendapatan Daerah Di Pati, sedangkan penelitian ini objek penelitiannya di Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

## F. Kerangka Konseptual Penelitian

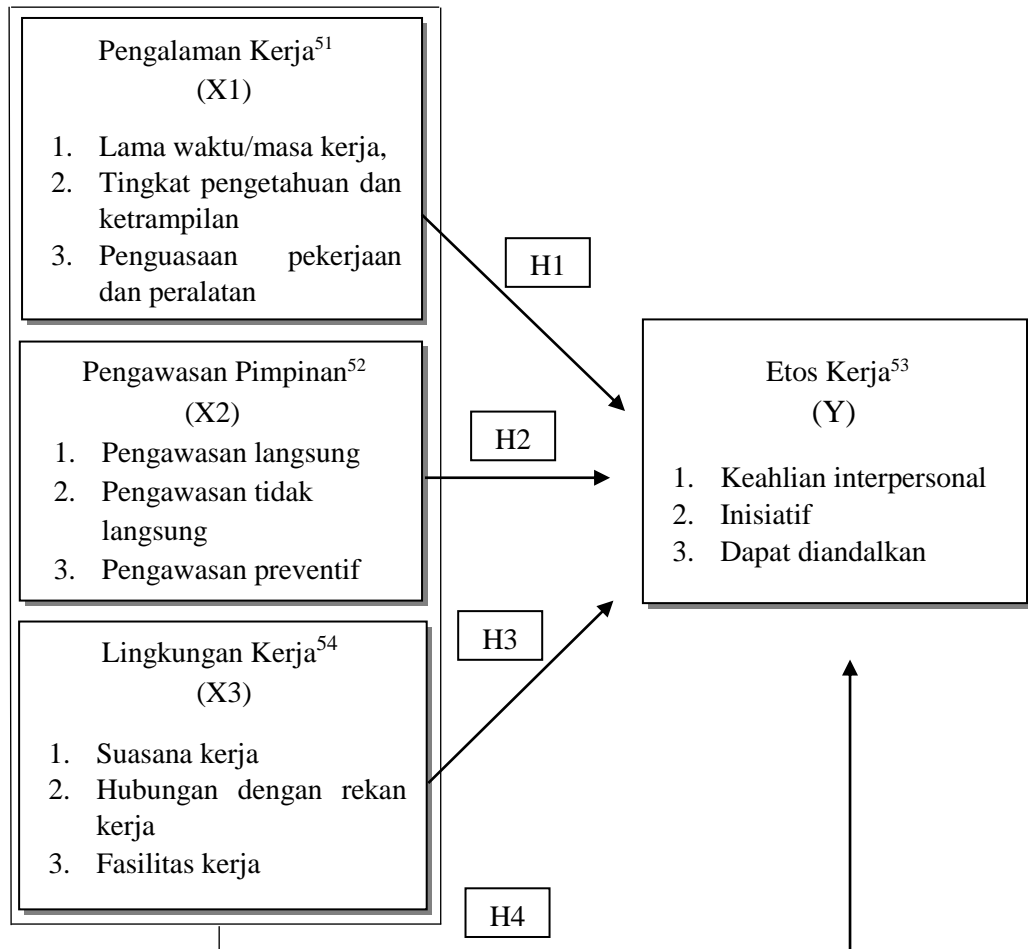
Berdasarkan rumusan masalah serta landasan teori dan tinjauan penelitian ini, maka penulis membuat suatu kerangka pemikiran yaitu sebagai berikut:

---

<sup>50</sup> Ovi Setya Prabowo, *Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah di Pati*, (Surakarta: Skripsi tidak diterbitkan, 2008), hal. 13



Gambar 2.1  
Skema Kerangka Pemikiran



Sumber: Ringkasan Landasan Teori

<sup>51</sup>Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja...* hal. 43

<sup>52</sup>Ade Ayu Angreini, *Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin...* hal. 149

<sup>53</sup>Sinamo Jansen, *Delapan Etos Kerja...* hal. 34

<sup>54</sup>Gogy Bara Kharisma, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jepara*, dalam <http://lib.unnes.ac.id/1801217350406549.pdf>, diakses tanggal 18 Mei 2017 pukul 15.00 WIB.

Keterangan :

1. Variabel terikat (variabel dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah etos kerja yang dalam penelitian ini disebut sebagai (Y).
2. Variabel bebas (variabel independent) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam hal ini adalah pengalaman kerja ( $X_1$ ), pengawasan pimpinan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).

### G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan anggapan sementara tentang suatu fenomena tertentu yang akan diselidiki.<sup>55</sup> Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya, sehingga istilah hipotesis adalah pernyataan sementara yang perlu untuk diuji kebenarannya.<sup>56</sup>

Dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian adalah suatu kesimpulan awal yang masih bersifat sementara. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.

---

<sup>55</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian...* hal. 10

<sup>56</sup> Husaini Usman & Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hal. 119

- H<sub>2</sub>: Ada pengaruh yang signifikan pengawasan pimpinan terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.
- H<sub>3</sub>: Ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.
- H<sub>4</sub>: Ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja, pengawasan pimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Tulungagung.