

## BAB II

### KAJIAN TEORETIK

#### A. Deskripsi Konseptual

##### 1. Etika Kerja

Etika telah menjadi fokus utama dalam hampir setiap profesi dan merupakan topik artikel yang tak terhitung jumlahnya, dalam seminar dan lokakarya. Kata etika didefinisikan dalam kamus Webster sebagai standar perilaku atau perilaku moral. Menurut Colquitt, *“ethics reflects the degree to which the behaviors of an authority are in accordance with generally accepted moral norms.”*<sup>1</sup> Etika mencerminkan sejauh mana perilaku otoritas yang sesuai dengan norma-norma moral yang berlaku umum.

Lebih jauh Colquitt memaparkan penelitian tentang etika berusaha untuk menjelaskan mengapa orang berperilaku dengan cara yang konsisten dengan norma-norma yang berlaku umum moralitas dan mengapa mereka kadang-kadang melanggar norma-norma tersebut. hingga disimpulkan oleh Colquitt, *“people with strong moral identities define themselves as compassionate, generous, honest, kind, fair, and hardworking.”*<sup>2</sup> Orang yang kuat moralnya akan menunjukkan memiliki sifat

---

<sup>1</sup> Colquitt, Le Pine, dan Wesson, *Organizational Behavior*(New York: Mc Graw Hill, 2011),h.220

<sup>2</sup> Ibid, h.240

belas kasihan, semangat, dermawan, jujur, baik hati, terbuka dan pekerja keras.

Harris berpendapat mengenai etika di tempat kerja sebagai berikut, “*ethics is concerned with identifying and getting the “right” kind of behavior from people as individuals and groups.*”<sup>3</sup> Etika berkaitan dengan mengidentifikasi dan mendapatkan yang "benar" jenis perilaku dari orang-orang sebagai individu dan kelompok.

Hampir sama ,Janice Rider Ellis dan Hartley menyatakan sebagai berikut :

*Ethics is a branch of philosophy (the study of beliefs and assumptionsreferred to as moral philosophy. The word ethics is derived from the Greek term ethos, which means customs habitual usage, conduct,and character.*<sup>4</sup>

Etika adalah cabang filsafat (studi keyakinan dan asumsi) disebut sebagai filsafat moral. Kata etika berasal dari etos istilah Yunani, yang berarti bea cukai, penggunaan kebiasaan, perilaku, dan karakter.

Lebih detail Karen Matison Hess menjelaskan,“*etics is refers to the rules or standards of fair, honest conduct.*”<sup>5</sup> Etika mengacu pada aturan atau standar adil, perilaku jujur. Bahkan dijelaskan, “*ethics is not about*

---

<sup>3</sup> O. Jeff Harris dan Sandra J. Hartman, *Organizational Behavior*( New York: The Haworth Press, Inc,2002). h. 5.

<sup>4</sup> Janice Rider Ellis, dan Celia love Hartley, *Nursing In Today’s World* (New York: Wolters Kluwer Health,2012) h. 289.

<sup>5</sup> Karen Matison Hess, dan Christine Hess Orthmann, *Management & Supervision*(Australia Delmar, Cengage Learning, 2012), h.268.

*what we say; it is about what we do.*<sup>6</sup> Etika bukan tentang apa yang kita katakan, ini adalah tentang apa yang kita lakukan.

Dipertegas oleh Mullins :

*Ethics is concerned with the study of morality: practices and activities that are considered to be importantly right or wrong, together with the rules that govern those activities and the values to which those activities relate.*<sup>7</sup>

Etika berkaitan dengan studi moralitas: praktik dan kegiatan yang dianggap menjadi penting benar atau salah, bersama-sama dengan aturan yang mengatur kegiatan mereka, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan kegiatan.

Budaya benar salah dalam hal ini diperlihatkan dalam bentuk aksi dan akan dapat mempengaruhi orang di sekitar dimana hal tersebut akan keuntungan atau kerusakan pada sekitarnya. Ruang lingkup etika sangat luas karena apapun yang dilakukan oleh suatu perusahaan karyawan dapat dilakukan secara etis atau tidak etis. Dapat *dikatakan "ethics is that it pays to be ethical: good ethics is business."*<sup>8</sup> Etika yang baik adalah bisnis yang baik.

Etika tidak hanya relevan untuk penelitian ketika manajer membuat keputusan mengikuti nilai-nilai etis tertentu tapi juga ketika karyawan berbagi norma-norma dan mengharapkan sumber daya manusia yang

---

<sup>6</sup> *Ibid*, h.269

<sup>7</sup> Laurie J. Mullins, *Management and Organisational Behavior* (England : Prentice Hall, 2005), h.16.

<sup>8</sup> *Ibid* ,.171.

bertindak sesuai sebagai kontribusi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan.

Dalam buku *Encyclopedia of Management* etika didefinisikan sebagai berikut, "*ethics is also a crucial component of social life, as individuals' actions usually have an impact on others.*"<sup>9</sup> Etika juga merupakan komponen penting dari kehidupan sosial, sebagai individu tindakan biasanya berdampak pada orang lain.

Dipaparkan pula, "*ethics can be grounded in natural law, religious tenets, parental and family influence educational experiences, life experiences, and cultural and societal expectations.*"<sup>10</sup> Etika dapat didasarkan pada hukum alam, ajaran agama, orang tua dan pengaruh keluarga, pengalaman pendidikan, pengalaman hidup, dan budaya dan harapan masyarakat. Dijelaskan, "*ethics is favored by many organizations because it mainly focuses on maximum utility of resources and maximization of profits.*"<sup>11</sup> Etika disukai oleh banyak organisasi karena terutama berfokus pada manfaat/faedah maksimum sumber daya dan maksimalisasi keuntungan.

Etika kerja dapat diukur dari aktivitas dan kebiasaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau kepribadian seseorang yang berbeda berdasarkan sistem budaya, agama, social dan lingkungan alam tempat

---

<sup>9</sup> "*Encyclopedia of Management*" (New York: Cengage learning, 2009) , h.274.

<sup>10</sup> *Ibid*

<sup>11</sup> *Ibid*, h 723.

orang hidup dengan indikasi etika adalah tercermin melalui sikap kejujuran, disiplin, menghargai waktu, tanggung jawab, dapat dipercaya, hubungan interpersonal, membangun hubungan komunikasi, ketekunan, keuletan, penuh perhitungan, hemat, mandiri, kerja keras, pantang menyerah dan rajin dalam melaksanakan berbagai macam kegiatan.

Keith davis memaparkan tentang etika kerja sebagai berikut:

*The Work Ethic for many years the culture of much of the western world has emphasized work as a desirable and fulfilling activity . This attitude is also strong in parts of Asia such as Japan. The result of this cultural emphasis is a work ethic for many people, meaning that they view work as very important and as a desirable goal in life. They tend to like work and derive satisfaction from it. They usually have a stronger commitment to the organization and to its goals than do other employees. These characteristics of the work ethic make it highly appealing to employers.*<sup>12</sup>

Etika kerja selama bertahun-tahun banyak budaya dari dunia barat telah menekankan pekerjaan sebagai kegiatan yang diinginkan dan memuaskan. Sikap ini juga kuat di bagian Asia seperti Jepang. Hasil penekanan budaya ini adalah etika kerja bagi banyak orang, yang berarti bahwa mereka memandang pekerjaan sebagai sangat penting dan sebagai tujuan yang diinginkan dalam hidup. Mereka cenderung menyukai pekerjaan dan memperoleh kepuasan dari itu. Mereka biasanya memiliki komitmen kuat terhadap organisasi dan tujuannya

---

<sup>12</sup> John W Newstrom, Keith Davis, *Organizational Behavior* ( New York : Mc Graw Hill, 2002),h.82

daripada karyawan lain. Ciri-ciri etika kerja membuatnya sangat menarik bagi pengusaha.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas, dapat disintesis bahwa etika kerja adalah perilaku pegawai yang dilakukan dalam melaksanakan aktivitas kerja, dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, dengan indikator kedisiplinan, belas kasihan, tanggung jawab, bekerja keras, kejujuran yang dimiliki seorang pegawai .

## **2. Lingkungan Kerja.**

Lingkungan kerja dalam dunia pendidikan tempat kita melakukan pekerjaan dan kita menemukan (*stakeholder*) seluruh yang terlibat dalam dunia pendidikan yang bersemangat dengan pekerjaan kita di sekolah. Suatu lingkungan kerja di mana orang ingin bekerja keras, memiliki rasa bangga, dalam pekerjaan yang sedang dilakukan, saling mempercayai satu sama lain, dan berbagi ide cara meningkatkan kinerja suatu situasi yang menyenangkan dimana kelompok, bekerja sama, memecahkan masalah, menetapkan standar kualitas yang tinggi dan menikmati setiap keaneka ragaman keluarga etnis dan agama dari rekan kerja.

Itu deskripsi lingkungan kerja di dunia pendidikan atau sekolah yang harus diwujudkan bersama agar kualitas pendidikan meningkat dan terus maju. Adapun beberapa teori tentang lingkungan sebagai berikut. Menurut Joan E Pynes, "*work environment is supportive and nurturing,*

*and contributions are appreciated.*<sup>13</sup> Lingkungan kerja yang mendukung dan memelihara, dan kontribusi dihargai.

Lain halnya dengan pendapat Laurie J Mullins yang memberikan konsep secara luas serta spesifik. Konsep Lingkungan yang sangat luas dinyatakan, "*environment is a PESTEL analysis – that is, Political, Economic, Socio-cultural, Technological Environmental and Legal influences.*"<sup>14</sup> Lingkungan adalah analisis PESTEL - yaitu, Politik, Ekonomi, Sosial Budaya, Teknologi Lingkungan dan pengaruh hukum. Sedangkan secara spesifik dideskripsikan sebagai berikut, "*work environment is reflected in changes in the traditional boss–subordinate relationship.*"<sup>15</sup> Lingkungan kerja tercermin dalam perubahan hubungan atasan-bawahan tradisional.

Dapat dikatakan lingkungan sangat penting dan menjadi tanggung jawab management. Dalam hal ini lingkungan diwujudkan dimana kelompok/organisasi mendukung individu, informasi pada saat dibutuhkan disediakan, individu yang terlibat benar-benar mengejar kesempurnaan dan guru mendorong, mendukung dan memimpin dengan contoh.

*Environment is created in which the group supports individuals, information at critical times is provided, individuals are totally*

---

<sup>13</sup> Joan E Pynes, *Human Resources Management* (Sanfrancisco : by John Wiley & Sons, Inc, 2009), h.110.

<sup>14</sup> Lourie J Mullins, *op. cit.* h.126.

<sup>15</sup> *Ibid.*, h. 268.

*engaged in their pursuit of perfection and the teacher encourages, supports and leads by example.*<sup>16</sup>

Pada dasarnya lingkungan yang stabil disaat tujuan adalah salah satu dimensi yang transparan dan itu adalah mungkin untuk menentukan kapan dan apakah tujuan telah dicapai. Kegagalan tidak bisa dihindari ketika lingkungan yang kompleks dan berubah tujuan dan beberapa saling bertentangan dan ketika kita tidak bisa mengatakan, bahkan melihat apakah tujuan dapat tercapai.

Pendapat Chen dalam buku Barry Staw menyatakan tentang lingkungan, *“work environments is by evaluating whether people are above, below, or equal to others on the relevant psychological dimensions, as in the study by Chen et al.”*<sup>17</sup> Lingkungan pekerjaan adalah dengan mengevaluasi apakah orang-orang di atas, di bawah, atau sama dengan orang lain pada dimensi psikologis yang relevan, seperti dalam studi oleh Chen. *et.al.*

Jones menyatakan tentang lingkungan, *“ working environment is like, or what kind of conditions they work in.”*<sup>18</sup> Lingkungan kerja adalah seperti, atau apa kondisi mereka masuk bekerja. Begitu pula pendapat Ina Ehnert :

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, h.410.

<sup>17</sup> Barry Staw, *Research In Organizational Behavior* (New York : Volume : Volume 25), h.361

<sup>18</sup> Jessica Pryce-Jones, *Happiness at work Maximizing your Psychological Capital for Success*(New York: Jessica Pryce-Jones 2010), h. 9.



*Work environment is essential for us. [ . . . ] We all strive to create a developing, healthy and inclusive working environment and respect for health and safety must never be set aside. In our daily operations we must all strive to prevent occupational hazards and diseases and follow best practices.*<sup>19</sup>

Dalam terjemahannya: lingkungan sangat penting bagi kami. Kita semua berusaha untuk menciptakan berkembang, lingkungan kerja yang sehat dan inklusif dan menghormati kesehatan dan keselamatan tidak boleh dikesampingkan. Dalam operasi sehari-hari kita semua harus berusaha untuk mencegah bahaya kerja dan penyakit dan mengikuti praktek-praktek terbaik.

Menurut Amstrong, *“work environment is managed to release employees energy and drive business performance.”*<sup>20</sup> Lingkungan kerja yang berhasil melepaskan energi karyawan dan mendorong kinerja bisnis.

Menurut Schaubroeck dalam Edwin Locke, *“work environment is unperturbing to job holders of high perceived efficacy, but stressful to those of low perceived efficacy to manage them.”*<sup>21</sup> Lingkungan kerja yang tenang bagi karyawan dapat menciptakan keberhasilan yang tinggi tetapi stress bagi mereka keberhasilan yang dirasakan rendah untuk mengelolanya.

---

<sup>19</sup> Ina Ehnert, *Sustainable Human Resource Management* (New York: Physica-Verlag Berlin Heidelberg 2009), h. 218

<sup>20</sup> Michael Armstrong, *Handbook Of Human Resource Management Practice* ( London : Michael Armstrong, 2009), h.412.

<sup>21</sup> Edwin Locke, *Hand Book Of Principles Of Organizational Behavior* (New York : John Wiley & Sons, Ltd, 2009), h.183.

Gary N. McLean dalam bukunya memaparkan, “*work environment is a major role for OD, and whether this has been done cannot be known without evaluation.*”<sup>22</sup> Lingkungan kerja adalah peran utama untuk Organisational Development, dan apakah ini telah dilakukan tidak dapat diketahui tanpa evaluasi.

Lain halnya pendapat Robbins, “*work environment is less threatening and stressful to employees and customers.*”<sup>23</sup> Lingkungan kerja kurang mengancam dan stres untuk karyawan dan pelanggan, lebih dipertegas lagi, “*work environment is supportive.*”<sup>24</sup> Lingkungan kerja yang mendukung, dipaparkan pula, “*work environment is political, take the accompanying self-assessment.*”<sup>25</sup> Lingkungan kerja politik, mengambil menyertai *penilaian diri*. Lingkungan kerja adalah keseluruhan faktor fisik dan sosial yang merupakan salah satu variable yang dipertimbangkan dalam pengambilan suatu keputusan dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal organisasi.

Sedangkan pengertian lingkungan secara umum menurut Schermerhorn, “*the general environment is the set culture, economic, legal-political and educational conditions found the area in which the*

---

<sup>22</sup> Gary N McLean, *Organization Development* (San Fransisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc, 2006), h. 305.

<sup>23</sup> Stephen P Rbbins, *Organizational Behavior*(New York: Prentice Hall, 2013), h.122.

<sup>24</sup> *Ibid.* ,h.250.

<sup>25</sup> *Ibid* h.,412.

*organization operates.*<sup>26</sup> Lingkungan secara umum dinyatakan lingkungan adalah kultur, ekonomi, politik, dan kondisi pendidikan yang ada dalam suatu organisasi yang sedang berjalan.

Sedangkan menurut Handy, “*argues that an inspired workplace will result in inspired Workers and draws attention to the importance for work performance of the atmosphere, quality and style of building and offices.*”<sup>27</sup> Inspirasi tempat kerja akan menghasilkan inspirasi pekerja dan menggambarkan perhatian dari pentingnya udara, kualitas dan bentuk bangunan kantor untuk menghasilkan kerja atau kinerja.

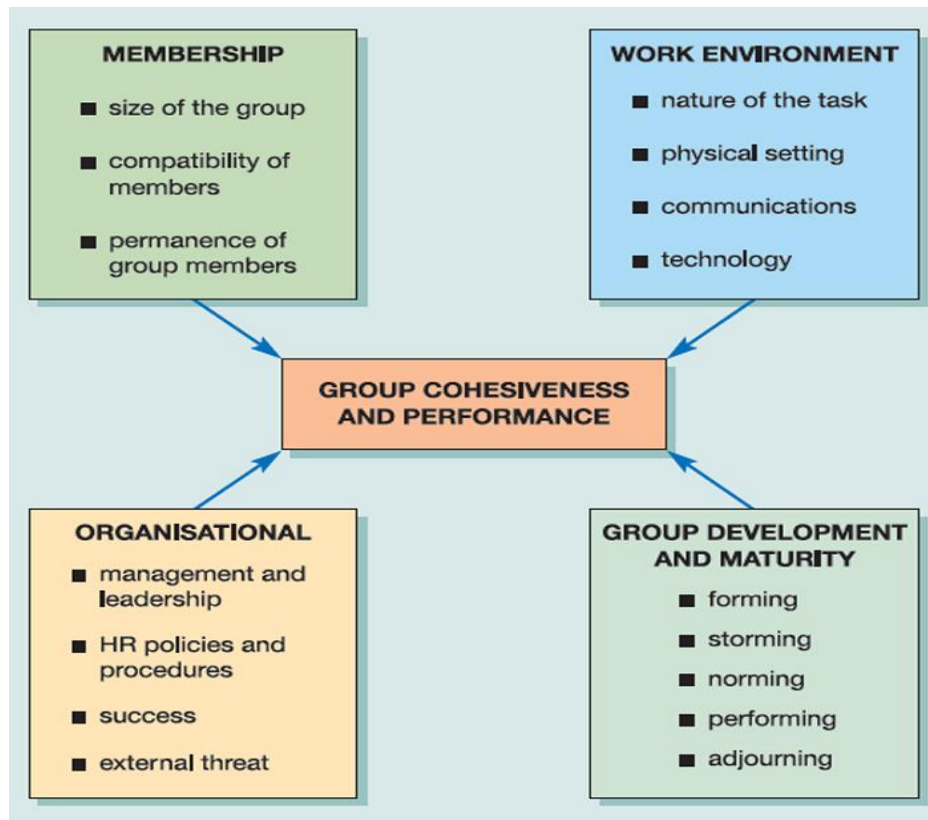
Jadi lingkungan kerja akan memberikan inspirasi bagi pekerja yang dipengaruhi oleh banyak faktor meliputi tempat kerja, tata letak atau bentuk bangunan atau bentuk kantor, suasana dalam bekerja yang menurut Laurie J Mullins, “*there are many factors which affect group coheviness and performance, which can be summarized under four broad headings as shown diagram below.*”<sup>28</sup> Ada banyak faktor yang mempengaruhi kepaduan dan kinerja kelompok, yang dapat diringkas dalam empat topik yang luas seperti yang ditunjukkan diagram di bawah :

---

<sup>26</sup>John R. Schermerhorn, Jr. and G. Hunt James, . N.Osborn, Richard., *Organizational Behavior* ( United States of Amerika: John Wiley, 2006),h.249.

<sup>27</sup> Laurie J. Mullins. *op.cit.*,h.284

<sup>28</sup> *Ibid.*,h.529



**Gambar 2.1**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Sumber Laurie J Mulins , h. 529

Dari diagram di atas bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi kekompakan dan kinerja yang pada hakikatnya meningkatkan etika kerja.

Dari deskripsi konsep di atas dapat disintesis bahwa lingkungan kerja adalah faktor- faktor di lingkungan manusia baik fisik, yaitu : fasilitas kerja, peralatan pendukung, gedung, dan lingkungan non fisik, yaitu: rekan kerja, komunikasi, atau hubungan rekan kerja.

### 3. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan seluruh potensi yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini menjadi penting karena mempengaruhi ketekunan dan upaya seseorang dalam mencapai kesuksesan dalam hidupnya juga mencerminkan etika kerja seseorang.

Beberapa definisi konsep efikasi diri di antaranya menurut Luthans, *“personal judgement or belief how well one can execute course of action required to deal with prospective situation.”*<sup>29</sup> Keyakinan diri adalah bagaimana seseorang dengan baik dapat melakukan sesuatu dari tindakan yang diperlukan yang berkenaan dengan situasi yang akan timbul.

Secara umum, konseptual *self efficacy* bersifat stabil setiap waktu dan bersifat karakter. Konsep *“specific self efficacy”*, merupakan variabel yang sangat tergantung pada tugas khusus dan diproses secara kognitif oleh individu sebelum usaha dilakukan. Bandura mengemukakan *“an efficacy belief is not a decontextualized trait.”*<sup>30</sup> keyakinan keberhasilan bukan sifat *decontextualized* ”.

Menurut Fred Luthans:

*This evaluation/perception then leads to the expectations of personal efficacy which, in turn, determines:*

1). *The decision to perform the specific task in this context*

---

<sup>29</sup> Fred Luthans, *Organizational Behavior* (New York : The McGraw Hill, Companies, Inc, 2008), h.203.

<sup>30</sup> *Ibid.*, h.203

- 2). *The amount of effort that will be expended to accomplish the task.*
- 3). *The level of persistence that will be forthcoming despite problems, disconfirming evidence, and adversity.*<sup>31</sup>

*Self efficacy* dapat menghasilkan: (a) keputusan untuk melakukan tugas tertentu dalam konteks tertentu, (b) sejumlah usaha yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas, (c) tingkat ketekunan yang akan datang meskipun masalah tidak sesuai dengan bukti dan kesulitan yang dihadapi.

R Schermerhorn mengatakan, *"self efficacy is an individual belief about the likelihood of successfully completing a specific task."*<sup>32</sup> Keyakinan diri adalah keyakinan individu tentang kemungkinan bahwa dia dapat menyelesaikan tugas tertentu dengan berhasil .

Menurut Stephen P Robbins, *"self efficacy refers to an individual's belief that he or she is capable of performing a task. The higher your self efficacy the more confidence you have in your ability to succeed in a task."*<sup>33</sup> Efikasi diri disamakan dengan keyakinan individu bahwa dia mampu melakukan suatu tugas tertentu. Selanjutnya dikatakan, *"in addition, individual's high in self-efficacy seem to respond to negative feedback with increased effort and motivation, whereas those low in self-*

---

<sup>31</sup> *Ibid*

<sup>32</sup> John R Schermerhorn, *op. cit.*, h. 29.

<sup>33</sup> Stephen P Robbins, *op. cit.*, h.181.

*efficacy are likely to lessen their effort when given negative feedback.*<sup>34</sup>

Di samping itu, individu yang tinggi dalam self efficacy tampaknya untuk menanggapi umpan balik yang negatif dengan peningkatan usaha dan motivasi sedangkan yang rendah self-efficacy cenderung mengurangi usaha mereka ketika diberi umpan balik negatif.

Efikasi diri merujuk pada keyakinan individu apakah dia berhasil atau tidak dalam pelaksanaan sebuah tugas. Semakin tinggi efikasi dirinya, maka semakin yakin dan percaya mampu meraih keberhasilan.

Menurut Colquitt, LePine dan Wesson, " *self-efficacy defined as the belief that a person has the capabilities needed to execute the behaviors required for task success.*"<sup>35</sup> Self efficacy didefinisikan sebagai keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan perilaku/tugas yang diperlukan untuk berhasil. Colquitt juga menjelaskan, "*employees who feel more efficacious (that is self confident) for particular task will tend to perceive higher levels of expectancy and therefore be more likely to choose to exert high levels of effort.*"<sup>36</sup>

Karyawan yang merasa lebih percaya diri untuk tugas tertentu akan cenderung untuk melihat tingkat yang lebih tinggi dari harapan dan karena itu lebih cenderung memilih untuk mengerahkan tingkat usaha

---

<sup>34</sup> *Ibid,*

<sup>35</sup> Colquitt, Le Pine, dan Wesson, *op .cit.*, h.181

<sup>36</sup> *Ibid,*

yang tinggi. Colquitt juga mendefinisikan, "*efficacy is dictated by emotional cues.*"<sup>37</sup> Kemampuan diri menunjukkan isyarat emosi, dimana penghargaan dan antusias dapat meningkatkan kepercayaan. Selain itu dijelaskan pula efikasi diri bersumber dari proses; prestasi masa lalu, pengalaman, variable persuasi dan emosional isyarat, melalui analisis kebutuhan tugas dan penilaian sumber pribadi dan situasi.

Sedangkan menurut Ivancevich dan Robert, "*self efficacy is the belief that one can perform well in a given situation.*"<sup>38</sup> Self Efikasi adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan dengan baik dalam situasi tertentu.

Dalam buku yang berlainan Ivancevich menyatakan, "*self efficacy designates a person's belief that he or she has the competency to complete a job successfully.*"<sup>39</sup> Efikasi diri menunjukkan keyakinan orang bahwa ia memiliki kompetensi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sukses.

Lebih jelas dipaparkan," *self –efficacy is associated with work related performance, career choice, learning and achievement, and adaptability to new technology, and they noted that certain training*

---

<sup>37</sup> *Ibid*, h. 182

<sup>38</sup> John M Ivancevich Robert Konopaske, *Human Resource Management* (New York: Mc Graw-Hill,2013),h.222.

<sup>39</sup> Ivancevich,Konopaske Matteson, *Organizational behavior and Management* (New York: Mc Graw Hill, 2007 ),h.78.



*methods could enhance self efficacy in individual trainees.*"<sup>40</sup> Bila diartikan, keyakinan diri dikaitkan dengan prestasi kerja, terkait pilihan karir, belajar dan prestasi, dan kemampuan beradaptasi, terhadap teknologi baru dan mereka terkontaminasi bahwa metode pelatihan tertentu bisa meningkatkan keyakinan diri dalam masing-masing peserta.

Menurut Kreitner, "*self-efficacy is a person's belief about his or her chances of successfully accomplishing a specific task, (self-efficacy is belief in one's ability to do a task)*"<sup>41</sup> *Self-efficacy* adalah merupakan kepercayaan diri untuk berkembang dan kesuksesan seseorang dalam tugas khusus, serta percaya untuk dapat melakukan pekerjaan.

Dipaparkan lebih jelas efikasi diri berhubungan dengan keyakinan, bahwa orang yakin kemampuannya untuk dapat mengontrol dan memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan sumber tindakan yang diperlukan untuk mengendalikan tuntutan tugas, para peneliti telah menemukan bahwa keyakinan pada kemampuan merupakan tingkat penentu tingkat kinerja seseorang.

Robert Kritner mengatakan, "*self-efficacy arises from the gradual acquisition of complex cognitive, social, linguistic and/or physical skills*

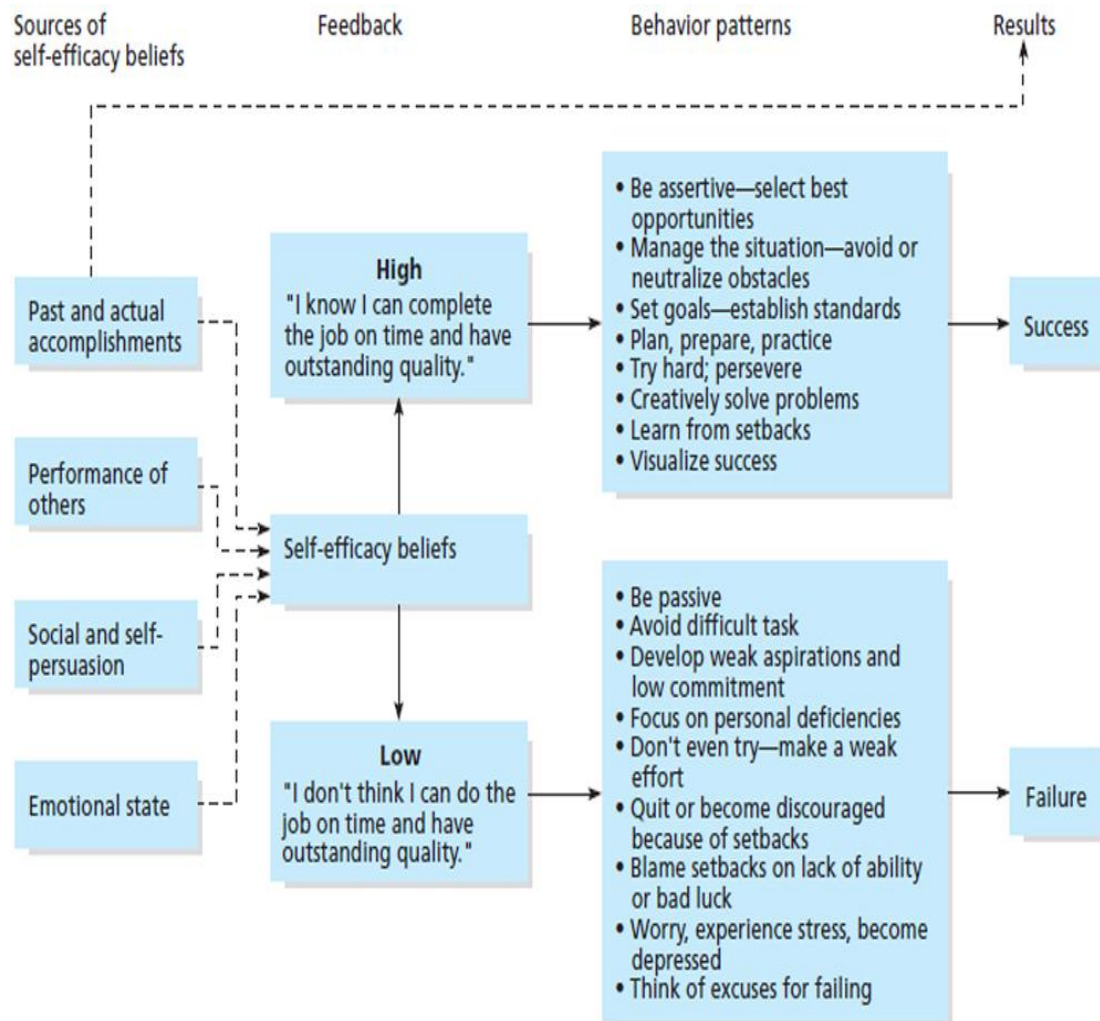
---

<sup>40</sup> *Ibid*

<sup>41</sup> Robert Kreitner, *Organization Behavior* (New York : McGraw-Hill Companies, 2010), h.128.

through experience.”<sup>42</sup> *Self efficacy* timbul dari perolehan bertahap, keterampilan sosial, bahasa, dan / atau fisik yang rumit.

Dipaparkan lebih jelas dalam gambar aplikasi *efikasi diri* berikut :



**Gambar 2.2**

### **Pengaruh *Self Efficacy***

Sumber: Kreitner and Kinicki, h.128

<sup>42</sup> *Ibid*

Pada gambar 2.2 tersebut menunjukkan bahwa apabila keyakinan afikasi diri tinggi akan menunjukkan pola perilaku (etika) yang menunjuk pada keberhasilan. Pola perilaku yang menunjuk keberhasilan adalah :

- (1) bersifat aktif dengan memilih peluang terbaik
- (2) mengelola situasi dengan menghindari dan menetralsir hambatan
- (3) menetapkan tujuan dan membangun standar
- (4) merencanakan mempersiapkan dan mempraktikkan
- (5) berusaha keras dengan tekun
- (6) mengatasi masalah secara kreatif
- (7) belajar dari kemunduran
- (8) memvisualisasikan keberhasilan
- (9) mengurangi stres

Menurut Bandura, "*self-efficacy is conceived of not as a domain-specific or situation-specific cognition but as a traitlike general sense of confidence in one's own capabilities to master different types of environmental demands.*"<sup>43</sup> Efikasi diri yang dipahami bukan sebagai suatu bidang-spesifik atau diartikan sebagai situasi khusus tetapi sebagai

---

<sup>43</sup> Albert Bandura, *Self-Efficacy in Changing Societies* (New York: Cambridge University Press, 1995),h. 177

salah satu sifat umum, kepercayaan diri sangat mempengaruhi seseorang untuk menguasai berbagai macam keahlian lainnya.

Dijelaskan pula, "*self-efficacy is a context related judgment of personal ability to organize and execute a course of action to attain designated levels of performance,*"<sup>44</sup> *Self-efficacy* adalah situasi yang berhubungan dengan pertimbangan dari kemampuan seseorang untuk mengorganisir dan melaksanakan pembelajaran mencapai tingkat kinerja yang didesain.

Demikian Bandura mengatakan keputusan *self efficacy* berhubungan dengan suatu aksi dan merupakan factor yang dapat mempengaruhi kekuatan hubungan. *Self-efficacy* berkontribusi dalam pengembangan keterampilan dan dapat menimbulkan perilaku baru dalam satu situasi tertentu. Berarti keyakinan pada kemampuan sendiri mempengaruhi komitmen pribadi dan motivasi pribadi, makin tinggi *self-efficacy*, maka tingkat stress makin rendah, sebaliknya makin tinggi keyakinan pada kemampuan sendiri, maka makin kokoh tekadnya untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

Di dalam melaksanakan tugas orang yang mempunyai *self-efficacy* tinggi adalah orang yang memiliki etika kerja sangat baik, mereka yang mempunyai *self efficacy* ini dengan senang hati menyongsong tantangan,

---

<sup>44</sup> *Ibid*, h.218

sedangkan individu yang mempunyai *self efficacy* rendah mencoba tidak berani, tidak peduli betapa baiknya kemampuannya yang sesungguhnya.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas dapat disintesis efikasi diri adalah keyakinan diri seseorang dalam bekerja yang tercermin dalam kegiatan kerja, dengan indikator (1) dapat melakukan pekerjaan, (2) ketegasan, (3) kesediaan, (4) kesanggupan dalam bekerja.

## B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Menurut beberapa hasil penelitian yang relevan peneliti mengutip hasil penelitian tentang ethics, dalam buku Robbins menemukan bahwa:

*Only recently have researchers begun to consider the ethical implications in leadership. One reason may be the growing interest in ethics throughout the field of management. Another may be the discovery that many past leaders—such as Martin Luther King Jr., John F. Kennedy, and Thomas Jefferson—suffered ethical shortcomings.*<sup>45</sup>

Para peneliti etika dan kepemimpinan mulai mempertimbangkan implikasi etika terhadap kepemimpinan. Salah satu alasan yang adalah meningkatnya kepentingan umum terhadap etika disemua bidang manajemen. Alasan yang lain adalah ditemukannya fakta pada biografi Martin Luther, Jhon F kenedy yang kurang memiliki etika.

---

<sup>45</sup> Stephen P Robbins dan Timothy Judge, *Organizational Behavior*(New York: Education, Inc, 2013), h.386

Dalam buku Ivancevich, *"the research by Bandura and Locke who found that, when combined with goal setting, individuals with high levels of self-efficacy tend to display higher levels of motivation and performance."*<sup>46</sup>

Penelitian Bandura dan Locke, yang menemukan bahwa , ketika dikombinasikan dengan penetapan tujuan, individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan kinerja yang lebih tinggi.

### C. Kerangka Teoretik

Berdasarkan landasan teori yang telah dikemukakan di atas, berikut ini akan dikemukakan pengaruh ketiga variable penelitian itu yaitu : pengaruh lingkungan kerja dengan etika kerja. Pengaruh antara Efikasi diri dengan etika kerja. Serta pengaruh lingkungan kerja terhadap Efikasi diri.

#### 1. Lingkungan Kerja dan Etika Kerja.

Fred Luthans menjelaskan;

*For starters, it is now realized that not only individuals and groups but also a number of relevant factors from the cultural, organizational, and external environment determine ethical behavior. Cultural influences on ethical behavior come from family, friends, neighbors education, religion, and the media. Organizational influences come from ethical codes, role models, policies and practices, and reward and punishment systems.*<sup>47</sup>

Sebagai permulaan, sekarang menyadari bahwa tidak hanya individu dan kelompok, tetapi juga sejumlah faktor yang relevan dari

---

<sup>46</sup> Ivancevich, Konopaske, Matteson, *op. cit.*, h.79.

<sup>47</sup> Fred Luthan, *op.cit.*, h. 46.

*lingkungan budaya*, organisasi, dan eksternal menentukan etika perilaku. Pengaruh budaya pada perilaku etis berasal dari keluarga, teman, tetangga, pendidikan, agama, dan media. Pengaruh organisasi berasal dari kode etik, *peran model*, kebijakan dan praktek, dan sistem penghargaan dan hukuman.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Adapun pendapat Karen Mateson:

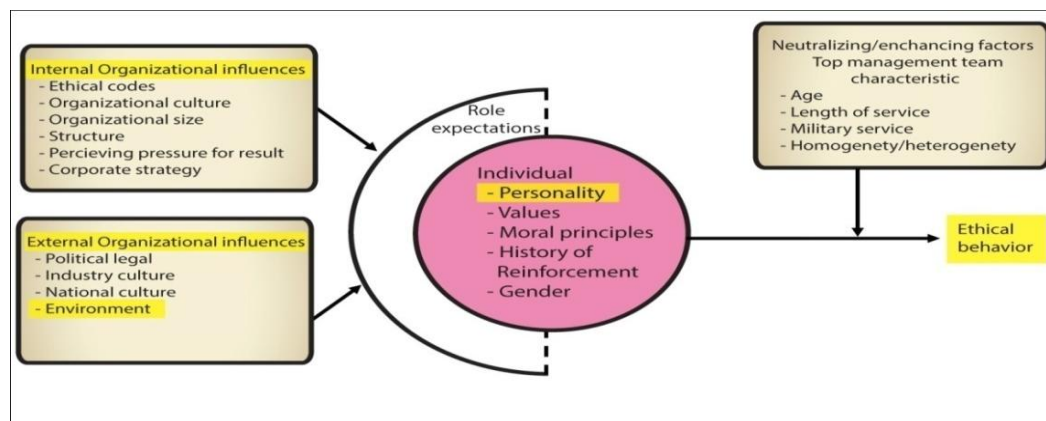
*The work environment can have a great impact on morale. People appreciate working in a clean, attractive and healthy environment. Some plants might be brought in to brighten up the offices. Seasonal decorations can help add to appropriate holiday spirit. Attractive artwork can liven up otherwise drab hallways. In addition, flexible hours and job-sharing opportunities, when possible, are attractive motivators to many offices, especially those trying to balance the job with family life.*<sup>48</sup>

---

<sup>48</sup> Karen Mateson Hess, *Management & Supervision* (New York: Delmar, 2012), h. 298

Lingkungan kerja dapat memiliki dampak yang besar pada moral. Orang-orang menghargai bekerja di lingkungan yang bersih, menarik dan sehat. Beberapa tanaman mungkin dibawa untuk mencerahkan kantor. Dekorasi musiman dapat membantu menambah untuk yang sesuai semangat liburan. Karya seni yang menarik dapat menghidupkan dinyatakan menjemukan lorong. Selain itu, jam kerja yang fleksibel dan kesempatan kerja-sharing, bila mungkin, adalah motivator menarik bagi banyak pejabat, terutama mereka yang berusaha untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan keluarga.

Untuk lebih jelasnya lingkungan kerja digambarkan oleh Kreitner



**Gambar 2.3**

### ***Ethical Behavior***

Sumber: Robert Kreitner and Angelo Kinicki, h.33

Gambar di atas merupakan model sebuah perilaku etika di tempat kerja. Gambar tersebut mengilustrasikan *environment* (lingkungan)



sebagai salah satu unsure dalam mempengaruhi external organisasi bersama-sama dengan politik, budaya industry, budaya nasional berdampak pada personality yang pada akhirnya akan berdampak pada perilaku etika di tempat kerja. Gambar tersebut menunjukkan ada beberapa poin yang mempengaruhi etika kerja di antaranya adalah internal organisasi, external organisasi dan bagaimana pengaruh ini ditingkatkan oleh karakteristik tim manajemen puncak. Dukungan dari tim manajemen puncak juga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kuat.

Pengertian ini memberikan dasar pemikiran bahwa setiap individu yang terlibat di dalamnya akan berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung, hangat, menyenangkan sehingga setiap personel terdorong untuk berprestasi lebih baik dan meningkatkan etika kerja mereka.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap etika kerja. Dengan kata lain lingkungan kerja yang tenang dapat meningkatkan etika kerja.

## **2. Efikasi Diri dan Etika Kerja**

Menurut Fred Luthans:

*In other words, from the preceding it can be seen that self-efficacy can directly affect: 1. Choice behaviors (e.g., decisions will be made based on how efficacious the person feels toward the options in,*

*say, work assignments or even a career field) 2. Motivational effort (e.g., people will try harder and give more effort on tasks where they have high self-efficacy than those where the efficacy judgment is low ) 3. Perseverance (e.g., those with high self - efficacy will bounce back, be resilient when meeting problems or even failure, whereas those with low self - efficacy tend to give up when obstacles appear).<sup>49</sup>*

Dengan kata lain, dari penjelasan sebelumnya dapat dilihat bahwa keyakinan diri dapat secara langsung mempengaruhi: Perilaku pilihan (misalnya., keputusan akan dibuat berdasarkan seberapa percaya diri seseorang terhadap pilihan-pilihan dalam, penempatan kerja atau bahkan suatu bidang karir.

Upaya motivasional (misalnya., orang-orang akan berusaha lebih keras dan memberikan lebih upaya pada tugas dimana mereka memiliki keberhasilan yang tinggi dibandingkan dengan pertimbangan keberhasilan adalah rendah).

Ketekunan (misalnya, itu dengan ketinggian diri keberhasilan akan pantul, jadilah berpegas ketika menjumpai masalah atau bahkan kegagalan, sedangkan itu dengan rendah diri keberhasilan cenderung menyerah ketika rintangan tampak).

Menurut Colquitt , *"employees who feel more efficacious (that is self confident) for particular task will tend to perceive higher levels of expectancy and therefore be more likely to choose to exert high levels of*

---

<sup>49</sup> *Ibid.* , h. 205.

*effort*.<sup>50</sup> Karyawan yang merasa lebih percaya diri untuk tugas tertentu akan cenderung untuk melihat tingkat yang lebih tinggi dari harapan dan karena itu lebih cenderung memilih untuk mengerahkan tingkat usaha yang tinggi.

Lebih jelas dipaparkan Colquitt, *“includes three variables that specify when assigned goals will have stronger or weaker effect on task performance.”*<sup>51</sup> Pada akhirnya berpengaruh kepada penampilan akan menjadi lebih kuat atau melemah. Jadi semakin tinggi *self efficacy* (keyakinan diri) seseorang maka orang itu akan bekerja keras yang dikatakan oleh Colquitt, *“merely ethical behavior might include obeying labor and complying with formal rules and contracts.”*<sup>52</sup> Perilaku etis termasuk mematuhi hukum bekerja keras dan mematuhi aturan aturan formal dan kontrak.

Dapat disimpulkan orang yang berefikasi tinggi maka akan bekerja keras menunjukkan etika kerjanya semakin baik dijelaskan oleh Colquitt, *“people with strong moral identities define them selves as compassionate, generous, honest, kind, fair, and hardworking.”*<sup>53</sup> Orang yang kuat moralnya akan menunjukkan memiliki sifat belas kasihan, semangat, dermawan, jujur, baik hati, terbuka dan pekerja keras.

---

<sup>50</sup> Colquitt, Le Pine, dan Wesson, *op. cit.* h.181.

<sup>51</sup> *Ibid.*, h.190

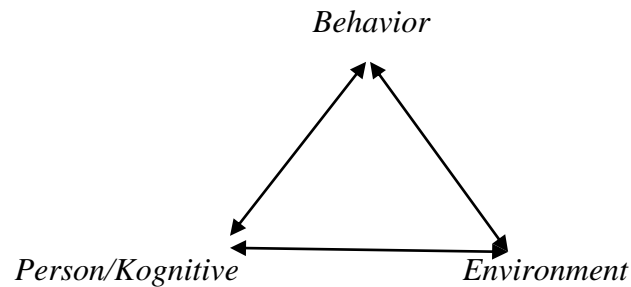
<sup>52</sup> *Ibid.*, h.233

<sup>53</sup> *Ibid.*, h.240

*Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan, bahwa orang yakin kemampuannya untuk dapat mengontrol dan memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan sumber tindakan yang diperlukan untuk mengendalikan tuntutan tugas, para peneliti telah menemukan bahwa keyakinan pada kemampuan merupakan tingkat penentu tingkat aktualisasi etika kerja seseorang.

Dalam hal ini seorang guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi maka etika kerja yang terjadi akan meningkat. Karena etika kerja dapat diukur dari aktivitas dan kebiasaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau kepribadian seseorang yang berbeda berdasarkan system budaya, agama, sosial dan lingkungan alam tempat orang hidup dengan indikasi etika adalah tercermin melalui sikap kejujuran, disiplin, menghargai waktu, tanggung jawab, dapat dipercaya, hubungan interpersonal, membangun hubungan komunikasi, ketekunan, keuletan, penuh perhitungan, hemat, mandiri, kerja keras, pantang menyerah dan rajin dalam melaksanakan berbagai macam kegiatan.

### 3. Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri



**Gambar 2.4**

#### **Pengaruh *Self efficacy***

Sumber : Jhon W Santrock, h.235

Dalam buku Jhon W Santrock , "*Bandura's social cognitive theory emphasizes reciprocal influences of behavior, environment, and person/cognitive factors.*"<sup>54</sup> Teori kognitif sosial Bandura menekankan pengaruh timbal balik perilaku, lingkungan, dan orang / faktor kognitif.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang

<sup>54</sup> Bandura dalam Jhon W Santrock, *Educational Psychology* ( York : Mc Graw-Hill,2011),h 235.

diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan itu berarti etika kerja terwujud sehubungan dengan definisi etika kerja adalah perilaku pegawai yang nampak terlihat dalam melaksanakan aktivitas kerja, seperti masalah kedisiplinan kerja pegawai, kehadiran kerja tepat waktu, tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan kejujuran yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan di atas kerangka berpikir dan rumusan hubungan masing-masing variable, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap etika kerja.
2. Efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap etika kerja.
3. Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap efikasi diri.