

**HUBUNGAN ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI
PRIMER TURSINA SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh:

DEVIRA WAHYUNI SANTOSO

NIM: C74213093



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PRODI EKONOMI SYARIAH
SURABAYA**

2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Devira Wahyuni Santoso
NIM : C742130973
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Hubungan Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada Koperasi Primer Tursina
Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 18 Januari 2018

Saya yang menyatakan,

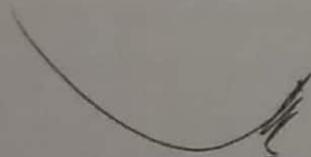


Devira Wahyuni Santoso
NIM. C74213093

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Devira Wahyuni Santoso NIM. C74213093 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 17 Januari 2018
Pembimbing,



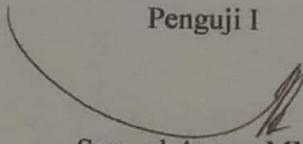
Samsul Anam, MM
NIP:196803072008011017

PENGESAHAN

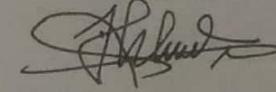
Skripsi yang ditulis oleh Devira Wahyuni Santoso NIM. C74213093 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa, tanggal 30 Januari 2018, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi :

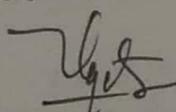
Penguji I


Samsul Anam, MM
NIP. 196803072008011017

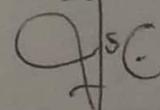
Penguji II,


Abdul Hakim, MEI
NIP. 197008042005011003

Penguji III,


R.A Vidia Gati, SE,Akt, CA, M.EI
NIP. 197605102007012030

Penguji IV,


Ummiy Fauziyah Laili, M. Si
NIP. 198306062011012012

Surabaya, 30 Januari 2018

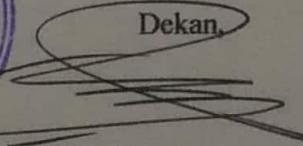
Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,




Prof. Akh. Muzakki, M.Ag., Grad. Dip.SEA, M.Phil, Ph.D
NIP: 197402091998031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : DEVIRA WAHYUNI SANTOSO
NIM : C74213093
Fakultas/Jurusan : FEBI/ EKONOMI SYARIAH
E-mail address : devirawahyuni@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non- Eksklusif atas karya ilmiah :
 Kripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :
HUBUNGAN ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PADA KOPERASI PRIMER TURSINA SURABAYA

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *full text* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 9 Februari 2018

Penulis

(DEVIRA WAHYUNI S.)
Nama terang dan tanda tangan

e. Produk- produk Koperasi Primer Tursina.....	50
2. Karakteristik Responden	52
a. Jenis Kelamin.....	53
b. Usia Responden.....	53
c. Pendidikan Responden.....	54
d. Berdasarkan masa/ lama bekerja responden	55
B. Analisis Data	56
1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	56
a. Uji Validitas	56
b. Uji Reliabilitas	60
2. Deskripsi Total Masing- masing Variabel	60
3. Analisis Kuantitatif	62
Analisis Rank Spearman	62

BAB V PEMBAHASAN

A. Hubungan Variabel Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Primer Tursina.....	65
1. Berdasarkan Pada BAB IV Menggunakan Aplikasi SPSS 20 .	65
2. Alasan Fakta Di Lapangan	66
B. Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Tidak Berhubungan Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Primer Tursina.....	67
1. Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	68

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA	73
----------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat strategis dan penting dalam organisasi. Sumber daya manusia dibandingkan dengan faktor lainnya juga merupakan aset yang paling berharga. Untuk mencapai sasaran dan juga tujuan strategis organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia atau individu yang memiliki kualitas handal, kompeten, dan visioner. Visi dan misi organisasi harus sejalan dengan kompetensi sumber daya manusia.

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif dan berhasil harus dibekali dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh dengan tujuan organisasi, dikarenakan manusia lah sebagai pengolah, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Ini diperlukan pola, instrumen, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia bisa melalui pendekatan psikologis dan organisasi, budaya serta agama. Mangkunegara, berpendapat bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi,

dan organisasi, pendekatan budaya serta agama.¹ Feuerbach mengatakan bahwa esensi agama terletak pada manusia, agama merupakan proyeksi manusia yang bersifat jasmani.²

Etika dibutuhkan dalam kerja atau bisnis ketika manusia mulai menyadari bahwa kemajuan di bidang bisnis telah menyebabkan manusia semakin tersisih dari nilai-nilai kemanusiaannya (*humanistik*).³ Dalam persaingan bisnis yang ketat, perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika kerja yang baik.

Etika merupakan seperangkat nilai tentang baik, benar, buruk dan salah yang berdasarkan prinsip-prinsip moralitas, khususnya dalam perilaku dan tindakan. Salah satu faktor yang menciptakan kondisi kehidupan manusia yang lebih baik adalah etika.⁴ Etika adalah acuan yang dipakai oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam melaksanakan aktivitas bisnisnya, agar kegiatan yang mereka lakukan tidak merugikan individu atau lembaga yang lainnya.⁵ Pada sistem etika kerja Islam berbeda paham dengan kaum *mikro ekonomi* yang menekankan pada efisiensi penekanan sumber

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Jakarta: Eresco, 2006), 4

² Acep Mulyadi, *Islam dan Etos Kerja: Relasi antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi*. Dalam jurnal TURATS. Volume 4, No, 1, Juni 2008, 3

³ Redi Panuju, *Etika Bisnis Tinjauan Empiris dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat*, (Jakarta: PT Grasindo, 1995), 7

⁴ Johan Arifin, *Fiqh Perlindungan Konsumen*, (Semarang: Rasail, 2007), 63- 64

⁵ Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*, Bandung: Rekayasa Sains, 2007, 6

daya untuk memuaskan kebutuhan dan berusaha memaksimalkan keuntungan dengan mengesampingkan kebutuhan untuk mempertimbangkan persoalan etis. Sedangkan dalam etika bisnis islam, memaksimalkan keuntungan bukanlah tujuan tertinggi ataupun satu- satunya prinsip etis bekerja dalam Islam.⁶

Kinerja pegawai tidak saja dipengaruhi oleh etika pada pegawai itu sendiri, tetapi juga oleh lingkungan kerja tempatnya bekerja. Pernyataan kalau kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja ditegaskan oleh Timple bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak.⁷

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan⁸

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dengan menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan itu meliputi lingkungan fisik, lingkungan non fisik, lingkungan eksternal, dan lingkungan internal.⁹

⁶ Rafik Issa Beekum, *Etika Bisnis Islami*, Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2004, 19

⁷ Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 128

⁸ Iin Melindasari, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Gresik" (Skripsi – Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Putra Surabaya 2015), 1

⁹ Siswandi, *Aplikasi Manajemen Perusahaan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2011), 24

Hamzah dan Nina mengatakan dalam bukunya yang berjudul teori kinerja dan pengukuran bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.¹⁰ Sedangkan dalam penelitian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractor Tbk cabang Medan disebutkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian lain disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara bersama- sama dengan variable lain. Misalkan dalam penelitian yang berjudul Pengaruh motivasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surabaya. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.¹¹

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor- faktor yang telah disebutkan diatas. Penelitian ini melibatkan dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu etika kerja dan lingkungan kerja karena dari dua faktor tersebut dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yang diinginkan oleh perusahaan. Dari beberapa lembaga keuangan syariah yang ada, peneliti memilih Koperasi Primer Tursina Surabaya untuk dijadikan objek penelitian.

¹⁰ Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2012), 118

¹¹ Yuyun Nailufar, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo” (Skripsi-Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINSA, Surabaya 2016), 4

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN ETIKA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI PRIMER TURSINA SURABAYA YANG MEMPUNYAI PRODUK PEMBIAYAAN DAN TABUNGAN MURĀBAHAH”**

Alasan mendasar peneliti melakukan penelitian pada Koperasi Primer Tursina adalah karena pada hubungan antar karyawan sangat baik, terbukti dengan masa kerja setiap karyawan yang rata-rata lama.

Dengan demikian peneliti ingin membuktikan apakah dengan lamanya masa kerja karyawan disana mereka juga mempunyai kinerja yang baik. Pada penelitian ini apakah etika kerja dan lingkungan kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan KoperasiPrir Tursina Surabaya.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah etika kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan di Koperasi Primer Tursina Surabaya?
- b. Apakah lingkungan kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan di Koperasi Primer Tursina Surabaya?
- c. Dari dua variabel di atas manakah hubungan yang paling kuat dengan kinerja karyawan di Koperasi Primer Tursina Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki beberapa tujuan yang menjadi acuannya, yakni sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah etika kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan di Koperasi Primer Tursina Surabaya.
- b. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja ada hubungannya dengan kinerja karyawan di Koperasi Primer Tursina Surabaya.
- c. Untuk mengetahui dari dua variable diatas manakah hubungan yang paling kuat dengan kinerja karyawan di Koperasi Primer Tursina Surabaya.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang ada. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dilakukan guna mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan.¹

Pengertian lain dari kinerja juga merujuk pada penampilan kerja, berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kerja. Menurut Smith dalam Sedarmayanti menyatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah “..... *output drive from processes, human or otherwise*”. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah dicapai. Sedangkan Jamari mengatakan bahwa kinerja adalah perwujudan wewenang, tugas dan tanggung jawab yang diterimanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi.²

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Erlangga, 2012), 231.

² Veithzali Rivai, *Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), 633.

Kinerja adalah hasil tindakan yang ditampilkan setiap karyawan, guna mencapai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai tugas peran yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan adalah kunci suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan³

Menurut Handoko yaitu faktor-faktor kinerja dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Menurut Tiffin dan Mc. Cormick menyatakan ada dua macam faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1) Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2) Faktor Situasional

a) Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

³ Arta Adi Kusuma, "Pengaruh motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang" (Skripsi- Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang, Semarang 2013), 11

- b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya⁴.

c. Tujuan Penilaian Kinerja⁵

Mc Gregor (1960) berpendapat tujuan diadakan penilaian kinerja terbagi menjadi tiga, yaitu:

- 1) Administratif, bertujuan untuk memberikan promosi, mutasi dan kenaikan gaji bagi karyawan.
- 2) Informatif, bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan juga kelemahan dari karyawan.
- 3) Motivasional, bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan juga untuk mengembangkan diri.

⁴ Handoko, T Hani, *"Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia"* (Yogyakarta: BPFE, 2001), 193

⁵ VeithzalRivai, *Islamic Human Capital*, 636

d. Indikator Kinerja⁶

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar yang meliputi, yaitu:

- 1) Kuantitas kerja. Diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dalam jangka waktu yang sesuai atau yang sudah ditentukan.
- 2) Kualitas kerja. Diartikan sebagai hasil kerja yang berkualitas dapat dicapai karyawan sesuai dengan peraturan yang diberikan dan juga kesiapan dari karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugas.
- 3) Pengetahuan pekerjaan. Diartikan sebagai seseorang yang mempunyai ilmu mengenai pekerjaan dan keterampilan.
- 4) Perencanaan kerja, diartikan sebagai suatu hal yang sudah dirancang sebelum melaksanakannya dalam hal ini melakukan aktifitas pekerjaannya.

⁶ Suharto dan Budhi Cahyono, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*, *Jurnal Ekonomi*, (Vol 1, Januari 2005)

2. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Etika berasal dari kata Yunani *ethos* (bentuk tunggal) yang berarti: tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, watak, perasaan, sikap dan juga cara berpikir. Bentuk jamaknya adalah *taetha*, yang berarti adat istiadat. Dalam hal ini kata etika sama pengertiannya dengan moral. Moral berasal dari kata latin: *mos* (bentuk tunggal), atau *mores* (bentuk jamak) yang berarti adat istiadat, kebiasaan, watak, tabiat, akhlak dan cara hidup.⁷

Etika adalah suatu ilmu yang membahas tentang moralitas. Etika kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar pekerjaan yang diwujudkan nyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas.⁸ Ada tiga pendekatan dalam konteks etika, yaitu etika deskriptif, etika normatif, dan metaetika, yaitu:⁹

1) Etika Deskriptif

Etika yang mempelajari moralitas yang terdapat pada individu-individu tertentu dalam kebudayaan suatu periode sejarah dan

⁷ Surisno Agoes dan I Cenik Ardana, *Etika Bisnis dan Profesi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), 26.

⁸ Sinamo, J H, *Ethos Kerja*, (Jakarta: Mahardika,2003), 2

⁹ K. Bertens, *Etika*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011) 11-21

sebagainya. Kerena etika deskriptif ini hanya melukiskan, ia tidak memberikan penilaian.

2) Etika Normatif

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

3) Etika Metaetika

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

Etika kerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk digunakan oleh suatu individu atau perusahaan sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, guna aktivitas yang dilakukan tidak merugikan dirinya sendiri maupun orang lain.¹⁰

¹⁰ Bambang Rudito dan Melia Famiola, *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan di Indonesia*. (Bandung: Rekayasa Sains, 2007), 6.

Menurut Rudito¹¹, etika sebagai keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku untuk seseorang, sekelompok, atau institusi. Jadi, etika kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

Menurut Rudito¹² yang menyatakan etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Supardan¹³ 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. Sedangkan menurut Ernawan¹⁴ 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

¹¹ Rudito Bambang, Melia Famiola, *Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Masyarakat Di Indonesia*, (Bandung: Rekayasa Sains, 2007), 45.

¹² Ibid

¹³ Supardan Dadang, *Pengantar Ilmu Sosial Sebuah Kajian Pendekatan Struktural*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 29.

¹⁴ Ernawan, R Erni, *Etika Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), 35.

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.

b. Fungsi Etika Kerja

Secara umum etika kerja dapat berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan sebuah individu. Menurut Ernawan fungsi etika kerja adalah: ¹⁵

1) Pendorong timbulnya perbuatan.

Etika kerja dapat menjadi pendorong timbulnya perbuatan, dimana etika kerja bisa membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar tercapai hal yang diinginkan

2) Penggairah dalam aktivitas.

Dalam melakukan sebuah aktivitas sehari-hari baik itu secara individu atau dalam kelompok, etika kerja dapat menjadikannya lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas tersebut. Sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.

3) Penggerak, seperti mesin bagi mobil besar.

Etika kerja dapat menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang

¹⁵ Ibid 14

diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

c. Indikator Etika Kerja¹⁶

Indikator yang dibuat menurut Instrumen Abbas Ali yang terdiri dari 17 item:

- 1) Dedikasi pekerjaan.
- 2) Bekerja dengan baik bermanfaat untuk dirinya sendiri dan orang lain.
- 3) Seseorang harus bekerja sesuai dengan kemampuannya.
- 4) Hubungan baik dalam organisasi harus ditumbuhkan dan dikembangkan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja non fisik menurut Sardamayanti adalah suatu keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.¹⁷ Sementara itu, Wursanto menyebutkan sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.¹⁸

¹⁶ Abbas Ali, "Scaling Of Islamic Rork Ethic" (*Jurnal Of Social Pshycolgy*, 1998), 579- 581

¹⁷ I Made Yusa Dharmawan, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar", Tesis Manajemen, (1 April 2016), 58- 59.

¹⁸ *Ibid.*

Berdasarkan pengertian- pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat disebut juga sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu dimana keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indra manusia, namun hal ini dapat dirasakan keberadaannya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan tidak melalui panca indra.¹⁹

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas, maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan- hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.²⁰

b. Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Beberapa macam lingkungan kerja yang bersifat non fisik yaitu:²¹

1) Perasaan aman pegawai

Rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam dirinya.

Perasaan aman berikut terdiri dari sebagai berikut:

¹⁹ *Ibid*

²⁰ *Ibid*

²¹ Wursanto, " *Dasar- dasar Ilmu Organisasi* " , (Yogyakarta: Andi, 2009), 288.

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b) Rasa aman dari pemutusan kerja yang dapat mengancam kehidupan diri dan juga keluarganya.
- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari bahaya kecurigaan antar sesama pegawai.

2) Loyalitas Pegawai

Loyalitas adalah bentuk dari suatu sikap yang menunjukkan kesetiaan terhadap perusahaan atau organisasi dan juga terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas bersifat vertikal dan horizontal.

Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas yang terjadi antara atasan dengan bawahan maupun sebaliknya bawahan dengan atasan. Untuk membentuk dan menunjukkan loyalitas berbentuk vertikal ini adalah dengan cara:

- a) Kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan ataupun sebaliknya.
- b) Keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi para pegawai.
- c) Membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) Melindungi bawahan dari berbagai bentuk ancaman.

Sementara itu loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, memberi kesempatan bawahan untuk bersilahturahmi kepada atasan, terutama pada hari-hari tertentu seperti keagamaan lebaran dan natal.²²

Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas horizontal ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjungan mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.²³

3) Kepuasan Pegawai

Rasa puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Hal ini meliputi kepuasan karena kebutuhannya terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

4) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan²⁴

Sikap atasan terhadap bawahan dapat memberikan pengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sikap yang bersahabat dan saling menghormati sangat diperlukan

²² Yuyun Nailufar, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Bukopin Cab Sidoarjo”, *Skripsi Ekonomi Syariah*, (2016), hlm 27

²³ *Ibid*

²⁴ Herman Darmawi, “*Manajemen Resiko*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 37.

dalam hubungan antara atasan dan bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan perusahaan.

5) Hubungan antar sesama pegawai²⁵

Hubungan kerja antar sesama pegawai diperlukan dalam melakukan pekerjaan, terutama bagi pegawai yang bekerja secara berkelompok. Hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Indikator- indikator Lingkungan Kerja Non Fisik²⁶

Indikator- indikator lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut:

- 1) Prosedur kerja adalah, rangkaian tata pelaksanaan kerja yang diatur, sehingga terbentuk urutan kerja secara bertahap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2) Standar kerja, adalah fungsi atau perilaku yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan.
- 3) Pertanggung jawaban Supervisor, tanggung jawab supervisor untuk menyusun tugas karyawan agar dapat dikerjakan secara efektif dan adil. Juga bertanggung jawab mengadakan evaluasi

²⁵ *Ibid*

²⁶ *Ibid*

karyawan untuk menjamin pencapaian sasaran yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

- 4) Kejelasan tugas, dalam hal ini karyawan dituntut memahami dan mampu melaksanakan pekerjaan mereka berdasarkan interuksi dari atasan.
- 5) Sistem penghargaan, Sistem imbalan atau sistem penghargaan (*reward system*) adalah sebuah program yang digunakan untuk mengenali prestasi individual karyawan, seperti pencapaian sasaran atau proyek atau penggunaan ide- ide kreatif.
- 6) Hubungan antar karyawan, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

B. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan ringkasan tentang kajian/ penelitian yang sudah pernah dilakukan diseputar masalah yang akan diteliti sehingga terlihat jelas bahwa kajian yang akan dilakukan ini tidak merupakan pengulangan atau duplikasi dari kajian/ penelitian yang tidak ada. Sebuah penelitian tidak mungkin terlepas dari adanya teori-teori yang diambil dari buku, penelitian terdahulu, serta sumber lain yang relevan dan masih dapat dipertanggung jawabkan. Demikian pula dengan penelitian ini yang berjudul

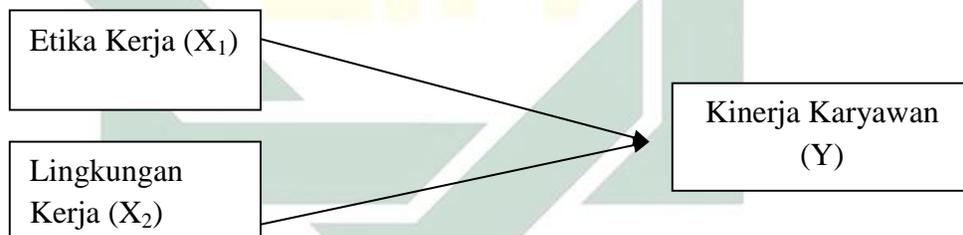
	dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Bukopin Cab Sidoarjo”	dan komunikasi secara bersama- sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Cab Sidoarjo.	Penelitian ini memilih tempat penelitiannya di Bank Syariah Bukopin Cab Sidoarjo, sedangkan penelitian yang sekarang memilih tempat pada Koperasi Primer Tursina Surabaya.
3	Tesis, I Made Yusa Dharmawan, Program Pascasarjana Universitas Udayana (2011) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar”	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar.	Penelitian ini memiliki dua variable bebas kompensasi dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan penelitian sekarang memiliki dua variable etika kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini memilih tempat penelitiannya di Hotel Nikki Denpasar, sedangkan penelitian yang sekarang memilih tempat pada Koperasi Primer Tursina Surabaya.
4	Jurnal Mc. Mifrohul Hana, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus tahun (2015), dengan judul “ <i>Pengaruh Etika Kerja Islam dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan di UKM desa Singocandi kecamatan Kota Kudus</i> ”	Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner dan juga observasi. Sedangkan analisis menggunakan model regresi linier berganda. Hasil kajian menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kepemimpinan transformasional juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini memiliki dua variable etika kerja islam dan kepemimpinan transformasional , sedangkan penelitian sekarang memiliki dua variable etika kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini memilih tempat penelitiannya di di UKM desa Singocandi kecamatan Kota Kudus, sedangkan penelitian yang sekarang memilih tempat pada Koperasi Primer Tursina Surabaya.
5	Jurnal Sinta Moekti Dwi Cahyani, Universitas Muhammadiyah Surakarta (2017), dengan judul “ <i>Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja</i> ”	Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan kuesioner. Sedangkan analisis menggunakan model regresi linier berganda. Hasil kajian	Penelitian ini memiliki dua variable motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian sekarang memiliki dua variable etika kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini memilih tempat penelitiannya di di PT Misaja

	<i>Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT Misaja Mitra Pati)</i>	menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Misaja Mitra Pati.	Mitra Pati , sedangkan penelitian yang sekarang memilih tempat pada Koperasi Primer Tursina Surabaya.
--	---	--	---

C. Kerangka Konseptual

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan juga menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Konseptual Penelitian



Keterangan:

→ = berhubungan

Kinerja Karyawan dapat berhubungan oleh beberapa variable tetapi dalam penelitian ini hanya akan menggunakan dua variable bebas yaitu etika kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis sesungguhnya adalah jawaban sementara terhadap hasil penelitian yang akan dilakukan. Dengan hipotesis, penelitian menjadi tidak ngambang karena dibimbing oleh hipotesis tersebut. Disamping hipotesis berfungsi sebagai guide penelitian, eksistensi penelitian itu sendiri yang terpenting adalah menguji hipotesis.²⁷ Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. H_0 : etika kerja tidak berhubungan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina
 H_1 : etika kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina
2. H_0 : lingkungan kerja tidak berhubungan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina
 H_1 : lingkungan kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina
3. H_0 : etika kerja dan lingkungan kerja tidak berhubungan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina
 H_1 : etika kerja dan lingkungan kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina

²⁷ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 90.

BAB III

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara menggambarkan variabel bebas beserta variabel tergantung dan membuktikan hubungan dari variabel bebas ke dalam variabel tergantung melalui pengujian hipotesis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika.¹

Sedangkan jenis penelitian ini dilihat dari tingkat eksplanasi adalah Asosiatif/ hubungan. Menurut Syofian Siregar, penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.²

¹ Saifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), 5

² Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Kencana, 2013), 7

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu dan tempat penelitian yaitu pada bulan Agustus tahun 2017 sampai selesai. Lalu tempat penelitian yaitu Koperasi Primer Tursina Surabaya yang terletak di Jalan Ngagel Tirto No. 11 Kota Surabaya.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dapat diartikan dari kata bahasa Inggris *population* yang berarti jumlah penduduk. Oleh sebab itu, apabila terdengar kata populasi, masyarakat akan menghubungkan dengan hal-hal yang mengani kependudukan. Dalam metodologi penelitian populasi digunakan untuk mendefinisikan sekelompok responden.³ Berdasarkan definisi, maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan baik karyawan tetap, sementara maupun karyawan *training* pada Koperasi Primer Tursina Surabaya.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁴ Cara pengambilan sampel adalah menggunakan sebagian dari populasi yang ada.⁵ Tidak semua penelitian menggunakan sampel sebagai sasaran penelitian pada penelitian tertentu dengan skala kecil yang hanya memerlukan beberapa orang sebagai objek penelitian ataupun beberapa

³ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2013), 110

⁴ Sugiono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 62

⁵ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (Jakarta: Erlangga, 2019), 93

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi berupa cara mengukur variabel-variabel yang ada agar dapat dioperasionalkan dimana variabel bebas (X) memiliki hubungan dengan variabel tergantung (Y).

1) Variabel bebas (X)

Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah etika kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Etika merupakan acuan atau panduan tingkah laku seseorang, jadi etika kerja adalah panduan atau acuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Indikator yang digunakan yaitu dedikasi pekerjaan, bekerja dengan baik bermanfaat bagi dirinya sendiri dan orang lain, seseorang harus bekerja sesuai dengan kemampuannya, hubungan baik dalam organisasi harus ditumbuhkan dan dikembangkan⁸.

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan- hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Indikator yang digunakan yaitu prosedur kerja, standart kerja, pertanggung jawaban supervisor, kejelasan tugas, sistem penghargaan, hubungan antar karyawan⁹.

1) Variabel tergantung(Y)

⁸ Abbas Ali, "Scaling Of Islamic Rork Ethic" (*Jurnal Of Social Pshycolgy*, 1998), 579- 581

⁹ Yuyun Nailufar, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Bukopin Cab Sidoarjo" , *Skripsi Ekonomi Syariah*, (2016), hlm 27

Variabel tergantung (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan. Indikator yang digunakan yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan pekerjaan, perencanaan pekerjaan.¹⁰

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variable	Indikator	Skala
Etika Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Dedikasi pekerjaan. 2) Bekerja dengan baik bermanfaat untuk dirinya sendiri dan orang lain. 3) Seseorang harus bekerja sesuai dengan kemampuannya. 4) Hubungan baik dalam organisasi harus ditumbuhkan dan dikembangkan.¹¹ 	Diukur menggunakan skala likert
Lingkungan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Prosedur kerja 2) Standar kerja 3) Pertanggung jawaban Supervisor 4) Kejelasan tugas 5) Sistem penghargaan 6) Hubungan antar karyawan¹² 	Diukur menggunakan skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kuantitas kerja. 2) Kualitas kerja. 3) Pengetahuan pekerjaan. 4) Perencanaan kerja.¹³ 	Diukur menggunakan skala likert

¹⁰ Suharto dan Budhi Cahyono, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, Jurnal Ekonomi*, (Vol 1, Januari 2005)

¹¹ Abbas Ali, "Scaling Of Islamic Rork Ethic" (*Jurnal Of Social Pshycolgy*, 1998), 579- 581

¹² Yuyun Nailufar, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Bukopin Cab Sidoarjo", *Skripsi Ekonomi Syariah*, (2016), hlm 29

¹³ Suharto dan Budhi Cahyono, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, Jurnal Ekonomi*, (Vol 1, Januari 2005)

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas atau keshahihan adalah menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur.¹⁴ Valid bermakna kemampuan butir dalam mendukung konstruk dalam instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut betul- betul mengukur apa yang seharusnya diukur.¹⁵ Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir- butir angket.

Cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada stiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Teknik korelasi yang digunakan adalah *pearson product moment correlation*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

N = banyaknya responden

x = skor yang diperoleh dari seluruh item

y = skor total yang diperoleh dari seluruh item

xy = jumlah perkalian x dan y

¹⁴ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2014), 46

¹⁵ Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu Sosial*, (Jakarta: Erlangga, 2009), 123

x^2 = jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

y^2 = jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Perhitungan uji validitas dari variabel X1,X2 dan Y tersebut akan dilakukan dengan bantuan komputer program IBM Statistical Packages for Social Science (SPSS) 20. Adapun kriteria penilaian uji validitas, adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Dalam setiap penelitian, adanya kesalahan pengukuran ini cukup besar. Karena itu untuk mengetahui hasil pengukuran yang sebenarnya, kesalahan pengukuran itu sangat diperhitungkan. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

2 = jumlah butir pertanyaan

21 = varians total

Perhitungan tersebut akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (Statistical Packages for Social Science) 20. Adapun kriteria penilaian uji reliabilitas yaitu:

1. Apabila Cronbach Alpha 0,8, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut reliabilitas baik.
2. Apabila Cronbach Alpha 0,6 – 0,79, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut reliable (reliabilitas diterima).
3. Apabila Cronbach Alpha 0,6, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut tidak reliable.

Yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu: Apabila Cronbach Alpha 0,6 – 0,79, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut reliable (reliabilitas diterima).

G. Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

- a) Data primer adalah data yang dapat diperoleh secara langsung dari responden atau sampel guna menjawab masalah dalam penelitian

dengan menggunakan metode berupa survey atau observasi.¹⁶ Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari pengisian kuisioner. Pertanyaan yang diberikan kepada seluruh karyawan Koperasi Primer Tursina.

- b) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari media perantara atau literature yang berhubungan dengan pokok pembahasan. Misalnya data sekunder ini berasal dari buku literature, laporan perusahaan, jurnal, internet dan sebagainya.¹⁷ Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh berupa sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan.

b. Sumber Data

a) Sumber data primer

Sumber data primer adalah data yang didapatkan sendiri oleh peneliti langsung melalui responden atau objek penelitian yang dilakukan.¹⁸ Jadi sumber data primer diperoleh dari kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan Koperasi Primer Tursina yang meliputi beberapa variabel yaitu etika kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

¹⁶ Asep Hermawan, *Penelitian Bisnis Metode Kuantitatif*, (Jakarta: PT Grasindo, 2005), 167

¹⁷ Dermawan Wibisono, *Riset Bisnis Bagi Praktisi dan Akademisi*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2003), 37

¹⁸ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 16

b) Sumber data sekunder

Sumber sekunder adalah data yang diperoleh dari buku-buku atau laporan yang terkait dengan penelitian ini. Data sekunder diperoleh melalui surat peraturan karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya buku-buku referensi yang mendukung teori penelitian.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua cara yaitu:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) berbentuk rangkaian atau kumpulan pertanyaan yang disusun secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan, kemudian diberikan kepada responden untuk diisi.¹⁹ Adanya kuesioner ini dimaksudkan agar peneliti memperoleh data lapangan atau empiris untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Responden di sini adalah karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya. Sehingga hasil isian dari responden merupakan tanggapan dan jawaban atas berbagai pertanyaan yang diajukan dalam lembar kuesioner.

Kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan model tertutup karena jawaban telah tertera dalam angket dan pengukurannya

¹⁹ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi Format-firmat Kuantitatif dan untuk Studi Sosiologi, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen dan Pemasaran*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013), 130.

menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban, sebagai berikut:²⁰

Alternatif jawaban dengan skala *likert*

Tabel 3.1
Skor Untuk Respon Pernyataan

Simbol	Alternatif jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu- ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang-barang tertulis.²¹ Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menggunakan barang-barang tertulis seperti data, dokumen dan sebagainya.

²⁰ Choli Narbuko, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), 83

²¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 149

I. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiono kuantitatif adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti populasi pada sampel tertentu, dari pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang digunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan”.²² Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisa kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara variabel X_1 (Etika Kerja) dan X_2 (Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) serta seberapa besar hubungannya. Adapun metode analisis yang digunakan adalah metode analisa korelasi *rank spearman*.

Analisa Korelasi Rank Spearman

Metode analisa rank spearman digunakan untuk menganalisis ada tidaknya hubungan antara masing- masing variabel, jika ada hubungan maka berapa besar pengaruhnya. Menurut Sugiyono “korelasi spearman rank digunakan mencari atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama”.²³ Selanjutnya untuk mengetahui keeratan atau derajat hubungan antara X_1 (Etika Kerja) dan X_2 (Lingkungan Kerja) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan), dapat diukur dengan menggunakan rumus Spearman melalui langkah – langkah sebagai berikut:²⁴

²² Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 15

²³ Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi Metode*, (Bandung: Alfabeta, 2002), 282

²⁴ Husein Umar, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2002), 321

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana :

r_s = koefisien korelasi Spearman

= notasi jumlah

d_i = perbedaan ranking antara pasangan data

n = banyaknya pasangan data

Jika terdapat Rank Kembar dalam perankingan untuk kedua variabel (baik X maupun Y), harus digunakan faktor koreksi yang mengharuskan kita menghitung X^2 dan Y^2 terlebih dahulu sebelum menghitung besarnya r_s .

$$\sum X^2 = \frac{n(n^2 - 1)}{12} - \sum TX \quad \sum Y^2 = \frac{Nn(n^2 - 1)}{12} - \sum TY$$

Besarnya T dalam perumusan diatas merupakan faktor koreksi bagi tiap kelompok dengan angka yang sama dirumuskan sebagai berikut :

$$T = \frac{T^3 - t}{12}$$

Dimana t = Jumlah variabel yang mempunyai angka yang sama, maka Korelasi Spearman kemudian dapat dirumuskan sebagai berikut.²⁵

²⁵ Ibid, 325

$$r_s = \frac{\sum X^2 + \sum Y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum X^2 * \sum Y^2}}$$

Besarnya koefisien Korelasi Spearman (r_s) bervariasi yang memiliki batasan batasan antara $-1 < r < 1$, interpretasikan dan nilai koefisien korelasinya adalah :

- 1) jika nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar nilai variabel X (*independent*) maka besar pula nilai variabel Y (*dependent*), atau makin kecil nilai variabel X (*independent*) maka makin kecil pula nilai variabel Y (*dependent*).
- 2) jika nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif, yaitu makin kecil nilai variabel X (*independent*) maka makin besar nilai variabel Y (*dependent*), atau makin besar nilai variabel X (*independent*) maka makin kecil pula nilai variabel Y (*dependent*).
- 3) Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X (*independent*) dengan variabel Y (*dependent*).
- 4) Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$, artinya telah terjadi hubungan linier sempurna berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang makin mengarah ke angka 0 maka garis makin tidak lurus.

Untuk dapat memudahkan pengolahan data korelasinya peneliti menggunakan *software SPSS 20.0 for Windows*. Untuk dapat

memberikan hasil terhadap koefisien korelasi yang ditemukan dalam *SPSS 20.0* dan juga untuk mengetahui besar atau kecil hubungan antar variabel, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel sebagai berikut.

Tabel 3.3
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

J. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis, untuk menentukan ada tidaknya hubungan (variabel X) sebagai variabel bebas terhadap (variabel Y) sebagai variabel tidak bebas/tergantung. Dan juga memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, berdasarkan perumusan hipotesis dibawah ini:

1. H_0 : etika kerja tidak berhubungan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina
 H_1 : etika kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina

2. H_0 : lingkungan kerja tidak berhubungan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina

H_1 : lingkungan kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina

3. H_0 : etika kerja dan lingkungan kerja tidak berhubungan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina

H_1 : etika kerja dan lingkungan kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina

Dimana untuk menentukan t hitung, penulis menggunakan rumus signifikan dari Sugiyono, berikut rumus yang dipakai;²⁶

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan:

t : T hitung

r : nilai korelasi Rank Spearman

n : jumlah sample

Gambar kurva normal dalam pengujian hipotesis penelitian

²⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 357

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

a. Sejarah Koperasi Primer Tursina

Koperasi Primer ini berdiri pada bulan maret 2005, oleh para pendirinya diberi nama Tursina. Kata “Tursina” diambil dari nama sebuah Gunung di Timur Tengah yang merupakan tempat Nabi Musa As mendapatkan 10 kebenaran pokok ajaran langit dan ke-Esan Allah SWT. Oleh karena itu, Koperasi Primer Tursina diharapkan para pendirinya untuk berperan sebagai cahaya pembedaan.

Koperasi Primer Tursina mulai beroperasi di Jalan Wisma Pagesangan no.203 Surabaya. Koperasi ini mulai berbadan hukum dengan nomor : 26/BH/436.4.13/2005 sejak tanggal 11 Oktober 2005. Setelah memiliki badan hukum koperasi ini mulai membuka unit usaha Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) Koperasi Tursina di Jl. Cipta Menanggal I Blok 12C Surabaya.

Setelah sukses dengan unit BMT, pada tahun 26 Mei 2010 didirikan Usaha Jasa Keuangan Syariah Tursina yang terletak di Jl. Lidah Kulon no.349 Surabaya. Hal ini karena para pendiri UJKS Tursina melihat

kesempatan pasar yang besar di wilayah tersebut, dimana belum ada koperasi yang berlandaskan syariah islam.

b. Visi, Misi dan Moto

1) Visi

“Menjadi Koperasi yang terkemuka dan selalu mengutamakan kemajuan, kesejahteraan anggota, dan nasabah UJKS Tursina, koperasi lainnya berikut anggotanya dan masyarakat kerja UJKS Tursina pada umumnya.”

2) Misi

“Melaksanakan pelayanan terbaik disetiap bidang usaha yang dijalankan, baik kepada anggota dan nasabah UJKS Tursina, maupun koperasi lain dan anggotanya serta masyarakat dalam daerah kerja UJKS Tursina pada umumnya.”

3) Moto

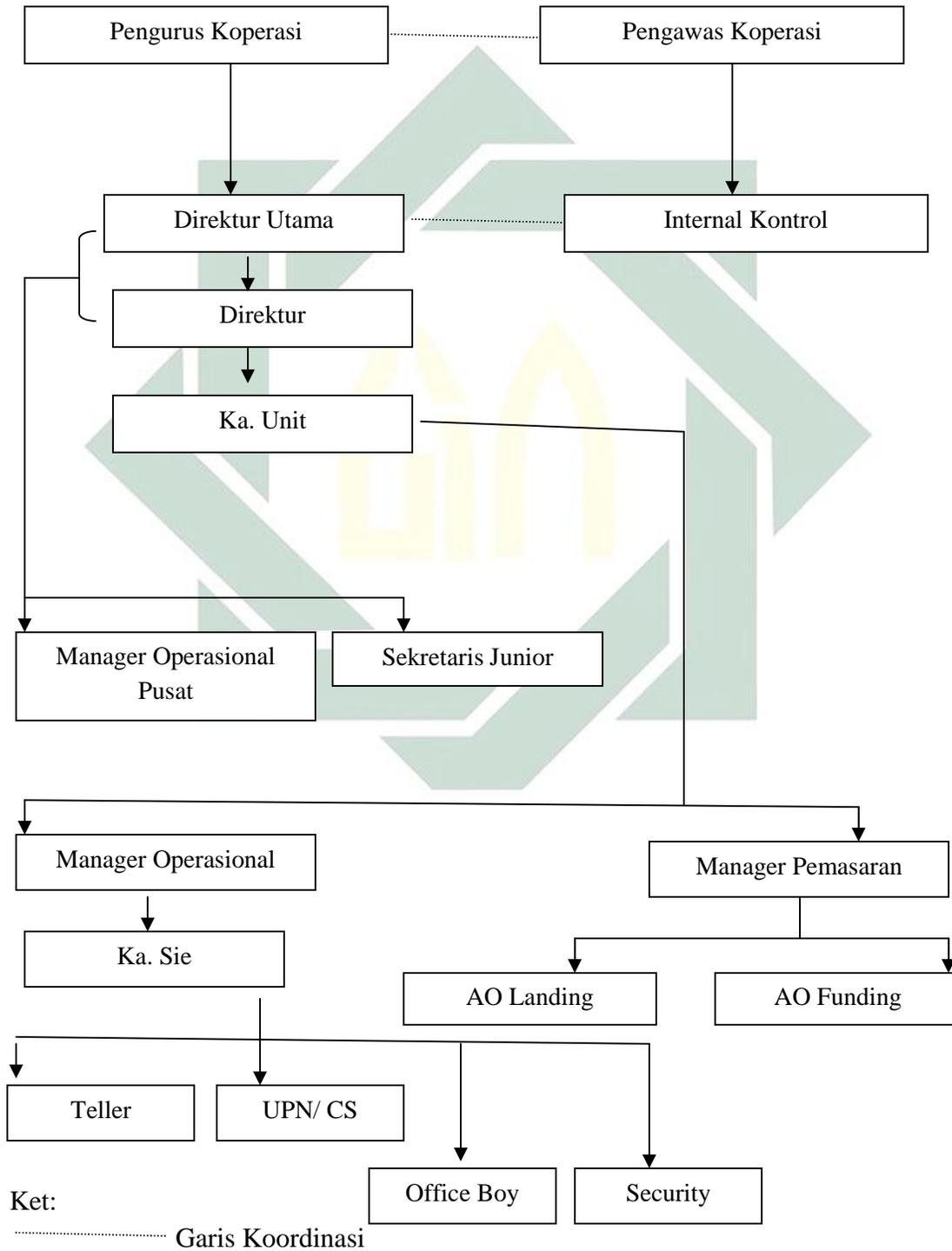
“Bekerja sebagai ibadah berlandaskan amanah” dan “Bermuamalah dengan Amanah.”

c. Profil Koperasi Primer Tursina

- | | |
|------------------------|--------------------------------------|
| 1) Nama Koperasi | : Unit Jasa Keuangan Syariah Tursina |
| 2) Koperasi Induk | : Koperasi Primer Tursina |
| 3) Jenis Koperasi | : Simpaan Pinjam |
| 4) Nomor Badan Hukum | : 26/BH/436.14.13/2005 |
| 5) Tanggal Badan Hukum | : 11 Oktober 2005 |

6) Tempat Kedudukan : Jl. Ngagel Tirto No. 11

d. Struktur Organisasi



→ **Garis Komando**

Terdapat tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh para pegawai yang akan disebutkan sebagai berikut:

- 1) **Pengurus Koperasi**
 - a) Memimpin organisasi dan usaha Koperasi.
 - b) Menyelenggarakan RAT.
 - c) Bertindak untuk dan atas nama Koperasi dalam berhubungan dengan pihak ketiga sesuai dengan keputusan Rapat Anggota dan Anggaran Dasar/ Anggaran Rumah Tangga Koperasi.
 - d) Bertanggung jawab atas pengelolaan Koperasi.
- 2) **Pengawas Koperasi**
 - a) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijaksanaan dan pengelolaan koperasi.
 - b) Membuat laporan tertulis tentang hasil pengawasan.
- 3) **Direktur Utama**
 - a) Bersama dengan anggota direksi lainnya membuat Rencana Kerja & Anggaran Tahunan (RKAT) UJKS Tursina yang menjadi tanggung jawabnya pada setiap awal tahun dan setelah disetujui

Dewan Pengawas Dan Pengurus, dimintakan penesahan kepada Rapat Anggota Tahunan (RAT).

- b) Bersama dengan anggota direksi lainnya melakukan *review* terhadap Rencana Kerja & Anggaran Tahunan (RKAT) UJKS Tursina yang sudah berjalan, untuk kemudian dimintakan pengesahan pada RAT.
 - c) Melimpahkan wewenang dan tanggung jawab kepada salah seorang Direktur, bila berhalangan melaksanakan tugasnya atau tidak berada di kantor lebih dari 8 jam kerja, dengan membuat berita acara serah terima (dalam kondisi normal) yang dilaporkan ke Dewan Pengawas dan Pengurus.
 - d) Mengidentifikasi potensi di wilayah kerjanya guna mendukung pelaksanaan Rencana Pemasaran Tahunan (RPT).
 - e) Menandatangani surat- surat sesuai dengan kewenangannya.
 - f) Mengarahkan dan mengembangkan bisnis UJKS Tursina yang ada dalam tanggung jawabnya sesuai dengan amanat RAT sepanjang tidak bertentangan dengan Akta Pendirian, Undang- undang dan Peraturan yang berlaku serta Pedoman Prosedur Kerja dan Operasional UJKS Tursina.
- 4) Ka. Unit
- a) Memimpin, mengkoordinir, dan memastikan bahwa kegiatan operasional berjalan sesuai dengan aturan.

- b) Bertanggung jawab atas perkembangan UJKS Tursina.
 - c) Membuat strategi pencapaian hasil pembuatan proyeksi, lalu memonitoring, dan mengevaluasi serta melakukan langkah-langkah yang diperlukan demi perbaikan.
 - d) Melaksanakan pemeriksaan, persetujuan, dan pencairan pembiayaan sesuai dengan plafond yang telah ditentukan.
 - e) Melakukan audit internal sesuai dengan petunjuk pusat.
 - f) Melakukan pengawasan dan monitoring secara rutin dan terus menerus serta melakukan evaluasi atas kinerja karyawan.
 - g) Mengendalikan likuiditas.
 - h) Mempertanggungjawabkan segala aktivitas pekerjaan secara berkala.
 - i) Memberikan laporan setiap bulan.
- 5) Teller
- a) Bertanggung jawab dalam bidang keuangan dan pencatatannya.
 - b) Melayani penyetoran dan penarikan produk simpanan.
 - c) Melayani setoran angsuran pembiayaan.
 - d) Mencatat setiap transaksi pemasukan dan pengeluaran koperasi.
 - e) Menyusun dan menyerahkan laporan keuangan kepada Ka.Unit.
 - f) Bertanggung jawab terhadap kesuaian catatan keuangan baik catatan maupun jumlah uang tunai maupun bank opname dengan kas bank.

- g) Setiap transaksi langsung di entry ke sistem koperasi.
 - h) Back Up laporan transaksi harian.
 - i) Melakukan pengecekan terhadap cek list accounting.
 - j) Melakukan kas opname bersama Ka.Unit dan semua karyawan.
 - k) Menyusun pembukuan laporan harian, antara lain arus kas, neraca harian, rekap jurnal harian, laporan pendapatan, dan mutasi tabungan per kode transaksi.
 - l) Merapikan dan menertibkan pemberkasan serta administrasi kantor.
 - m) Bersama Ka.Unit membuat dan menyusun laporan keuangan bulanan, antara lain arus kas, neraca bulanan, tabel pendapatan, laporan laba rugi, tabel distribusi pendapatan, posisi kekayaan, dan jumlah penabung dan pembiayaan.
 - n) Mempertanggung jawabkan seluruh aktifitasnya kepada Ka.Unit.
- 6) UPN
- a) Menyapa dan memberikan salam kepada setiap nasabah yang datang.
 - b) Melayani pembukaan rekening tabungan.
 - c) Melayani dan menerima pengajuan pembiayaan.
 - d) Memeriksa kelengkapan dokumen administrasi pengajuan pembiayaan.

- e) Memberikan penjelasan mengenai produk UJKS Tursina kepada nasabah yang membutuhkan.
 - f) Menyelesaikan dengan cepat dan tepat setiap complain nasabah.
 - g) Melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap seluruh tugas yang diberikan.
 - h) Mempertanggung jawabkan seluruh aktifitasnya kepada KA.Unit.
- 7) Kepala Seksi Operasional
- a) Bertanggung jawab kepada Kabag Bisnis atau Pinca terhadap ketertiban dan keamanan keuangan dan dokumen-dokumen penting yang disimpan dalam brankas dan kluis.
 - b) Memastikan tidak terjadinya transaksi dalam kurun waktu setelah *close system* pada hari kerja sebelumnya sampai dengan awal hari kerja berikutnya.
 - c) Memastikan pada awal hari dan akhir hari pegawai dibawah siap di tempat masing- masing dan melaksanakan *flag operasional* (mengaktifkan atau menonaktifkan terminal user).
 - d) Mengelola kas induk sesuai dengan maksimum kas yang telah ditetapkan, melaksanakan pergeseran kas antar kas induk dengan kas teller.
 - e) Memastikan bahwa pencatatan pada register kas induk sudah dilakukan dengan tertib.

e. Produk- produk Koperasi Primer Tursina

Produk yang ada meliputi tabungan dan pembiayaan *Murabahah*.

1) Tabungan *Murabahah*

Simpanan yang disetor dan dapat diambil sewaktu-waktu dengan menggunakan akad *Murabahah*. Keuntungan yang ditawarkan bagi penabung :

- a) Aman dan transparan.
- b) Bebas riba, transaksi mudah dan sesuai syariah.
- c) Bagi hasil menguntungkan dan halal.
- d) Tanpa biaya administrasi bulanan.

Syarat-syarat yang ditentukan UJKS untuk produk tabungan *Murabahah* antara lain:

- a) Fotokopi kartu identitas (KTP/SIM).
- b) Setoran awal minimal Rp 50.000,-
- c) Setoran berikutnya minimal Rp 5.000,-
- d) Administrasi pembukaan tabungan Rp 5.000,-

2) Pembiayaan *Murabahah*

Pembiayaan atas dasar jual beli dimana harga jual didasarkan atas harga asal yang diketahui bersama ditambah keuntungan untuk Koperasi. Keuntungan adalah selisih harga jual dan harga asal yang disepakati bersama. Keuntungan yang ditawarkan Koperasi untuk produk pembiayaan *Murabahah*, antara lain:

- a) Proses cepat dan mudah.
- b) Margin bersaing.
- c) Sistem flat (pokok + margin).
- d) Berlandaskan syariah.

Syarat-syarat yang ditentukan UJKS Tursina untuk produk pembiayaan *Murabahah*, antara lain:

- a) Fotokopi KTP diri dan suami/istri (3 lembar).
- b) Fotokopi KSK (3 lembar).
- c) Slip gaji terakhir (3 lembar).
- d) Fotokopi jaminan (jika kendaraan)
 - 1. Fotokopi BPKB (3 lembar).
 - 2. Fotokopi STNK (3 lembar).
 - 3. cek fisik dari samsat
- e) Fotokopi surat nikah.

2. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini responden akan diambil populasinya adalah karyawan Koperasi Primer Tursina. Dan sebanyak 19 karyawan yang dijadikan responden untuk obyek penelitian ini. Terdapat karakteristik responden yang dihasilkan melalui daftar pertanyaan diantaranya yaitu tentang usia, jenis kelamin responden, pendidikan terakhir karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya, sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Berikut ini merupakan tabel dari 19 responden yang digolongkan pada frekuensi jumlah jenis kelamin karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamis	Jumlah	Persen (%)
Laki-laki	8	42%
Perempuan	11	58%
Jumlah	19	100%

Sumber : *Data Primer, diolah 2018*

Berdasarkan hasil tabel 4.1 diatas bahwa jumlah 19 karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya yang digunakan sebagai responden, menunjukkan jumlah karyawan perempuan lebih tinggi dari pada karyawan laki-laki.

b. Usia Responden

Berikut ini merupakan tabel dari 19 responden yang digolongkan pada frekuensi jumlah usia setiap karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya.

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Persen (%)
21-31 tahun	7	36,8%
31-41 tahun	6	31,6%
41-51 tahun	4	21,1%
51 tahun keatas	2	10,5%
Jumlah	19	100%

Sumber : *Data Primer, diolah 2018*

Berdasarkan tabel 4.2 dengan 19 karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya responden dengan usia yang terbesar yaitu berada di usia 21-31 tahun yang berjumlah 7 responden. Dan usia yang paling sedikit berada pada usia 51 tahun yang berjumlah 2 responden.

c. Pendidikan terakhir responden

Berikut ini merupakan tabel dari 19 orang responden yang digolongkan sesuai dengan pendidikan terakhir karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persen (%)
SMA	6	31,6%

DIPLOMA	1	5,3%
S1	12	63,1%
Jumlah	19	100%

Sumber : *Data Primer, diolah 2018*

Berdasarkan dari tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa jenjang pendidikan responden (karyawan Koperasi Primer Tursina) yang paling banyak adalah berpendidikan terakhir S1 yang berjumlah 12 orang dan yang paling sedikit berpendidikan terakhir Diploma yang berjumlah 1 orang.

d. Berdasarkan masa/ lama bekerja responden.

Berikut ini merupakan tabel dari 19 orang responden yang digolongkan sesuai dengan pendidikan terakhir karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya sebagai berikut:

Tabel 4.4
Masa/ Lama Bekerja Responden

Tahun	Jumlah	Persen (%)
0 – 2	4	21,1%
3 – 5	6	31,6%
6 – 8	7	36,8%
9 – 11	2	10,5%
Jumlah	19	100%

Sumber : *Data Primer, diolah 2018*

Berdasarkan dari tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa masa/ lama bekerja responden (karyawan Koperasi Primer Tursina) yang paling banyak adalah 6-8 tahun yang berjumlah 7 orang dan yang paling sedikit 9-10 tahun yang berjumlah 2 orang.

B. Analisis Data

1. Hasil data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas data diukur dengan membandingkan r hitung dengan r tabel (r product moment). Jika r hitung lebih dari r table, dan nilai produktif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Berikut ini adalah tabel uji validitas:

1) Variabel Etika Kerja

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja (X1)

No	Item	Signifikasi	Hasil	Keterangan
1	X1.1	0,05	0,040	Valid
2	X1.2	0,05	0,046	Valid
3	X1.3	0,05	0,021	Valid
4	X1.4	0,05	0,009	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki nilai hasil lebih kecil dari nilai

signifikansi (0.05), sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing item pertanyaan dapat dikatakan valid yaitu mampu mengukur variabel kinerja karyawan.

2) Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Item	Signifikansi	Hasil	Keterangan
1	X2.1	0,05	0,002	Valid
2	X2.2	0,05	0,062	Tidak Valid
3	X2.3	0,05	0,018	Valid
4	X2.4	0,05	0,011	Valid
5	X2.5	0,05	0,020	Valid
6	X2.6	0,05	0,033	Valid
7	X2.7	0,05	0,003	Valid
8	X2.8	0,05	0,014	Valid
9	X2.9	0,05	0,002	Valid
10	X2.10	0,05	0,003	Valid
11	X2.11	0,05	0,895	Tidak Valid
12	X2.12	0,05	0,012	Valid
13	X2.13	0,05	0,001	Valid
14	X2.14	0,05	0,001	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel diatas terdapat data yang tidak valid dikarenakan Hasil lebih besar dari pada signifikansi yaitu pada item X2.2, X2.11, maka saya menguji ulang uji validitas dengan membuang item yang tidak valid tersebut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Item	Signifikansi	Hasl	Keterangan
1	X2.1	0,05	0,002	Valid
2	X2.3	0,05	0,018	Valid
3	X2.4	0,05	0,011	Valid
4	X2.5	0,05	0,020	Valid
5	X2.6	0,05	0,033	Valid
6	X2.7	0,05	0,003	Valid
7	X2.8	0,05	0,014	Valid
8	X2.9	0,05	0,002	Valid
9	X2.10	0,05	0,003	Valid
10	X2.12	0,05	0,012	Valid
11	X2.13	0,05	0,001	Valid
12	X2.14	0,05	0,001	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki nilai hasil lebih kecil dari nilai signifikansi (0.05), sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing item

pertanyaan dapat dikatakan valid yaitu mampu mengukur variabel kinerja karyawan.

3) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	signifikansi	Hasil	Keterangan
1	Y1	0,05	0,005	Valid
2	Y2	0,05	0,000	Valid
3	Y3	0,050	0,000	Valid
4	Y4	0,05	0,013	Valid
5	Y5	0,05	0,004	Valid
6	Y6	0,05	0,001	Valid
7	Y7	0,05	0,000	Valid
8	Y8	0,05	0,000	Valid
9	Y9	0,05	0,000	Valid
10	Y10	0,05	0,000	Valid
11	Y11	0,05	0,000	Valid
12	Y12	0,05	0,000	Valid

Sumber: Kuesioner yang diolah dengan SPSS 20

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki nilai hasil lebih kecil dari nilai signifikansi (0.05), sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing item

pertanyaan dapat dikatakan valid yaitu mampu mengukur variabel kinerja karyawan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1	Etika Kerja	0,631	Diterima/ Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,698	Diterima/ Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,770	Diterima/ Reliabel

Sumber: Kuesioner yang diolah dengan SPSS 20

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha* yang cukup yaitu di atas 0.60- 0,79 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari angket adalah reliabel yang berarti bahwa angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket yang handal.

2. Deskripsi Total Masing- masing Variabel

Tabel 4.10
Variabel X dengan indikator Etika Kerja

Jawaban	Responden	Persentase
Sangat Tinggi	15	19,7%

Tinggi	43	56,6%
Sedang	12	15,8%
Rendah	6	7,9%
Sangat Rendah		
Jumlah	76	100%

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja disana berupaya memiliki etika kerja yang tinggi adalah sebesar 56,6% menyatakan tinggi, sebagian kecil karyawan memiliki etika kerja yang rendah sebesar 7,9%.

Tabel 4.11
Variabel X dengan indikator Lingkungan Kerja

Jawaban	Responden	Persentase
Sangat Baik	55	20,7%
Baik	162	60,9%
Sedang	49	18,4%
Rendah		
Sangat Rendah		
Jumlah	266	100%

Berdasarkan tabel 4.8 diatas menyatakan sebagian besar karyawan sebesar 60,9% menyatakan lingkungan kerja yang ada bersifat baik dan hanya sebagian kecil karyawan 18,4% merasa lingkungan kerja yang ada di Koperasi Primer Tursina bersifat sedang.

Tabel 4.12
Variabel Y dengan indikator Kinerja Karyawan

Jawaban	Responden	Persentase
Sangat Baik	45	19,7%
Baik	159	69,8%
Sedang	24	10,5%
Rendah		
Sangat Rendah		
Jumlah	228	100%

Berdasarkan tabel 4.8 diatas karyawan merasa bahwa kinerja mereka sudah baik, yaitu sebesar 69,8% karyawan. Sedangkan hanya 10,5% karyawan yang merasa bahwa kinerja mereka biasa saja/ sedang.

3. Analisis Kuantitatif

Analisis Rank Spearman

Analisis rank spearman digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai hubungan variabel Etika Kerja, Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di Koperasi Primer Tursina Surabaya. Perhitungan statistik dalam analisis rank spearman yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows versi 20,0. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dilaksanakan pada tabel berikut ini:

a. Kolerasi antara etika kerja dengan kinerja karyawan

H_0 : Etika kerja tidak berhubungan dengan kinerja karyawan

H_1 : Etika kerja berhubungan dengan kinerja karyawan

Tabel 4.13
Hasil Kolerasi *Rank Spearman Correlation* Etika Kerja

		Etika Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	-.044
	Etika Kerja		
	Sig. (2-tailed)	.	.857
	N	19	19
	Correlation Coefficient	-.044	1.000
	Kinerja Karyawan		
	Sig. (2-tailed)	.857	.
	N	19	19

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai koefisien sebesar -0,044 dengan taraf signifikansi untuk hipotesis umum sebesar 0,857 pada tingkat taraf kepercayaan 0,05 atau 95%. Adapun tngkat kriteria pengujian:

1. Jika taraf signifikansi $<$, maka h_0 ditolak dan h_1 diterima
2. Jika taraf signifikansi $>$, maka h_0 diterima dan h_1 ditolak

Dari hasil penghitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,857 $>$ (0,05) maka hipotesis h_1 ditolak. Artinya tidak terdapat hubungan antara etika kerja dengan kinerja karyawan. Hubungan ini ditunjukkan dengan nilai kolerasi sebesar -0,044 yang termasuk ke dalam kategori hubungan negatif.

b. Kolerasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

H_0 : Lingkungan kerja tidak berhubungan dengan kinerja karyawan

H_1 : Lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja karyawan

Tabel 4.14
Hasil Kolerasi *Rank Spearman Correlation* Lingkungan Kerja

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.276
	Lingkungan Kerja		
	Sig. (2-tailed)	.	.253
	N	19	19
	Correlation Coefficient	.276	1.000
	Kinerja Karyawan		
	Sig. (2-tailed)	.253	.
	N	19	19

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai koefisien sebesar 0,253 dengan taraf signifikansi untuk hipotesis umum sebesar 0,253 pada tingkat taraf kepercayaan 0,05 atau 95%. Adapun tngkat kriteria pengujian:

1. Jika taraf signifikansi $<$, maka h_0 ditolak dan h_1 diterima
2. Jika taraf signifikansi $>$, maka h_0 diterima dan h_1 ditolak

Dari hasil penghitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,253 $>$ (0,05) maka hipotesis h_1 ditolak. Artinya tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hubungan ini ditunjukkan dengan nilai kolerasi sebesar 0,276 yang termasuk ke dalam kategori rendah (0,20 – 0,399).

BAB V

PEMBAHASAN

A. Hubungan Variabel Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Primer Tursina.

1. Berdasarkan uraian pada bab 4 menggunakan aplikasi SPSS, maka di bab ini akan dijelaskan lebih lanjut tentang data dan hasil perhitungan yang telah didapatkan untuk memperoleh gambaran hasil lebih lanjut.
 - a. Hubungan etika kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya.

Dari uji analisis yang menggunakan analisis rank spearman, hasil dari analisis yang terdapat pada bab 4 tabel 4.7 menunjukkan dari kedua variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki hasil signifikansi 0,857 lebih besar dari 0,05 maka variabel etika kerja tidak berhubungan dengan kinerja karyawan. Dengan hasil nilai kolerasi sebesar -0,044 yang termasuk dalam kategori berhubungan negatif yang artinya hubungan berbalik, semakin tinggi variabel X maka semakin rendah variabel Y.

- b. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya.

Dari uji analisis yang menggunakan analisis rank spearman, hasil dari analisis yang terdapat pada bab 4 tabel 4.8 menunjukkan dari kedua

variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki hasil signifikansi 0,253 lebih besar dari 0,05 maka variabel lingkungan kerja tidak berhubungan dengan kinerja karyawan. Dengan hasil nilai kolerasi sebesar 0,276 yang termasuk dalam kategori rendah (0,20 – 0,399).

2. Alasan fakta di lapangan sehingga terjadi hasil bahwa etika kerja dan lingkungan kerja tidak berhubungan dengan kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya. (Wawancara menurut Lintang Sekretaris Direksi pada tanggal 10 Januari 2018)
 - a. Perekrutan karyawan baru di Koperasi Primer Tursina Surabaya melalui kenalan dari karyawan- karyawan lama. Sehingga kurangnya kesempatan bagi masyarakat umum untuk menjadi karyawan di Koperasi Primer Tursina, selain itu seharusnya perekrutan karyawan dilakukan secara profesional.
 - b. Hampir separuh lebih karyawan Koperasi Primer Tursina berada pada bagian Marketing dan Funding. Sehingga membuat banyaknya karyawan yang bekerja di luar kantor.
 - c. Hubungan antar karyawan, maupun atasan dan bawahan sudah seperti keluarga. Sehingga membuat komunikasi antara karyawan terjalin dengan baik.

B. Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Tidak Berhubungan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pimer Tursina Surabaya.

a. Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada Indikator Etika Kerja yaitu dedikasi pekerjaan mendapatkan hasil yang kurang memuaskan dari jawaban responden. Karyawan Koperasi Primer Tursina akan menyelesaikan tugas yang diberikan tetapi tidak dengan waktu yang lama atau lembur. Mereka akan pulang jika sudah waktunya pulang. Dalam hal ini keberhasilan dalam mencapai tugas yang maksimal tidak dinilai melalui proses tetapi bagaimana niat dan hasil itu dicapai sesuai waktu yang diberikan.

Juga terdapat penelitian pada *Journal of Leadership, Accountability and Ethics* Vol. 12(1) 2015, (Campbell, 1994; Viswesvaran & Van Der Beek, 2011), Campbell (1994) Kinerja adalah perilaku yang dipamerkan atau sesuatu yang dilakukan oleh karyawan (Campbell, 1990). Upaya untuk menentukan performa kerja individu mengungkapkan bahwa hal itu terkait dengan perilaku kerja yang sesuai dengan organisasi yang berada dalam kendali masing-masing pemegang pekerjaan (Campbell, 1994; Viswesvaran & Ones, 2001; Koopmans, Bernardis, Hildebrandt, Schaufeli, De Vet & Van Der Beek, 2011), Campbell (1994) mengakui bahwa kinerja pekerjaan harus didefinisikan melalui perilaku calon pekerja sebagai lawan hasilnya dan harus didefinisikan dalam konteks perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi. Namun, dorongan untuk tampil

dengan baik telah membuat banyak pemegang jabatan menjadi sangat tertarik pada hasilnya dan tidak memikirkan bagaimana pencapaiannya.

Bukti penelitian ini telah menunjukkan bahwa etika kerja yang kuat berkontribusi terhadap kinerja pekerjaan yang baik, sementara kinerja yang rendah atau buruk diakibatkan oleh lemahnya atau kelalaian etika kerja.

Marri, Sadozai, Zaman & Ramay (2012) berpendapat bahwa, etika kerja memfasilitasi sifat karyawan terhadap kerja keras dan organisasinya juga. Untuk menjamin kinerja karyawan, karyawan tersebut harus menunjukkan rasa tanggung jawab, integritas, disiplin, kualitas, dan rasakerja tim yang tinggi. Beberapa orang berpendapat bahwa tindakan semacam itu terbatas hanya pada deskripsi dan tanggung jawab pekerjaan. Yang lain berpendapat, bahwa mereka juga memiliki tanggung jawab etis terhadap organisasi dengan memastikan kelangsungan hidupnya. Oleh karena itu penelitian ini membahas pengaruh etika kerja terhadap tingkat performa kerja. Studi ini menguji bagaimana etos kerja mempengaruhi kinerja pekerja dan mengevaluasi bagaimana etika kerja yang kuat atau lemahnya etika kerja dapat berkontribusi untuk mendorong atau mengecilkkan hati para pekerja.

b. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tanggapan karyawan Koperasi Primer Tursina mengenai lingkungan kerja belum berjalan cukup baik, dikarenakan ada faktor

yang menyebabkan mengapa lingkungan kerja tidak berhubungan dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi prosedur kerja, standar kerja, pertanggung jawaban supervisor, kejelasan tugas, sistem penghargaan dan hubungan antar karyawan. Faktor hubungan antar karyawan ini yang susah di dapatkan oleh karyawan Koperasi Primer Tursina dikarenakan separuh lebih karyawan berada pada bagian marketing dan funding.

Juga terdapat penelitian terdahulu milik Natalia Nurhastuti, skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan, Bantul, Yogyakarta)”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bakpia Japon yang beralamatkan di Lopati, Trimurti, Srandakan, Bantul, Yogyakarta, dengan responden sebanyak 30 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi, sedangkan teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah *random sampling*. Adapun variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja (X1), karakteristik individu (X2), dan kinerja karyawan (Y). Teknik analisa data yang diguunakan adalah *Regresi Linier* berganda dan uji F.

Berdasarkan analisa data yang dilakukan, penelitian ini mendapatkan hasil bahwa secara parsial masing-masing variabel tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji *Regresi Linier* berganda (R^2) mendapatkan nilai $R^2 = 0,093$. Nilai ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara simultan dapat menjelaskan pengaruh terhadap variasi pada variabel kinerja karyawan sebesar 9,3%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 90,7% dijelaskan oleh variabel-variabel selain lingkungan kerja dan karakteristik individu.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai hubungan etika kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya. Maka dapat didapatkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Tidak terdapat hubungan antara variabel etika kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) Koperasi Primer Tursina Surabaya.
2. Tidak terdapat hubungan antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Koperasi Primer Tursia Surabaya.
3. Secara bersama-sama variabel etika kerja (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) tidak berhubungan terhadap kinerja karyawan (Y) Koperasi Primer Tursina Surabaya. Namun terdapat selisih hasil tingkat kolerasi antar kedua variabel diatas. Etika kerja mendapatkan hasil koefisien kolerasi $-0,044$ sedangkan lingkungan kerja mendapatkan hasil koefisien kolerasi $0,276$. Untuk itu lingkungan kerja lebih kuat hubungannya dibandingkan etika kerja pada kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya.

B. Saran

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang bisa disampaikan agar menjadi bahan masukan sehingga, dapat bermanfaat bagi karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya.

1. Bagi Peneliti

Dengan terselesaikannya penelitian ini, diharapkan agar penelitian selanjutnya meneliti di lembaga atau bank yang jumlah karyawannya lebih banyak lagi dan pernyataan dalam kuesioner dibuat bahasa yang mudah dipahami.

2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian dari analisis faktor yang telah dilakukan dalam penelitian ini, didapatkan hasil bahwa etika kerja dan lingkungan kerja tidak berhubungan terhadap kinerja karyawan. Sehingga Koperasi Primer Tursina Surabaya harus tetap menjaga kinerja karyawan agar tetap baik di mata masyarakat yaitu dengan cara menjaga etika kerja dan lingkungan kerja sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan Koperasi Primer Tursina Surabaya akan baik secara keseluruhan. Dan selalu memberikan pelayanan pada nasabah yang baik. Karena suatu perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik, maka hal itu akan menjadi magnet untuk menjaga loyalitas serta akan mampu menarik minat masyarakat lainya untuk bertransaksi di Koperasi Primer Tursina Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, Sukrisno dan I Cenik Ardana. 2009. *Etika Bisnis dan Profesi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ali, Abbas. 1998. "Scaling of Islamic Rork Ethic". *Journal of Social Pshycolgy*. (hlm 679-581).
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco.
- Arifin, Johan. 2007. *Fiqih Perlindungan Konsumen*. Semarang: Rasail Semarang.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badroen, Faisal. 2007. *Etika Bisnis Dalam Islam*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Beekun, Rafik Issa. 2004. *Etika Bisnis Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bertens, K. 2011. *Etika*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metodelogi Penelitian Sosial & Ekonomi Format-Format Kuantitatif dan untuk Studi Sosiolog, Kebijakan Publik, Komunikasi, Manajemen dan Pemasaran*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metodelogi Penelitian Sosial & Ekonomi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Darmawi, Herman, 2010, Manajemen Risiko, Jakarta: Bumi Aksara

Ernawan, R Erni, 2007. *Etika Bisnis*. Cetakan Pertama, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.

Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta

Hamzah, B, Uno dan Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hermawan, Asep. 2005. *Penelitian Bisnis Metode Kuantitatif*. Jakarta: PT. Grasindo.

Idrus, Muhammad. 2009. *Metodelogi Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Erlangga.

Jusmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara.

Muhammad. 2008. *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali.

Mulyadi, Acep. 2008. "Relasi Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Produktivitas Kerja di Daerah Kawasan Industri Kabupaten Bekasi" dalam jurnal TURATS: *Islam dan Etos Kerja Volume 4* (hlm 3).

Nailufar, Yuyun. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. UIN Sunan Ampel Surabaya.

Narbuko, Choli. 2009. *Metodelogi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Panuju, Redi. 1995. *Etika Bisnis Tinjauan Empiris Dan Kiat Mengembangkan Bisnis Sehat*, Jakarta: PT Grasindo.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rudito, Bambang dan Melia Famiola. 2007. *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial, Perusahaan di Indonesia*. Bandung: Rekayasa Sains.
- Rudito Bambang, Melia Famiola, 2007. *Etika Bisnis dan Tanggung Jawab Sosial Masyarakat Di Indonesia*. Cetakan Pertama, Penerbit Rekayasa Sains, Bandung.
- Sedarmayanti. 2016. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. 58-59.
- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sinamo, J.H. 2002. *Ethos Kerja*. Jakarta: Mahardika.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metodelogi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2002. *Metodelogi Penelitian Administrasi Metode*. Bandung: Alfabeta
- Suharto dan Cahyono, Budi. 2005. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah Volume 1”.

Suharto & Cahyono, Budhi. 2005. *"Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah"*: Vol. 1 (Januari 2005).

Supardan Dadang, 2009. *Pengantar Ilmu Sosial Sebuah Kajian Pendekatan Struktural*. Cetakan Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Supranto, J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.

Umar, Husain. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka.

Wibisono, Dermawan. 2003. *Riset Bisnis bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.