

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO)**

**Yuli Yantika Anggraeni, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid**  
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

**ABSTRACT**

*This research is intended to know the influence of work environment, hard worker, and discipline of employees. The method that is used in this research is quantitative method, this in this research the researcher will proof the hypotesis which is formulated before and make the calculation analysis based on the data and describe it systematically, factual and accurate about the fact, characteristics and relationship with the phenomenon which is researched. The data is taken from questionnaires spread as much 104 respondent that is also as the research population. The technique of data anaysis which is used to test this hypothesis is regression linear double analysis include test of F, test of T, test of hypothesis and determination coefficient. Before all of data is processed, for the first the data will be tested using assumption classic test which include normality test, heteroscedasticity test, auto correlation test, multicollinearity test. The results of the T test study stated that: work environment (X1) has a direct influence on employee performance (Y1), work ethic (X2) has a direct influence on employee performance (Y1), work discipline (X3) has a significant effect on employee performance (Y1), work environment (X1), work ethic (X2), work discipline (X3) has an effect simultaneously on employee performance (Y1), work environment (X1), work ethic (X2) and work discipline (X3) together have a significant influence on the effectiveness of employee performance (Y1). Result of test F count of work environment variable (X1), work ethic (X2) and work discipline (X3) with significant  $0.000 < \alpha = 0.05$  and positive sign showed that simultaneously affect to employee performance.*

*Keywords: work environment, work ethic, work discipline, employee performance*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, sehingga dalam penelitian ini penulis akan membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya dan membuat analisis perhitungan berdasarkan data yang ada serta mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 104 responden yang juga sebagai populasi penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup Uji F, Uji T, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Semua data diolah dengan yang terlebih dahulu diuji

menggunakan Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi dan Uji Multikolinieritas

Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa: lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y1), etos kerja (X2) mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y1), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2), disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y1), lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja karyawan (Y1).

Hasil Uji F hitung variabel lingkungan kerja (X1), etos kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) dengan signifikan  $0.000 < \alpha = 0.05$  serta bertanda positif menunjukkan bahwa secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi tersebut akan menjadi suatu organisasi yang mampu bersaing, dan unggul karena akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Menurut Malayu Hasibuan (2012), sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya. Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi diharapkan dapat optimal dengan memperhatikan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Dari beberapa kondisi diatas, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi atau upaya dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operasional sumber daya manusia yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2008:6).

### 2. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan

kinerja organisasi. Suatu kondisi Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

### 3. Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013:3). Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2002:15).

### 4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Fathoni, 2006:126).

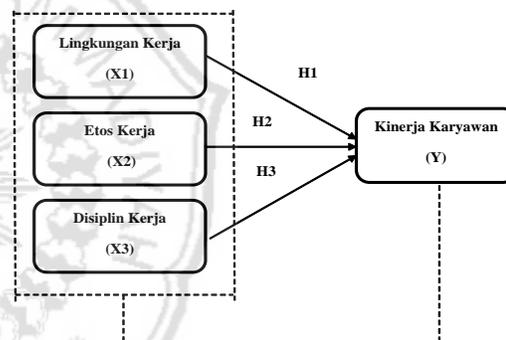
### 5. Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa : “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

### 6. Kerangka Konseptual

Untuk lebih jelasnya tentang kerangka konseptual yang membentuk penelitian ini akan disajikan kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar: 2.1 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka- angka yang dapat dihitung maupun diukur Sugiyono (2010). Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dan perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik.

## 2. Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden akan memberikan respon verbal dan atau respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

## 3. Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2014). Pengambilan sampel dengan pertimbangan faktor keterbatasan yang tidak memungkinkan seluruh populasi untuk diteliti. Untuk menentukan beberapa sampel yang dibutuhkan, maka digunakan rumus.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

(Slovin, dalam Umar, 2007:78)

di mana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir yaitu (0,1 atau 10%).

Jika diketahui jumlah populasi karyawan PEMKAB Bondowoso sebesar 104 karyawan, maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{104}{1 + 104 (0,1)^2} \\ &= 50,9 \text{ responden} \\ &= 51 \text{ responden} \end{aligned}$$

## 4. Tehnik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi sperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2010). Kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan untuk mendapatkan informasi yang

bermanfaat yang mendukung teori dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengaku persepsi responden digunakan skala likert (Freddy:1997). Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah:

- |                        |     |
|------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju       | : 5 |
| b. Setuju              | : 4 |
| c. Kurang setuju       | : 3 |
| d. Tidak setuju        | : 2 |
| e. Sangat tidak setuju | : 1 |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Sejarah PEMKAB Bondowoso

PEMKAB Bondowoso adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh kepala badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Badan ini mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah. PEMKAB Bondowoso yang beralamatkan di Jalan Letnan Amir Kusman No.2 B.

### 2. Metode Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa seluruh variable menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor memiliki nilai signifikanai <0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa nilai cronbach's Alpha yakni 0,815, 0,793, 0,802, 0,825, >0,60 sehingga item-item pada masing-masing variabel tersebut layak

digunakan sebagai alat ukur, dan kuesioner dinyatakan handal atau reliable.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso.
2. Etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso.

### 2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Hendaknya instansi dalam upaya menajada kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja, sehingga dengan lebih memperhatikan kenyamanan karyawan
2. Dari nilai rata-rata melihat indikator nilai terendah  $X_{1.3}$  (4,08), oleh karena itu pihak instansi perlu untuk memprioritaskan pada indikator lingkungan kerja. Diharapkan PEMKAB Bondowoso meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja.
3. Dari nilai rata-rata melihat indikator nilai terendah  $X_{2.4}$  (4,25), oleh karena itu pihak instansi perlu untuk memprioritaskan pada indikator etos kerja. Diharapkan PEMKAB Bondowoso untuk membentuk etos

kerja yang baik bagi karyawan demi meningkatkan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya.

4. Dari nilai rata-rata melihat indikator nilai terendah  $X_{3.4}$  (4,12), oleh karena itu pihak instansi perlu untuk memprioritaskan pada indikator disiplin kerja. Diharapkan PEMKAB Bondowoso harus dapat merubah budaya disiplin di dalam dan di luar lingkungan kantor, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam kantor telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
5. Sebagai acuan peneliti selanjutnya dengan tema yang sama, diharapkan dapat menambah variable yang akan digunakan seperti budaya organisasi, motivasi kerja, komitmen organisasi dan lainnya, sehingga hasil temuannya lebih baik dalam menjelaskan mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta*. Bandung.
- Freddy, (1997). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. "*Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama.
- Sofyandi, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.

- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*; Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardewi, 2013. *Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Guru SMA Negeri di kota Amlapura*. Jurnal Akutansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Vol 4.
- Umar, 2007. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajafindo Persada

