

PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINTANG SIDORAYA DI MAMBAL BADUNG

I Gusti Agus Sedana Yoga¹, Agus Wahyudi Salasa Gama², Ni Putu Yeni Astiti.³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarawati Denpasar

E-mail : agusyogasalihim@gmail.com

ABSTRAK

PT. Bintang Sidoraya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang bidang pemasaran air mineral AQUA. Perusahaan dalam mewujudkan tujuannya dituntut harus memiliki karyawan yang memiliki etos kerja tinggi, disiplin kerja yang tinggi serta didukung pula oleh lingkungan kerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Badung. Penelitian ini dilakukan di PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Badung. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 67 orang karyawan PT. Bintang Sidoraya dengan menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, regresi linear berganda, uji asumsi klasik analisis korelasi berganda, koefisien determinasi, uji t dan Uji F. Pengolahan data pada skripsi ini menggunakan program SPSS 27.0 for Windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal. Hal ini memiliki arti jika etos kerja disiplin kerja yang dimiliki karyawan baik, dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan baik, maka kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya di Mambal akan mengalami peningkatan.

Kata Kunci : Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan organisasi yang ada didalamnya. Organisasi merupakan sebuah tempat atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama secara rasional dan sistematis, terkendali dan dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan (Afandi, 2018). Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (cipta, rasa dan karsa) (Sutrisno, 2019). Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal (Sudaryo, dkk., 2019).

Pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Pada prinsipnya penilaian adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja (Afandi, 2018). Kinerja karyawan dalam penelitian ini diduga dipengaruhi oleh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Etos berasal dari bahasa Yunani (*etos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Kamus besar bahasa Indonesia menyatakan bahwa etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Kerja dalam arti pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi, intelektual dan fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan keduniaan maupun keakhiratan. Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar (Hamimih, 2020).

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Mamminanga (2019), Fahmi dan Arnu (2021), Firdaus (2022) dan penelitian Yasdianto, dkk. (2020) menyimpulkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal berbeda ditemukan pada penelitian Nurraya dan Widodo (2022) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Adapun disiplin kerja adalah sikap perilaku, dan bertindak sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlak. Sedangkan keluhan-

keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (Triyaningsih,2020) Ada keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Aulia dan Trianasari (2021), Vallennia, dkk. (2022), Wachidah dan Luturlean (2019) serta penelitian Wau, dkk. (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian Muna dan Isnowati (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain etos kerja dan disiplin kerja, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi, (2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sudaryo, dkk. (2019) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Shobirin & Siharis (2022), lingkungan kerja dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang diperhatikan dengan baik dengan menumbuhkan kondisi serta situasi kerja yang mampu mendorong motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019), Junaidi (2021), Anggoro (2022), serta Rastana, dkk. (2021) menunjukkan bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Sabilalo, dkk. (2020) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan kinerja karyawan.

PT. Bintang Sidoraya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang bidang pemasaran air mineral AQUA dengan memiliki 7 depo yaitu : Depo Denpasar, Depo Singaraja, Depo Mambal, Depo Jimbaran, Depo Renon, Depo Negara dan Depo Klungkung. Perusahaan ini beralamat di Jalan Tunjung Sari No. 18X Denpasar Bali. PT Bintang Sidoraya memiliki 67 orang karyawan. Sejumlah literatur menyatakan banyak faktor yang menyebabkan hal tersebut, salah satunya adalah karyawan tidak bekerja dengan baik. Menurunnya nilai penjualan produk pada dua tahun terakhir dan lebih rendahnya realisasi nilai penjualan dibandingkan dengan target yang ditetapkan mengindikasikan adanya masalah yang dihadapi karyawan PT. Bali Artha Makmur di Abian Tuwung, Kediri, Tabanan berkaitan dengan kinerja karyawan di samping karena adanya kasus covid-19. Berdasarkan hasil observasi awal di lapangan, diketahui adanya pelayanan yang sering lambat sehingga konsumen harus menunggu lama pengirimannya, dan banyaknya pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan tepat waktu sehingga karyawan harus lembur agar target tercapai.

kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya mambal mengalami pasang surut dari tahun 2022-2023. Pencapaian penjualan dari tahun 2020-2022 cenderung mengalami kenaikan dan penurunan dari yang ditargetkan oleh PT. Bintang Sidoraya mambal. Pada tahun 2020 karyawan hanya mampu menjual 1.310.400 galon dari 1.400.000 galon yang ditargetkan atau hanya sebesar 93% saja. Pada tahun 2021 karyawan hanya mampu menjual 1.201.200 galon dari 1.400.000 galon yang ditargetkan atau hanya sebesar 85% saja. Dan Pada tahun 2022 karyawan hanya mampu menjual 1.291.680 galon dari 1.400.000 galon yang ditargetkan atau hanya sebesar 92% saja. Dari data tersebut PT. Bintang Sidoraya Mambal, jumlah produk yang dijual dengan yang ditargetkan mengalami pasang surut atau naik turunnya jumlah produk yang dijual dan tidak tercapainya target yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka saya melakukan penelitian perusahaan tersebut dengan judul. Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal, Badung.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Goal Setting Theory

Goal-Setting Theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke (2013). Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan kelompok kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu mendapat informasi yang jelas untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakan dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal-Setting Theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

2.2. Etos Kerja

Etos Kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar. (Hamimih, 2020).

2.3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018:12)..

2.4. Lingkungan Kerja

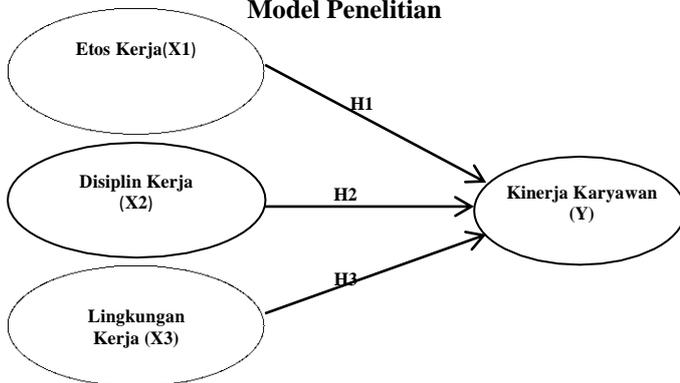
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Soetjipto, 2018)

2.5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. (Nanda, 2020).

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

**Gambar 3.2
Model Penelitian**



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2023)

Hipotesis

- H1: Etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan..
- H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bintang Sidorya, yang berlokasi di Jalan Raya Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji validitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam instrument penelitian tersebut *valid*.

Uji reliabilitas menunjukkan beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Analisis Inferensial

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bintang Sidoraya di Mambal. Hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS dapat disajikan pada Tabel berikut

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	4.661	1.602		2.910	.005
Etos kerja	.186	.084	.185	2.216	.030
Disiplin kerja	.403	.080	.535	5.049	.000
Lingkungan kerja	.189	.079	.252	2.388	.020
R					0.753
R²					0.566
Adjusted R²					0,546
F Statistic					27.436
Signifikansi					0.000

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan program SPSS 27.0 for Windows pada Tabel di atas dapat dibuat suatu persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 4,661 + 0,186X_1 + 0,403X_2 + 0,189X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arah masing masing variabel terikatnya. Persamaan regresi linier berganda tersebut diuraikan sebagai berikut:

- 1) a = 4,661 artinya jika tidak ada perhatian terhadap etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka skor kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal adalah rata-rata meningkat sebesar 4,661
- 2) $\beta_1 = 0,186$ artinya apabila etos kerja (X_1) semakin baik, sedangkan disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.
- 3) $\beta_2 = 0,403$ artinya apabila disiplin kerja (X_2) semakin meningkat, sedangkan etos kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.
- 4) $\beta_3 = 0,189$ artinya apabila lingkungan kerja (X_3) semakin meningkat, sedangkan etos kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan.

2) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan bahwa *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,849 > dari *level of significant* (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi tentang etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian Heterokedastisitas menunjukkan nilai signifikansi masing-masing variabel bebas lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Nilai *Tolerance* masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan multikolinearitas antar variabel bebas tersebut.

3) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 hasil pengujian dapat disajikan bahwa nilai dari korelasi (R) adalah sebesar 0,753. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan kuat antara etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4) Analisis Determinasi

Nilai *Adjusted R Square* adalah 0,546 atau 54,6%. Koefisien determinasi adalah 54,6% berarti variasi pengaruh secara simultan antara perubahan etos kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap perubahan kinerja karyawan adalah sebesar 54,6%, sedangkan sisanya 45,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini..

5) Uji Hipotesis

a. Uji F (F-test)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari F hitung adalah sebesar 27,436 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan Tabel 1 dapat disajikan bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel etos kerja sebesar 0,030 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai koefisien regresi sebesar 2.216, dikatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima.

b) Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan Tabel 1 dapat disajikan bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai koefisien regresi sebesar 5.049, dikatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima.

c) Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan Tabel 1 dapat disajikan bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai koefisien regresi sebesar 2.388, dikatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika etos kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini diindikasikan oleh indikator tanggung jawab, kerja keras, kejujuran dan rajin.

Menurut teori Hamimih (2020) Etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar,

pikiran dasar, kode etik, mode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar yang mengatur.

Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mamminanga (2019), Yasdianto, Marsinah dan Zamzam (2019), Fahmi dan Arnu (2021), Firdaus (2022), dan Maulidia (2020) menyatakan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika disiplin kerja karyawan baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini diindikasikan oleh indikator ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor.

Menurut teori Sutrisno (2019), Disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sebagai bentuk dari tanggung jawab individu atas tugas yang diterimanya.

Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aulia dan Trianasari (2021), Valinnia, Atikah dan Azijah (2022), Wachidah dan Lunturlean (2019), dan Wau, Waoma dan Fau (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini diindikasikan oleh indikator penerangan, suhu udara, kebisingan dan keamanan.

Menurut teori Afandi (2018), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial karyawan di dalam organisasi yang mempengaruhi karyawan tersebut selama bekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan Sihalohe dan Siregar (2019), Anggoro (2022), Juanedi (2021), dan Rastana, Mahayasa dan Premawani (2021) serta Rosminah (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja yang ada di perusahaan baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

PENUTUP

1. Simpulan

- 1) Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal. Hal ini memiliki arti jika etos kerja yang dimiliki karyawan baik, maka kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya di Mambal akan mengalami peningkatan.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal. Hal ini memiliki arti jika disiplin kerja karyawan baik maka kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya di Mambal akan mengalami peningkatan.

- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Sidoraya di Mambal. Hal ini memiliki arti jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan baik, maka kinerja karyawan PT. Bintang Sidoraya di Mambal akan mengalami peningkatan.

2. Saran

- 1) Saran bagi manajemen PT. Bintang Sidoraya di Mambal sebagai berikut :
 - a. Dilihat dari skor rata-rata terendah etos kerja atas indikator “tanggung jawab” memiliki nilai paling rendah yaitu sebesar 3,27. Dengan adanya hal tersebut maka disarankan kepada karyawan PT. Bintang Sidoraya di Mambal agar meningkatkan rasa tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan cara memberikan sanksi kepada karyawan yang melalaikan tanggung jawabnya.
 - b. Dilihat dari skor rata-rata terendah disiplin kerja atas indikator “ketepatan waktu” memiliki nilai paling rendah yaitu sebesar 3,60. Dengan adanya hal tersebut maka disarankan kepada karyawan PT. Bintang Sidoraya di Mambal diharapkan agar dapat mengurangi stress karyawan karena tuntutan agar dapat menggunakan waktu secara maksimal sehingga apa yang ditargetkan perusahaan dapat tercapai.
 - c. Dilihat dari skor rata-rata terendah lingkungan kerja atas indikator “keamanan” memiliki nilai paling rendah yaitu sebesar 3,12. Dengan adanya hal tersebut maka disarankan kepada pihak manajemen PT. Bintang Sidoraya di Mambal agar lebih memperhatikan kinerja aparat keamanan dalam hal ini security yang ada di perusahaan agar senantiasa selalu mengadakan atau melakukan patrol untuk meminimalisir tindak kejahatan karena seringnya ada keluhan karyawan yang kehilangan barang di tas mereka.
- 2) Saran bagi peneliti sebagai berikut disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti komunikasi, kompensasi finansial, pelatihan dan komitmen organisasi. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat pun dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.
- 3) Bagi Fakultas diharapkan untuk mendokumentasikan penelitian ini agar dapat dijadikan referensi bagi adik-adik yang akan mengangkat judul yang sama pada penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Anggoro, Yusuf Alfian Rendra. 2022. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Camming Sugar Factory. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah*. Vol.8, No. 1
- Arifin, Muhammad Zaenal dan Sasana, Hadi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pelayanan Publik. *Jurnal Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*. Volume 2 ISSUE 6 (2022).
- Ariska, Deni. 2021. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arumbai Kasembadan Banyumas. *Skripsi Universitas Mahamadiyah Purwokerto*.
- Aulia, Vidia dan Trianasari. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. *Jurnal JMPP*, Vol. 4, No. 1, March 2021.

- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fahmi, Ilyan Sandrian dan Arnu, Anggi Pasca. 2021. Pengaruh Pengawasan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Barat II. *Jurnal JEBM. Vol.18. No. 3.*
- Firdaus, 2022. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rianda Usaha Mandiri. *Jurnal Widya Amrita. Volume 3 Nomor 5. 2023.*
- Junaedi, Junaedi. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Hukum Humaniora dan Politik. Volume 1, Issue 4, 2021.*
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 27*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamimih, Adna. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung. *Skripsi (S-1) Perpustakaan FEB Unpas.*
- Hardiansyah, Andri. 2017. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Vo. 3. No. 2.*
- Husein Umar. 2018. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan tesis*. PT. Rajawali, Jakarta.
- Kusuma, Bagus Nyoman. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Bangunan UD. Wijaya Kusuma. *Jurnal Value. Vol.4, No. 1, Tahun 2023.*
- Mamminanga, Iwan. 2019. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Maninangpajo Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis Vol 1, No 1,*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulidia, Syifa Nur. 2020. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi di Kota Banda Aceh). *Ejurnal Program Pascasarjana Universitas Pasundan, Bandung.*
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta. Bandung.
- Muna, Nailul dan Isnowati, Sri. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022.*
- Nanda, Bayu Sedih. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal El-Riyasah. Vo. 11 No. 2 Tahun 2020.*
- Novita, Wely. 2019. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sony Indonesia Branch Medan). *Jurnal Islam dan Humaniora, Vol. 2 No. 02.*
- Nurraya, Nurraya dan Widodo, Sri. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik dan Operasional PT. Madia Asriprima Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen. Vol.2, No. 2.(2022).*

- Pangesti, Daru. 2021. Pengukuran Kinerja dengan Pendekatan Balanced Scorecard pada Rumah Sakit Umum Daerah Kebumen. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri, Yogyakarta.*
- Rastana, I Made Sandi. Mahayasa, I Gede Aryana dan Premayani, Ni Wayan Wina. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Agustus 2021, Vol. 1, No. 3.*
- Rahmah, Syahidah. 2021. Etos Kerja Pedagang Muslim serta Dampaknya Terhadap Peningkatan Kesejahteraan Ekonomi di Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. *Journal of Applied Managerial Accounting. Vo. 5. No. 2.*
- Rofi, Ahmad Nur. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan. Vol. 3, No. 1*
- Rosminah. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia | April 2021.*
- Santoso, Arief Budi. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Rice Bowl Indonesia di Plaza Asia Sudirman. *Jurnal Disrupsi Bisnis. Vol.3, No. 1*
- Sedarmayanti, 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sabilalo, Mahmudin A. Kalsum, Ummy. Muh, Nur dan Makkulau, Andi Runis. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Management & Business. ISSN : 2598-831X*
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Djambatan, Jakarta.
- Siagian, S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sihaloho, Ronal Donra dan Siregar, Hotlin. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November).*
- Soetjipto, B.W. 2018. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Book. Yogyakarta.
- Sofyan, D.K. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Mallikussaeh Industrial Engineering Journal Vo. 2. No. 1*
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofianti, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Penerbit: Andi, Yogyakarta
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-10, Purnamedia Group, Jakarta.
- Triyaningsih, 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi 1(2) : 31-32.*

- Vallennia, Kirana. Atikah, Atik dan Azijah, Fitri Nur. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. *E-Journal Equilibrium Manajemen*.
- Wachidah, Luthfia Nur dan Luturlean, Bachruddin Saleh. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. Vol. 3 No. 2 Mei-Agustus 2019.
- Wau, Jelaskan, Waoma, Samalua dan Fau, Ferdinand T. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatani. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Volume 4, Nomor 2, Juli 2021.
- Yasdianto, Irsan. Marnisah, Luis dan Zamzam Fakhry. 2019. Pengaruh Etos Kerja, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Departemen *Asset & Office Management* PT Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Jurnal Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah* Volume 6 Nomor 1 Edisi Agustus 2020.