

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. CBU AUTO SERVICES Surabaya

Rizky Chandra Adi Purnomo¹ dan Siti Samsiyah²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya Surabaya^{1,2}

Email : rizkychandra888@gmail.com, sitisamsiyah@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Perusahaan yang menjalankan usahanya pada aspek otomotif dengan menyediakan fasilitas jasa perbaikan, perawatan mobil maupun penjualan Sparepart dan bahan yang diperlukan mobil pada kegiatan dalam dunia otomotif disebut dengan Bengkel Mobil. Upaya untuk menambah pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja yang dimiliki oleh karyawan CBU maka kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan guna mencapai keberhasilan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. CBU Auto Service. Sampel ini berjumlah 31 responden. PT. CBU Auto Service menggunakan teknik sampling jenuh pada menentukan sampel dengan cara melakukan sampling terhadap semua pekerja. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan etos kerja bersama-sama memiliki dampak besar pada efektivitas kinerja pegawai dibuktikan dengan hasil uji F yang memperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Companies that run their business in the automotive aspect by providing repair services, car maintenance and sales of spare parts and materials needed for cars in activities in the automotive world are called Car Workshops. Efforts to increase the influence of the work environment and work ethic of CBU employees, employee performance is very important for the company to achieve success. The purpose of this study was to determine how the work environment and work ethic on the performance of employees of PT. CBU Auto Service. This sample amounted to 31 respondents. PT. CBU Auto Service uses a saturated sampling technique to determine the sample by sampling all workers. The results obtained indicate that the work environment and work ethic together have a major impact on the effectiveness of employee performance as evidenced by the results of the F test which obtained a significant value of $0.000 < 0.05$ which means that the two variables simultaneously affect employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Ethic, and Employee Performance

Pendahuluan

Semua perusahaan pastinya harus mengejar tujuan saat menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuannya maka perusahaan harus pintar menentukan strategi, khususnya pada perencanaan yang pada dasarnya fokus pada tahapan akan mengambil alih oleh tim manajemen. Sebagai sumber topik fokus menentukan kesuksesan aktivitas bisnis. Dengan dinamika lingkungan, perolehan dan pengembangan SDM yang memiliki kualitas menjadi semakin penting, sesuai dengan dinamika lingkungan yang terus mengalami perubahan. Kondisi terkait *work environment*, itu belum mendapat banyak perhatian akhir-akhir ini. Oleh perusahaan sebagai salah satu faktor berpengaruh yang paling penting bagi kinerja karyawan. *Work environment* yang baik mempengaruhi kondisi fisik dan menciptakan *work environment* maupun kondisi psikologis karyawan itu sendiri. *Work environment* yang baik dapat membantu menjaga kesehatan fisik dan mental karyawan. Ini berguna untuk menambah kinerja karyawan. Karyawan berharap keadaan lingkungan pekerjaan yang nyaman dan tidak menimbulkan kejenuhan. Ketika suasana kerja tidak seperti yang diinginkan, maka mempengaruhi signifikan pada kinerja

pegawai. *Work environment* dikatakan sesuai saat seorang pegawai mampu melakukan aktivitas yang bisa dikatakan aman, nyaman, optimal dan sehat. Menurut Busro (2017: 218), Etos bisa diartikan sebagai suatu sistem pada mulanya adalah nilai-nilai spiritual, tanggungjawab dan kewajiban. Oleh karena itu, sikap moralitas yang bertentangan dengan etos kerja karena pementingan pada pembentukan moral upaya untuk menjadi berorientasi pada norma sebagai tolok ukur melanjutkan.

Khususnya pada *work environment* Bengkel Mobil yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada aspek otomotif dengan menyediakan fasilitas jasa perbaikan, perawatan mobil maupun penjualan Sparepart dan Bahan-bahan yang diperlukan mobil pada kegiatan perbengkelan. *Work environment* sangat berpengaruh untuk menambah kinerja karyawan sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal dan etos kerja yang baik akan menambah kualitas karyawan saat menyaingi bisnis perbengkelan yang selalu berkembang setiap tahunnya maupun kebutuhan dan untuk menambah kepuasan pelanggan maka bengkel CBU World Surabaya menetapkan untuk mengembangkan dan menerapkan sistem manajemen mutu maupun menambah kinerja karyawan yang akan berguna untuk perusahaan. Menurut Kaswan (2017:278), perilaku yang mencerminkan kinerja karyawan misalnya di suatu perusahaan mempunyai kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan untuk berpartisipasi atau menilai tujuan organisasi. Untuk menambah kinerja karyawan pada bengkel CBU World Surabaya maka perusahaan akan menerapkan dasar dan pedoman pada menghasilkan ruang lingkup yang baik guna mengkontrol semua kegiatan proses operasional dan kegiatan yang akan menunjang maupun mendukung terselenggaranya kelancaran dan terlaksananya sasaran secara menyeluruh dan berkelanjutan untuk menjadi bengkel mobil yang lebih terorganisasi dan terencana maupun lebih tertata.

Pada suatu perusahaan kinerja karyawan sangatlah berperan penting pada kesuksesan dan berkembangnya perusahaan dan untuk menunjang kinerja karyawan yang baik dapat dimulai dari membuat pengaruh *work environment* dan etos kerja baik secara individu maupun pada team atau divisi tiap bagian. Pengaruh *work environment* dan etos kerja pada masa pandemi saat ini juga berperan penting karena pada kondisi seperti ini banyak karyawan yang imunnya menurun karena tertekan pada kondisi lingkungan dan tekanan pekerjaan. Dengan kondisi pandemi seperti ini perusahaan juga harus menyesuaikan *work environment* dan beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang dilakukan oleh pegawai bisa berdampak pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, agar lebih dimaksimalkan kinerja, kemampuan dan prestasi dari karyawan tersebut untuk menambah dan memajukan perusahaan agar lebih baik.

METODE

Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2013: 80) populasi ialah bidang umum yang terbentuk dari: objek/subyek dengan nilai dan individualitas yang spesifik, yang dipelajari terlebih dahulu oleh peneliti kemudian disimpulkan. Karyawan PT. CBU Auto Service merupakan populasi dalam penelitian ini, dengan sampel berjumlah 31 orang. Metode penentuan sampel dengan cara sensus atau sampling jenuh.

Teknik Analisis Data Hasil Uji Instrumen Uji Validitas

Variabel	Item	Rhitung	Sig	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,644	0	0,3	Valid
	X1.2	0,471	0	0,3	Valid
	X1.3	0,784	0	0,3	Valid
	X1.4	0,556	0	0,3	Valid
	X1.5	0,802	0	0,3	Valid
	X1.6	0,809	0	0,3	Valid
Etos Kerja (X2)	X2.1	0,689	0	0,3	Valid
	X2.2	0,951	0	0,3	Valid
	X2.3	0,771	0	0,3	Valid
	X2.4	0,764	0	0,3	Valid
	X2.5	0,819	0	0,3	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,672	0	0,3	Valid
	Y.2	0,687	0	0,3	Valid
	Y.3	0,886	0	0,3	Valid
	Y.4	0,697	0	0,3	Valid
	Y.5	0,534	0	0,3	Valid

Sumber :Lampiran Output SPSS Uji Validitas, data diolah

Hasil tabel diatas semua item pada setiap pernyataan memiliki nilai $> 0,30$, sehingga dapat disimpulkan seluruh item valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai cronbach alpha	Nilai kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,861	0,6	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0,920	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,863	0,6	Reliabel

Sumber :Lampiran Output SPSS Uji Reabilitas, data diolah

Pada setiap variabel yang ditunjukkan dalam tabel diatas diperoleh nilai cronbach alpha $> 0,60$, maka dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1,35954456
Most Extreme Differences	Absolute	0,221
	Positive	0,125
	Negative	-0,221
Test Statistic		0,221
Exact Sig. (2-tailed)		0,083
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Normalitas		

Tabel diatas menunjukkan nilai *exact sig.* sebanyak $0,083 > 0,05$ yang artinya hasil uji dinyatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	0,491	2,036
	Etos Kerja	0,491	2,036
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			
Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Multikolineritas			

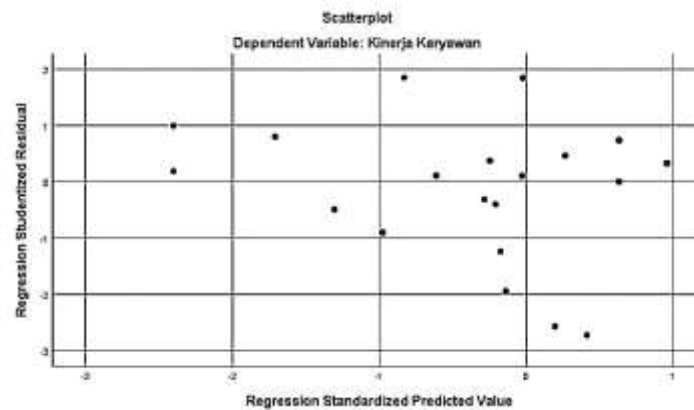
Seperti terlihat tabel diatas nilai VIF pada setiap variabel mempunyai nilai $VIF < 10,00$ sehingga bisa dinyatakan bahwa regresi linier terbebas dari gangguan multikolineritas.

Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,785 ^a	0,617	0,589	1,407	1,982
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Lingkungan Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
Sumber : Lampiran Output SPSS Uji Autokorelasi					

Seperti terlihat pada tabel diatas bahwa nilai Durbin Watson sebanyak 1,982 dimana nilai DW berada diantara nilai DU 1.570 dan 2,429. sehingga dapat disimpulkan model regresi berganda terbebas dari gangguan autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dapat disimpulkan uji model regresi ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12,056	2,120		5,688	0,000
	Lingkungan Kerja	0,414	0,080	0,692	5,166	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
Sumber: lampiran output SPSS Analis Regresi Linier Berganda						

Hasil yang diperoleh diatas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5,166 serta nilai sig 0,000 < 0,05. Jadi, kesimpulannya adalah Hipotesis 1 diterima, artinya lingkungan kerja (X^1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	8,506	2,346		3,626	0,001
Etos Kerja	0,63	0,102	0,754	6,177	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: lampiran output SPSS Analis Regresi Linier Berganda

Tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,177 serta nilai sig 0,000 < 0,05. Jadi, kesimpulannya adalah Hipotesis 2 diterima, artinya etos kerja (X^2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89,259	2	44,629	22,536	,000 ^b
	Residual	55,451	28	1,980		
	Total	144,710	30			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber : Lampiran Output SPSS

Menurut tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebanyak 22,536 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan hipotesis diterima. Artinya lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil dari analisis pengaruh variabel lingkungan kerja pada kinerja pegawai memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,166 serta nilai sig $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil dari analisis pengaruh variabel etos kerja pada kinerja pegawai memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,177 serta nilai sig $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengolahan informasi pada uji F memiliki nilai 22,536 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut hingga bisa dinyatakan hipotesis diterima. Maksudnya lingkungan kerja dan etos kerja mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Simpulan yang didapatkan dari hasil analisis data penelitian ini, yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CBU AUTO SERVICES Surabaya.
2. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CBU AUTO SERVICES Surabaya.
3. Lingkungan Kerja dan Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. CBU AUTO SERVICES Surabaya.

IMPLIKASI

Berdasarkan hasil kesimpulan riset ini ialah teruji kalau variabel Lingkungan kerja Maupun Etos Kerja memiliki dampak pada Kinerja Karyawan pada PT. CBU AUTO SERVICES Surabaya. Pada perihal ini diharapkan kedepannya industri bisa terus mempertahankannya maupun tingkatkan lingkungan kerja maupun etos kerja sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan jadi lebih baik lagi.

KETERBATASAN PENELITIAN

Selama proses pengumpulan Data maka informasi yang diberikan oleh responden kuesioner terkadang gagal menunjukkan pendapat responden padahal, hal ini terjadi karena terkadang ada perbedaan pendapat, dengan asumsi dan persepsi yang berbeda dari setiap responden, maupun faktor-faktor lain seperti: faktor kejujuran pendapat responden pada mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafra Publishing.
- Busro, Muhammad. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan I. Yogyakarta: Expert.
- Kaswan. (2017). Psikologi Industri dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.