

EKONOMIKA

VOLUME 17 NOMOR 02, OKTOBER 2024

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NINJA XPRESS CABANG BATURAJA

Agung Widayat, Mailani Rabiulkhri, Tati Herlina, Pahupi Indah Sari, Gitta Destalya Adrian Nova

PENGARUH UPAH MINIMUM DAN PERTUMBUHAN EKONOMI PADA PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN

Eghika Akbar, Novegya Ratih Primandari, Ali Akbar

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT THAMRIN BROTHERS BATURAJA 1

Rika Agustina, Novie Al Muhariah, Rr Dimas Veronica Priharti

ANALISIS KUALITATIF TERHADAP PENGARUH TRANSAKSI DIGITAL BANKING TERHADAP FEE BASED INCOME DI SEKTOR PERBANKAN

Sefiza Syahrani, Muhammad Iqbal Fasa

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM RAPDOS JAYA OKU SELATAN

Sela Suswani, Rosmala Dewi, Dyah Ayu Putriani

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) PADA PDAM TIRTA RAJA KAB. OKU

Devia Amanda, Dahlia, M. Apriiliansyah

PENGARUH PERTUMBUHAN PENJUALAN, PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN PERSEDIAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2021

Rini Anggraeni, Darman Syafe'i, Muznah, Epriyanti

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRA DRILLING CONTRACTOR AIR SERDANG PENINJAUAN KAB. OGAN KOMERING ULU

Dwi Septi Listyaningsih, Noviansyah, Rani Anwar

URL: <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 17 Nomor 02, Oktober 2024

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
Dr.E. MARDIAH KENAMON, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridinianti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. E. YUNITA SARI, S.E., M.Si.; Dr. LISA HERMAWATI, S.Pd., M.Si.;
ROSMALA DEWI, S.E., M.Si; RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.; ALI AKBAR, S.E., M.Si.;
EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.;
FIRMAN TOHIRI, S.Pd.

Sirkulasi dan Distribusi :

ASMAUL HUSNAH, S.E.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel
Telepon/Fax : (0735) 326122
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>
e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>
Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id

Contact Persons:

- Andri Irawan, S.E., M.Si. (0856 6937 9225);
- Dyah Ayu Putriani, S.Pd., M.Si. (0852 0060 2990).

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.

Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

EKONOMIKA

Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Volume 17 Nomor 02, Oktober 2024

DAFTAR ISI

HAL.

1. **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NINJA XPRESS CABANG BATURAJA**
Agung Widayat, Mailani Rabiulkhri, Tati Herlina, Palupi Indah Sari, Gitta Destalya Adrian Nova 131 – 144
2. **PENGARUH UPAH MINIMUM DAN PERTUMBUHAN EKONOMI PADA PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN**
Eghika Akbar, Novegya Ratih Primandari, Ali Akbar 145 – 160
3. **PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT THAMRIN BROTHERS BATURAJA 1**
Rika Agustina, Novie Al Muhariah, Rr Dimas Veronica Priharti 161 – 178
4. **ANALISIS KUALITATIF TERHADAP PENGARUH TRANSAKSI DIGITAL BANKING TERHADAP FEE BASED INCOME DI SEKTOR PERBANKAN**
Sefiza Syahrani, Muhammad Iqbal Fasa 179 – 189
5. **PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM RAPDOS JAYA OKU SELATAN**
Sela Suswani, Rosmala Dewi, Dyah Ayu Putriani 190 – 205
6. **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) PADA PDAM TIRTA RAJA KAB. OKU**
Devia Amanda, Dahlia, M. Apriliansyah 206 – 218
7. **PENGARUH PERTUMBUHAN PENJUALAN, PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN PERSEDIAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2021**
Rini Anggraeni, Darman Syafe'I, Muznah, Epriyanti 219 – 232
8. **PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BATURAJA**
Dwi Septi Listyyaningsih, Noviansyah, Rani Anwar 233 – 247



PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BATURAJA

Dwi Septi Listyaningsih¹, Noviansyah², Rani Anwar³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Baturaja, OKU, Indonesia

KEYWORDS:

*Work Ethic, Work Environment
and Employees' Performance*

*This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



ABSTRACT

This research aimed to determine the influence of work ethic and work environment on employees' performance at PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja Branch. The data used was primary data through questionnaires and a population of 30 employees. The analysis used was multiple linear regression, t test, f test, and analysis of the coefficient of determination. The results of data analysis showed that Work Ethic and work environment influenced PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja Branch, either partially or simultaneously. The results of the coefficient of determination showed that the contribution of the influence of Work Ethic and Work Environment together on employees' performance was 89.7%, while the remaining 10.7% was influenced by other variables. For companies so that PT. Pos Indonesia (Persero) Baturaja Branch continued to improve its human resource (HR) capabilities in an effort to provide satisfaction or services to the community.

PENDAHULUAN

Hubungan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh (Wirawan, 2009), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal. Faktor-faktor internal karyawan bersinergi dengan faktor-faktor lingkungan internal organisasi dan faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi. Sinergi ini mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berkaitan hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi lingkungan

kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Maka setiap perusahaan atau instansi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan untuk semangat kerja (Wahyudi, dikutip di Megawati, 2020).

Menurut Mangkunegara (dikutip di Damanik dkk, 2018) Salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan adalah terletak pada kinerja sumber daya manusia yang dihasilkan. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dikejar oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan atau pemimpin di suatu perusahaan, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Etos kerja merupakan fondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Etos kerja sangat menentukan kinerja seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya. Jika seorang individu dalam kondisi memiliki etos kerja tinggi, maka pekerjaan yang dilakukannya dapat diselesaikan dengan mudah, namun sebaliknya jika ia memiliki etos kerja yang kurang maksimal, maka besar kemungkinan kinerjanya dalam melaksanakan tugas juga menurun.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, di antaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan, etos kerja atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan, semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target kinerja perusahaan akan tercapai. Dapat dilihat di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja ini Kurangnya Etos Kerja dan lingkungan Kerja yang maksimal sehingga membuat kinerja karyawannya kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan fenomena dan uraian yang telah dipaparkan, maka peneliti tertentu untuk mengambil judul “Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja baik secara simultan maupun parsial?

TINJAUAN PUSTAKA

Etos Kerja

Menurut Sinamo (dikutip di bawelle dkk, 2016), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Anoraga (dikutip di Hadiansyah,2015) berpendapat bahwa keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja dikenal dengan istilah etos kerja

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dikutip di Gultom dkk,2021) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja adalah sebuah kawasan atau tempat untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (dikutip di Chairul Ichsan 2015) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan

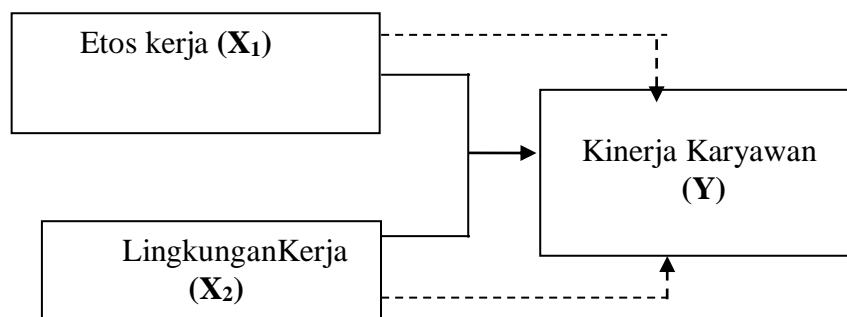
maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan”.

Kinerja Karyawan

Rivai (dikutip di Ahmad dkk, 2019) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

. Menurut Mathis dan John (dikutip di Damanik dkk, 2018), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disarankan atas pengalaman, kesungguhan, kecakapan serta waktu. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam periode tertentu yang dilaksanakan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- - - - - : Hubungan secara parsial

————— : Hubungan secara simultan

METODOLOGI PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Variabel yang diteliti meliputi Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer bersumber dari responden yaitu karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Menurut Sugiyono (2017:137) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja sebanyak 30 orang.

Batasan Operasional Variabel

Tabel 1
Batasan Operasional Variabel

Variabel Dimensi	Definisi	Indikator
Etos Kerja (X ₁)	Etos Kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.	a. Kerja keras b. Bekerja tanpa pamrih c. Gigih d. Pembawa perubahan e. Penggagas (Harras et al, 2020)
Lingkungan Kerja (X ₂)	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 secara optimal.	a. Penerangan b. Pewarnaan c. Kebersihan d. Pertukaran Udara e. Suara/Kebisingan (Sedaryo,2020)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Ketepatan waktu d. Penekanan Biaya (Mathis dan Jackson, 2019)

Uji Validitas

Jika r hitung positif, serta r hitung $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid. Jika r hitung negatif, serta r hitung $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid. Jadi jika, r hitung $>$ r table tetapi bertanda negatif, H_0 tetap akan ditolak. r table dicari dengan rumus $df = n-2$ atau $30-2 = 28$ lihat pada tabel r dengan taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,3610.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Etos Kerja (X1)			
Pernyataan 1	0,870	0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,903	0,3610	Valid
Pernyataan 3	0,474	0,3610	Valid
Pernyataan 4	0,908	0,3610	Valid
Pernyataan 5	0,915	0,3610	Valid
Pernyataan 6	0,812	0,3610	Valid
Pernyataan 7	0,627	0,3610	Valid
Pernyataan 8	0,895	0,3610	Valid
Pernyataan 9	0,905	0,3610	Valid
Pernyataan 10	0,855	0,3610	Valid
Pernyataan 11	0,703	0,3610	Valid
Pernyataan 12	0,560	0,3610	Valid
Pernyataan 13	0,857	0,3610	Valid
Pernyataan 14	0,726	0,3610	Valid
Pernyataan 15	0,622	0,3610	Valid
Lingkungan Kerja (X2)			
Pernyataan 1	0,609	0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,735	0,3610	Valid
Pernyataan 3	0,722	0,3610	Valid
Pernyataan 4	0,651	0,3610	Valid
Pernyataan 5	0,695	0,3610	Valid
Pernyataan 6	0,729	0,3610	Valid
Pernyataan 7	0,609	0,3610	Valid
Pernyataan 8	0,663	0,3610	Valid
Pernyataan 9	0,740	0,3610	Valid
Pernyataan 10	0,609	0,3610	Valid
Pernyataan 11	0,627	0,3610	Valid
Pernyataan 12	0,649	0,3610	Valid
Pernyataan 13	0,515	0,3610	Valid
Pernyataan 14	0,729	0,3610	Valid
Pernyataan 15	0,515	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan(Y)			

Pernyataan 1	0,724	0,3610	Valid
Pernyataan 2	0,674	0,3610	Valid
Pernyataan 3	0,837	0,3610	Valid
Pernyataan 4	0,807	0,3610	Valid
Pernyataan 5	0,837	0,3610	Valid
Pernyataan 6	0,767	0,3610	Valid
Pernyataan 7	0,846	0,3610	Valid
Pernyataan 8	0,865	0,3610	Valid
Pernyataan 9	0,757	0,3610	Valid
Pernyataan 10	0,740	0,3610	Valid
Pernyataan 11	0,494	0,3610	Valid
Pernyataan 12	0,440	0,3610	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Realiabilitas

Variabel	Koefisien Alpa	Keterangan
Etos Kerja	0,771	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,759	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,771	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan nilai reliabilitas *alpha cronbach* kuisisioner diatas 0,7 maka kuisisioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		ABS_RES1
N		30
Normal Parameters ^a , ^b	Mean	2,0758
	Std. Deviation	1,48005
Most Extreme Differences	Absolute	,146
	Positive	,146
	Negative	-,083
Test Statistic		,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,102 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,102 memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etos Kerja	.328	3.046
	Lingkungan Kerja	.328	3.046

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil penghitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel yaitu Etos Kerja (X_1) sebesar 3,046, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 3,046 dan nilai *tolerance* Etos Kerja (X_1) sebesar 0,328, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,328. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai $VIF < 10$ dan mempunyai nilai *tolerance* $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.206	1.113		1.983	.058
	Etos Kerja	.048	.046	.344	1.044	.306
	Lingkungan Kerja	-.049	.055	-.288	-.876	.389

a. Dependen Variabel: abs_res

Sumber : Data diolah 2024

Dari tabel 6 nilai signifikan pada variabel Etos Kerja 0,306 dan pada variable Lingkungan Kerja 0,389 dapat disimpulkan bahwa nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.514	1.977	
	Etos Kerja	.539	.082	.705
	Lingkungan Kerja	.255	.098	.279

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Diolah 2024

$$Y = 0.514 + 0.539X_1 + 0.255X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai 0.514 yang berarti jika variabel Etos Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai nol maka Kinerja Karyawan (Y) diperoleh hasil sebesar 0.514
- Koefisien regresi untuk variabel Etos Kerja (X_1) sebesar 0,539 menyatakan bahwa setiap peningkatan Etos Kerja X_1 sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,539 dengan asumsi variable Lingkungan Kerja (X_2) tetap.
- Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,255 menyatakan bahwa setiap kenaikan Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,255 dengan asumsi variable Etos Kerja (X_1) tetap.

Pengujian Hipotesis
Uji t (Secara Parsial)

Tabel 8

**Hasil Pengujian Secara Parsial (t-test)
 Coefficients^a**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.260	.797
	Etos Kerja	6.547	.000
	Lingkungan Kerja	2.593	.015

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 5.10 diperoleh koefisien t-hitung variable Etos Kerja sebesar 6,547 , Lingkungan Kerja sebesar 2,593 kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0.05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 2,05183

Uji f (Secara Simultan)

**Tabel 9
 Hasil Pengujian Secara Bersama – Sama
 ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1683.482	2	841.741	117.885	.000 ^b
	Residual	192.790	27	7.140		
	Total	1876.272	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 5.11 didapatkan F_{hitung} sebesar 117.885. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel di peroleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan ($df_2 = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat F_{tabel} 3.35 hal ini berarti F_{hitung}

$117.885 > F_{tabel}$ 3,35, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,947 ^a	,897	,890	2,67215	
a. Predictors: (Constant), lingkungankerja, etoskerja					
b. Dependent Variable: kinerjakaryawan					

Sumber: Data Primer, 2024

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.897, dapat dilihat bahwa besarnya kontribusi atau besarnya pengaruh variabel Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja sebesar 89,7% sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti kepemimpinan dan prestasi kerja (Sedarmayanti, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial atau uji t variabel Etos Kerja memiliki nilai t-hitung (6,547) > t-tabel (2,05183) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori bahwa Etos kerja yang tinggi harus dimiliki setiap karyawan atau pemimpin di suatu perusahaan, ini sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh (Wirawan, 2009).

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya (Sinamo,2019). Hasil analisis penelitian ini mengemukakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t-hitung (2,593) > t-tabel (2,05183) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori bahwa Lingkungan kerja berkaitan hal-hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Maka setiap perusahaan atau instansi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang baik bagi karyawan untuk semangat kerja (Megawati,2020). Salah satu kunci keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan adalah terletak pada kinerja.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari keadaan lingkungan di sekitarnya, dimana terdapat hubungan yang erat antara manusia dan lingkungan. Manusia senantiasa akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya.

Secara simultan didapatkan F_{hitung} sebesar 117,885. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F_{tabel} , F_{tabel} di peroleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1$) =

$3-1=2$ dan $(df_2=n-k-1) = 30-2-1=27$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat $F_{tabel} 3,35$. Jadi $F_{hitung} 117,885 > F_{tabel} 3,35$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,897. Hal ini menunjukkan bahwa berarti sumbangan pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 89,7% sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan dan prestasi kerja (Sedarmayanti, 2014).

Dari variabel yang sudah di uji dengan uji T (Parsial) dapat dilihat Etos Kerja menghasilkan nilai 6,547 dan Lingkungan Kerja menghasilkan nilai 2,593. Dari kedua variabel tersebut dapat dilihat yang lebih dominan berpengaruh terhadap Y yaitu Etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Secara parsial ada pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.
2. Secara simultan ada pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja.
3. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,897. Hal ini menunjukkan bahwa berarti sumbangan pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 89,7% sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan dan prestasi kerja (Sedarmayanti, 2014).
4. Setelah kedua variabel yang telah di uji dapat dilihat variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Y adalah Etos Kerja PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Baturaja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Pos Indonesia (Persero) cabang Baturaja sebaiknya tetap menerapkan Etos Kerja agar Karyawan tetap bersemangat dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan secara berkesinambungan. Dalam etos kerja di kantor juga harus menerapkan yang namanya bekerja sama dengan karyawan lain, bekerja tepat waktu dan fokus pada tugas yang harus diselesaikan, bertindak profesional, jadi salah satu cara untuk mencapai kesuksesan karir adalah dengan memiliki etos kerja yang baik.
2. Bagi karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja diharapkan untuk memperhatikan Lingkungan Kerja supaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dapat dilakukan dengan cara menambah fasilitas seperti ac atau kipas angin, penerangan ruangan supaya karyawan nyaman dalam bekerja dan etos kerja karyawan meningkat dalam menjalankan segala tugasnya agar kinerja karyawan menghasilkan hasil yang maksimal. Tidak hanya itu saja, karyawan juga harus dapat merawat fasilitas yang sudah diberikan begitu juga dengan menjaga kebersihan dikantor itu wajib untuk menjaga kenyamanan karyawan, hubungan karyawan pun harus tetap terjalin dengan baik karena itu sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel yang lebih beragam lagi agar mendapat hasil penelitian yang bervariasi dan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Yuliya, Bernhard Tewal, and Rita N. Taroreh. "Pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7.3 (2019).
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bawelle, Mouren, and Jantje Sepang. "Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4.3 (2016).

- Damanik, Dini, et al. "Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Pematangsiantar." *Maker: JurnalManajemen* 4.2 (2018): 10-19.
- Gultom, Henny Novriani. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan* 1.2 (2021): 191-198.
- Hadiansyah, Andri, and Rini Purnamasari Yanwar. "Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE." *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*.
- Harras, Hadyati, Sugiarti Endang, Wahyudi. 2020 *kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Indonesia (IKPI), Pamulang Tangerang Selatan.
- Ichsan, Chairul. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Medan." *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains* 1.01 (2021).
- Megawati, Megawati, and Ampauleng Ampauleng. "Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Mirai Management*.
- Priyatno, Duwi. 2017. *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*. Kecana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurankunman Vol.13, No 1*
- Sembiring, Hendri. "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan." *Jurankunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)* 13.1 (2020).
- Setiawan, I., & Khurosani, A. (2018). Pengaruh keselamatan kerja fisik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 2(1), 1-19
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9.2 (2020): 273-281.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Vernandes, M. Andre, Rice Haryati, and Susi Yuliantanty. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antaran Pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang." *Matua Jurnal* 4.1 (2022): 17-28.
- Yantika, Yuli, Toni Herlambang, and Yusron Rozzaid. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri dan atas 3, kanan dan bawah 2.5, kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 1 kolom, minimal 10 dan maksimal 15 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id