

**PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PACIFIC FOOD INDONESIA**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**VINCENT**

**20200500059**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2024**

**PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PACIFIC FOOD INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**



**OLEH :  
VINCENT  
20200500059**

**FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2024**

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Vincent  
NIM : 20200500059  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Food Indonesia

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 13 September 2023

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Diana Silaswara, S.E., M.M.**  
NIDN: 0426017501



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN: 0410067609



**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**  
**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Food Indonesia

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Vincent

NIM : 20200500059

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

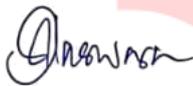
Tangerang, 20 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



**Diana Silaswara, S.E., M.M.**  
NIDN: 0426017501



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN: 0410067609



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Diana Silaswara, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Vincent

NIM : 20200500059

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

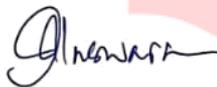
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Food Indonesia

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 20 Januari 2024

Menyetujui,

Pembimbing,



**Diana Silaswara, S.E., M.M.**  
NIDN: 0426017501

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN: 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Vincent  
NIM : 20200500059  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Food Indonesia  
Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**DENGAN PUJIAN**" oleh Tim Penguji pada hari Sabtu, 24 Februari 2024

**Nama Penguji**

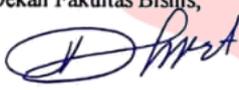
**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.  
NIDN : 0428108409

Penguji I : Sugandha, S.E., M.M.  
NIDN : 0405127605

Penguji II : Suhendar Janamarta, S.E., M.M.  
NIDN : 0405068001

Dekan Fakultas Bisnis,

  
Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.  
NIDN : 0427047303



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran Dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas.

Tangerang, 16 Januari 2024

Yang membuat pernyataan,



Vincent

NIM:20200500059

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20200500059  
Nama : Vincent  
Jenjang Studi : Strata 1  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: **“Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Food Indonesia”**.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 26 Maret 2024

Penulis



Vincent

# **PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PACIFIC FOOD INDONESIA**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pacific Food Indonesia. Sampel pada penelitian ini berjumlah 108 responden adalah para karyawan PT. Pacific Food Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 18.

Hasil uji koefisien determinasi ( $R$ ) menjelaskan bahwa variabel etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan dalam menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar adalah  $R$  0,713 ,  $R$  Square 0,509 dan nilai  $Adjusted R$  Square sebesar 0,494. Nilai  $R$  sebesar 0,713 membuktikan bahwa hubungan variabel independen terhadap variabel dependen sangat kuat, sedangkan nilai  $R$  Square sebesar 0,509 dan nilai  $Adjusted R$  Square sebesar 0,494 menunjukkan bahwa 50,8% perubahan variabel independen sebesar dapat dijelaskan oleh perubahan variabel dependen, sedangkan sisanya sebesar 57,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi.

Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial (Uji Statistik T) dapat diketahui  $T_{hitung}$  9,695 lebih besar dari  $> 1,659$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Etos Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial ( Uji Statistik T) dapat diketahui  $T_{hitung}$  6,010 lebih besar dari  $> 1,659$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan hasil hipotesis uji parsial ( Uji Statistik T) dapat diketahui  $T_{hitung}$  6,202 lebih besar dari  $> 1,659$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Kata Kunci : Etos Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.**

**THE INFLUENCE OF WORK ETHIC, WORK MOTIVATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PACIFIC FOOD INDONESIA**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of work ethic, work motivation, and work environment on employee performance at PT. Pacific Food Indonesia. The sample in this study amounted to 108 respondents who were employees of PT. Pacific Food Indonesia. Data collection was carried out through distributing questionnaires, and data management in this study used SPSS 18.*

*The results of the coefficient of determination (R) test explain that the variables work ethic, work motivation and work environment simultaneously in explaining employee performance variables are R 0.713, R Square 0.509 and the Adjusted R Square value is 0.494. The R value of 0.713 proves that the relationship between the independent variable and the dependent variable is very strong, while the R Square value of 0.509 and the Adjusted R Square value of 0.494 show that 50.8% of the change in the independent variable can be explained by changes in the dependent variable, while the remainder is 57.2% is explained by other variables not included in the regression model.*

*Based on the results of the partial test hypothesis (T Statistical Test) it can be seen that  $T_{(count)}$  9.695 is greater than  $> 1.659$  so it can be concluded that there is an influence of Work Ethic (X1) on Employee Performance (Y). Based on the results of the partial test hypothesis (T Statistical Test) it can be seen that  $T_{(count)}$  6.010 is greater than  $> 1.659$  so it can be concluded that there is an influence of Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y). Based on the results of the partial test hypothesis (T Statistical Test) it can be seen that  $T_{(count)}$  6.202 is greater than  $> 1.659$  so it can be concluded that there is an influence of the Work Environment (X3) on Employee Performance (Y).*

**Keywords: Work Ethic, Work Motivation, Work Environment,  
Employee performance.**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas semua berkat, rahmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini, penulis ingin memberi ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E, M.M., BKP. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggaraeni S.E.M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan. S.E., M.Akt Ketua Program Studi Manajemen Fakultas (SI) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Diana Silaswara S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar, bijaksana, serta sistematis membimbing penelitian dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk waktu, pikiran, bimbingan serta motivasi yang telah Ibu berikan untuk penulis.
5. Bapak Peng Wi, SE., M.Akt, Bapak Sutandi S.E., M.Akt, dan Bapak Eso Hermawan S.E., M.M selaku dosen yang telah memberikan saran dalam penyelesaian skripsi dan pengolahan data.
6. Segenap Dosen dan Staff pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu serta membimbing selama menuntut ilmu di Universitas Buddhi Dharma.

7. Papa, Mama dan Cici terkasih yang sudah memberikan doa, dukungan baik secara moril maupun materil, serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
8. Untuk teman gereja saya, Irene Oktaviani yang sudah memberikan izin untuk penulis boleh menggunakan PT. Pacific Food Indonesia sebagai objek penelitian.
9. Untuk seluruh karyawan PT. Pacific Food Indonesia yang sudah membantu pengisian kuisisioner sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dari skripsi ini.
10. Untuk teman seperbimbingan, yaitu, Nicholas Thimotius, Agus Tiyo, Rendy Suryana, dan Steven Juandi yang selalu memberikan informasi, dukungan dan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini bersama.
11. Untuk teman terkasih, yaitu Ari Kurniawan, Alvin Wijaya, Yosua, Paramitha Dewi, Desita Dewi, dan sahabat yang lain yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian ini, masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, dengan segenap kerendahan hati, mohon diberikan kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan.

Tangerang,



Vincent

## DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK..... iii

ABSTRACT..... iv

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR TABEL..... x

DAFTAR GAMBAR..... xv

DAFTAR LAMPIRAN..... xvi

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Masalah..... 6

C. Rumusan Masalah..... 7

D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian .....	8
F. Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
A. Gambaran Umum Teori.....	10
1. Pengertian Manajemen .....	10
2. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	11
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
4. Etos Kerja .....	12
a. Pengertian Etos Kerja.....	12
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja .....	13
c. Manfaat dan Tujuan Etos Kerja.....	17
d. Dimensi Etos Kerja .....	17
e. Hubungan antara Etos Kerja dengan Kinerja .....	18
5. Motivasi Kerja.....	19
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	19
b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	20
c. Tujuan Motivasi Kerja.....	21
d. Indikator Motivasi Kerja .....	22
e. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja .....	23

6. Lingkungan Kerja.....	23
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	24
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	25
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	26
e. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja .....	27
7. Kinerja.....	27
a. Pengertian Kinerja.....	27
b. Karakteristik Kinerja yang Baik.....	29
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja .....	29
d. Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	31
e. Indikator Kinerja.....	33
B. Hasil Penelitian Terdahulu .....	34
C. Kerangka Pemikiran .....	36
D. Hipotesis Penelitian.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
A. Jenis Penelitian.....	38
B. Objek Penelitian .....	39
1. Sejarah singkat PT. Pacific Food Indonesia.....	39
2. Visi dan Misi PT. Pacific Food Indonesia.....	40

3. Struktur Organisasi.....	40
C. Jenis dan Sumber Data.....	47
D. Populasi dan Sampel.....	47
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Operasional Variabel Penelitian.....	49
G. Teknik Analisis Data.....	52
1) Statistik Deskriptif.....	52
2) Uji Kualitas Data.....	52
3) Uji Asumsi Klasik.....	53
4) Uji Regresi Sederhana.....	55
5) Uji Regresi Linier Berganda.....	56
6) Uji Hipotesis.....	56
7) Uji Koefisiensi Determinan ( $R^2$ ).....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>59</b>
A. Analisis Hasil Penelitian.....	59
1. Jenis Kelamin.....	59
2. Umur.....	60
3. Tingkat Pendidikan.....	60
4. Status Pernikahan.....	61
B. Uji Frekuensi.....	61

C. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	88
1. Uji Validitas .....	88
2. Uji Reliabilitas.....	92
D. Uji Asumsi Klasik .....	96
1. Uji Normalitas .....	97
2. Uji Heteroskedastisitas .....	98
3. Uji Multikolinearitas .....	99
E. Uji Regresi Linear Sederhana .....	100
F. Uji Regresi Linear Berganda & Tabel F .....	102
G. Uji Koefisien Korelasi ( <i>R</i> ).....	106
<b>BAB V KESIMPULAN &amp; SARAN</b> .....	<b>108</b>
A. Kesimpulan.....	108
B. Saran.....	110
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>113</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>116</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>117</b>
<b>SURAT KETERANGAN RISET</b> .....	<b>119</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Data Jumlah Karyawan PT. Pacific Food Indonesia .....	4
Tabel I. 2 Data Pencapaian Kinerja (KPI) di PT. Pacific Food Indonesia Periode Januari 2021 - Juni 2023.....	4
Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel III. 1 Skala Likert .....	49
Tabel III. 2 Operasional Variabel.....	49
Tabel IV. 1 Rincian responden berdasarkan jenis kelamin.....	59
Tabel IV. 2 Rincian responden berdasarkan umur .....	60
Tabel IV. 3 Rincian responden berdasarkan tingkat pendidikan .....	60
Tabel IV. 4 Rincian responden berdasarkan status pernikahan .....	61
Tabel IV. 5 Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik setiap harinya saat bekerja .....	61
Tabel IV. 6 Tanggapan Responden Mengenai Bersedia Lembur Jika Diperlukan	62
Tabel IV. 7 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Hadir Tepat Waktu Saat Bekerja .....	63
Tabel IV. 8 Tanggapan Responden Mengenai Menggunakan Seragam Sesuai Dengan Peraturan Perusahaan .....	63
Tabel IV. 9 Tanggapan Responden Mengenai Menjaga Segala Peralatan Atau Barang Milik Perusahaan Yang Dipakai Saat Bekerja .....	64
Tabel IV. 10 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Bersalah Jika Pekerjaan Yang Saya Lakukan Tidak Sesuai Dengan Yang Diharapkan .....	65
Tabel IV. 11 Tanggapan Responden Mengenai Berusaha Untuk Selalu Masuk Kerja Jika Tidak Ada Urusan Yang Penting.....	65
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden Mengenai Menjaga Kebersihan Meja Kerja Yang Saya Pakai Sehari-Hari .....	66

Tabel IV. 13 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Mengakui Kesalahan Dalam Bekerja .....	67
Tabel IV. 14 Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Alasan Yang Sebenarnya Ketika Mengambil Cuti.....	67
Tabel IV. 15 Tanggapan Responden Mengenai Menerima Gaji Yang Layak Dan Sesuai Dengan Standar UMR .....	68
Tabel IV. 16 Tanggapan Responden Mengenai Menerima Bonus Untuk Pencapaian Kinerja Yang Baik .....	69
Tabel IV. 17 Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan Jaminan Berupa BPJS Ketenagakerjaan & Kesehatan .....	70
Tabel IV. 18 Tanggapan Responden Mengenai Kantor Menyediakan Perlengkapan P3K Yang Lengkap .....	70
Tabel IV. 19 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Yang Baik Dengan Sesama Karyawan .....	71
Tabel IV. 20 Tanggapan Responden Mengenai Dikelilingi Rekan Kerja Yang Saling Mendukung Dan Supportif Untuk Memberikan Kinerja Yang Terbaik .....	72
Tabel IV. 21 Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan Insentif Bulanan Ketika Kinerja Dinilai Baik .....	72
Tabel IV. 22 Tanggapan Responden Mengenai Diberikan Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kemampuan .....	73
Tabel IV. 23 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Promosi Bagi Para Karyawan Yang Memiliki Potensi.....	74
Tabel IV. 24 Tanggapan Responden Mengenai Atasan Selalu Memberikan Motivasi Bagi Setiap Staffnya .....	74
Tabel IV. 25 Tanggapan Responden Mengenai Sirkulasi Udara Yang Baik Di Tempat Kerja .....	75
Tabel IV. 26 Tanggapan Responden Mengenai Suhu Dan Kelembaban Udara Ditempat Kerja Yang Baik .....	76

Tabel IV. 27 Tanggapan Responden Mengenai Ruang Dibiarkan Sesuai Dengan Divisi Masing-Masing Untuk Meningkatkan Produktivitas Antar Rekan Satu Divisi .....	77
Tabel IV. 28 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja Yang Harmonis .....	77
Tabel IV. 29 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Kerja Sama Antar Divisi Yang Baik .....	78
Tabel IV. 30 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Ada Kendala Komunikasi Antara Pimpinan Dan Bawahan.....	79
Tabel IV. 31 Tanggapan Responden Mengenai Kerja Sama Antara Pimpinan Dan Bawahan Terjalin Dengan Baik.....	79
Tabel IV. 32 Tanggapan Responden Mengenai Pencahayaan Ditempat Kerja Sudah Memadai .....	80
Tabel IV. 33 Tanggapan Responden Mengenai Penyediaan Fasilitas Yang Memadai Di Tempat Kerja .....	81
Tabel IV. 34 Tanggapan Responden Mengenai Jarak Meja Kerja Karyawan Tidak Terlalu Jauh, Sehingga Mereka Dapat Berkomunikasi Dengan Baik .....	81
Tabel IV. 35 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Dengan Yang Ditargetkan .....	82
Tabel IV. 36 Tanggapan Responden Mengenai Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Yang Diharapkan .....	83
Tabel IV. 37 Tanggapan Responden Mengenai Berkomunikasi Dan Bekerja Sama Dengan Baik .....	83
Tabel IV. 38 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Bergaul Dengan Siapa Saja .....	84
Tabel IV. 39 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	84
Tabel IV. 40 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Memberikan Laporan Sesuai Dengan Jadwal Yang Ditentukan .....	85

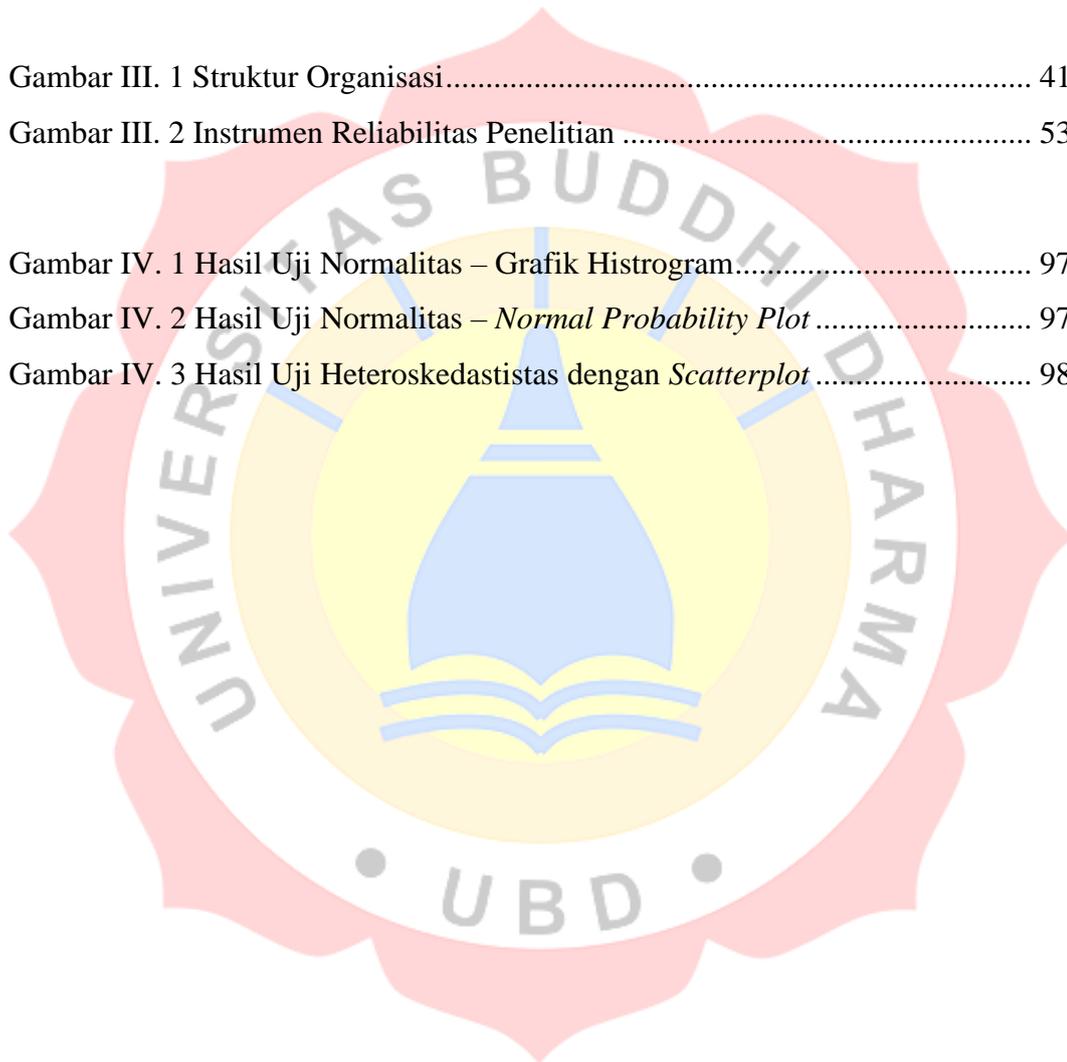
Tabel IV. 41 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mencapai Target Kerja Yang Telah Ditetapkan .....	86
Tabel IV. 42 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Memberikan Solusi Terbaik Dari Suatu Permasalahan Yang Terjadi .....	86
Tabel IV. 43 Tanggapan Responden Mengenai Inisiatif Untuk Mengerjakan Suatu Pekerjaan Sebelum Diperintahkan Oleh Atasan .....	87
Tabel IV. 44 Tanggapan Responden Mengenai Dapat Melakukan Tugas Yang Diberikan Oleh Pimpinan Sendiri Tanpa Bantuan Rekan Kerja .....	88
Tabel IV. 45 Uji Validitas Etos Kerja (X1) .....	89
Tabel IV. 46 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2) .....	90
Tabel IV. 47 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3) .....	91
Tabel IV. 48 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	92
Tabel IV. 49 Uji Reliability Etos Kerja (X1) .....	93
Tabel IV. 50 Case Processing Summary .....	93
Tabel IV. 51 Uji Reliability Motivasi Kerja (X2) .....	94
Tabel IV. 52 Case Processing Summary .....	94
Tabel IV. 53 Uji Reliability Lingkungan Kerja (X3) .....	95
Tabel IV. 54 Case Processing Summary .....	95
Tabel IV. 55 Uji Reliability Kinerja Karyawan (Y) .....	95
Tabel IV. 56 Case Processing Summary .....	96
Tabel IV. 57 Hasil Uji Multikolinearitas .....	99
Tabel IV. 58 Uji Regresi Sederhana X1 terhadap Y .....	100
Tabel IV. 59 Uji Regresi Sederhana X2 terhadap Y .....	100
Tabel IV. 60 Uji Regresi Sederhana X3 terhadap Y .....	101
Tabel IV. 61 Hasil Regresi Linear Berganda .....	102
Tabel IV. 62 Hasil Uji T Pengaruh Etos Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	103
Tabel IV. 63 Hasil Uji T Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	104
Tabel IV. 64 Hasil Uji T Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	104

Tabel IV. 65 Hasil Uji Parsial F.....	105
Tabel IV. 66 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) .....	106
Tabel IV. 67 Uji Validitas Etos Kerja (X1) .....	138
Tabel IV. 68 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2) .....	146
Tabel IV. 69 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3) .....	150
Tabel IV. 70 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	154



## DAFTAR GAMBAR

Gambar I. 1 Data Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2020 – 2023 .....	5
Gambar II. 1 KERANGKA PEMIKIRAN.....	36
Gambar III. 1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar III. 2 Instrumen Reliabilitas Penelitian .....	53
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normalitas – Grafik Histrogram.....	97
Gambar IV. 2 Hasil Uji Normalitas – <i>Normal Probability Plot</i> .....	97
Gambar IV. 3 Hasil Uji Heteroskedastitas dengan <i>Scatterplot</i> .....	98



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Responden .....	118
Lampiran 2 Kuisisioner .....	120
Lampiran 3 Jawaban Variabel.....	125
Lampiran 4 Hasil SPSS 18.....	137



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen adalah peranan penting dalam pembentukan bisnis yang lebih efisien dan produktif karena merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai sebuah tujuan dari suatu bisnis. Manajemen adalah seni dan ilmu yang mengatur bagaimana menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah sebuah perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, dan inisiatif untuk pengembangan sebuah organisasi atau perusahaan.

Dalam suatu perusahaan, pengembangan SDM adalah upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka. Kinerja yang baik dari karyawan memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, karyawan harus mendapatkan pengarahan yang terstruktur dan efektif dari perusahaan. Menghadapi rutinitas kerja setiap hari pasti membuat setiap pekerja jenuh. Dengan memberikan motivasi kerja yang tepat kepada seorang karyawan, mereka akan meningkatkan semangat dan dorongan untuk bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja. Rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja perusahaan.

Karyawan adalah tulang punggung organisasi, dan keberhasilan organisasi tidak terlepas dari kontribusi karyawan. Dalam hal ini, posisi karyawan dalam organisasi sebagai inisiator, tenaga kerja, kreativitas, dan upaya mereka ke arah organisasi yang konsisten. Masalah utama dalam manajemen sumber daya manusia yang harus diatasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan berperan secara krusial karena sangat penting bagi sebuah organisasi memiliki tenaga SDM dengan kinerja yang maksimal demi membantu mencapai keberhasilan atau tujuan dari suatu organisasi itu sendiri. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah etos kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan yang didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja sehari – hari. Dengan memiliki etos kerja serta motivasi yang besar akan membuat seorang karyawan melakukan segala tugas – tugas dari pekerjaannya dengan maksimal.

Menurut Tasmara dalam (Fadila Nurjayanti, 2021) menjelaskan bahwa etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Sikap ini dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, dan sistem nilai yang dianutnya. Hasil penelitian Stela Timbuleng menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, tetapi secara parsial berpengaruh negatif.

Menurut Hasibuan (Hasibuan, Febrianti, 2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai

kebahagiaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang konsisten, diperlukan perhatian khusus kepada karyawan untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi. Dengan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan mampu memberikan kinerja terbaiknya yang akan membantu memajukan perusahaan dalam berkembang menjadi lebih baik di masa yang mendatang.

Karyawan yang termotivasi akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, yang akan menghasilkan peningkatan kinerja mereka di tempat kerja. Orang-orang yang sangat bersemangat dalam pekerjaan mereka juga tidak akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Mereka akan berusaha sekuat tenaga untuk mendapatkan hasil yang optimal. Selain itu, dia akan selalu berusaha untuk menjadi lebih baik dalam pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (Abdul & Saleh, 2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan karena mempengaruhi langsung bagaimana karyawan menyelesaikan tugas mereka, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kinerja perusahaan. Suatu lingkungan kerja baik jika karyawan dapat melakukan tugas secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Jika para karyawan memiliki etos kerja, motivasi tinggi dalam bekerja, dan merasa nyaman di lingkungan kerja maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya di perusahaan.

PT. Pacific Food Indonesia adalah perusahaan *consumer goods* yang memproduksi (*snack*) *Mr. Pottato*, *Smax Ring*, *Mr. Pottato Vetos*, PT. Pacific Food Indonesia terletak di Kawasan Industri Manis, Jalan Manis III/6, Jatake, RT.002/RW.004, Manis Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten 15136. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur seberapa berpengaruh etos kerja dan motivasi kerja serta keadaan lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja secara global para karyawan di PT. Pacific Food Indonesia dari tahun 2021 – 2023.

**Tabel I. 1 Data Jumlah Karyawan PT. Pacific Food Indonesia**

No.	Bagian	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Keuangan	3	20	23
2	Administrasi	5	35	40
3	Penjualan	10	9	19
4	Produksi	6	-	6
5	Gudang	20	-	20
TOTAL				108

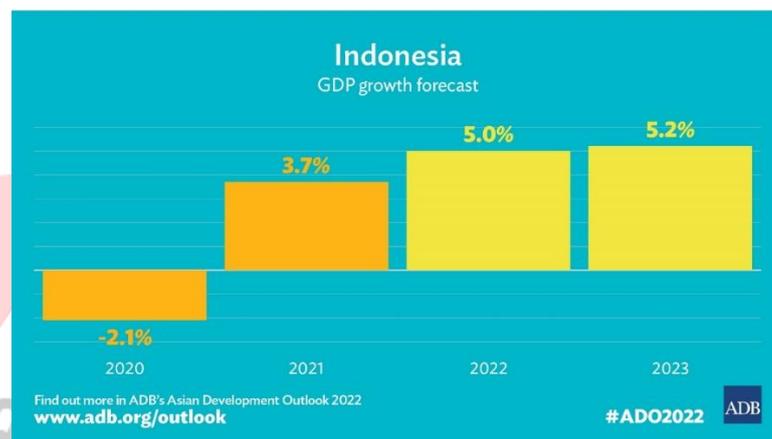
Sumber : PT. Pacific Food Indonesia

**Tabel I. 2 Data Pencapaian Kinerja (KPI) di PT. Pacific Food Indonesia  
Periode Januari 2021 - Juni 2023**

PENCAPAIAN KINERJA (KPI)											
2021				2022				2023			
Bulan	Target	Capaian	Keterangan	Bulan	Target	Capaian	Keterangan	Bulan	Target	Capaian	Keterangan
Jan	80%	85%	Baik	Jan	85%	92%	Baik	Jan	85%	95%	Sangat Baik
Feb	80%	85%	Baik	Feb	85%	93%	Baik	Feb	85%	94%	Baik
Mar	80%	88%	Baik	Mar	85%	94%	Baik	Mar	85%	94%	Baik
Apr	80%	87%	Baik	Apr	85%	95%	Sangat Baik	Apr	85%	90%	Baik
Mei	80%	88%	Baik	Mei	85%	90%	Baik	Mei	85%	91%	Baik
Jun	80%	89%	Baik	Jun	85%	90%	Baik	Jun	85%	92%	Baik
Jul	80%	90%	Sangat Baik	Jul	85%	95%	Sangat Baik				
Aug	80%	90%	Sangat Baik	Aug	85%	95%	Sangat Baik				
Sept	80%	90%	Sangat Baik	Sept	85%	95%	Sangat Baik				
Okt	80%	90%	Sangat Baik	Okt	85%	95%	Sangat Baik				
Nov	80%	91%	Sangat Baik	Nov	85%	95%	Sangat Baik				
Des	80%	92%	Sangat Baik	Des	85%	95%	Sangat Baik				

Sumber : Data SDM PT. Pacific Food Indonesia

Dari data KPI PT. Pacific Food Indonesia di atas dapat dilihat kinerja karyawan mengalami peningkatan sejak tahun 2021 sampai awal tahun 2023 namun di Q1 2023 pencapaian kinerja karyawan di PT. Pacific Food Indonesia ini mengalami sedikit penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor.



**Gambar I. 1 Data Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Tahun 2020-2023**

Sumber : <https://www.adb.org/id/news/indonesia-economic-growth-strengthen-2022-2023-ADB>

Berdasarkan data pertumbuhan ekonomi di atas dapat dilihat bahwa Indonesia mampu bangkit dari krisis di tahun 2020 sejak tahun 2021 meskipun masih banyak jumlah penyebaran virus covid varian Delta saat itu dikarenakan banyaknya jumlah investor pasar saham yang jumlahnya meningkat secara signifikan pasca harga saham yang anjlok di tahun 2020 yang didominasi oleh Gen Z. Pertumbuhan ekonomi terus membaik di tahun 2022 dengan peningkatan sebesar 1,3% dibandingkan 2021 dan terus meningkat sampai sekarang dimana hal ini berdampak pada proses perdagangan bisnis usaha para pengusaha tak terkecuali PT. Pacific Food Indonesia. Karena hasil pencapaian kinerja (KPI) PT. Pacific Food Indonesia terbilang cukup positif dari tahun ke

tahun tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti faktor mana yang paling mempengaruhi kinerja yang cukup konsisten tersebut di masa pandemi *covid-19* (2021 - 2022) dan masih bertahan sampai sekarang meskipun terdapat sedikit penurunan beberapa persen pada bulan tertentu.

Berdasarkan data dari tabel pencapaian kinerja di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Food Indonesia”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka beberapa masalah yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Tercapainya kinerja yang baik tersebut berdampak pada karyawan dimana mereka beranggapan bahwa telah menjalankan pekerjaan dengan baik dan merasa tidak perlu ada yang ditingkatkan lagi untuk meningkatkan tingkat kinerja di PT. Pacific Food Indonesia.
2. Kurangnya motivasi kerja karyawan paska mengalami masa pandemi sehingga mengalami stagnan bahkan sedikit mengalami penurunan di Q1 2023 yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerjanya di PT. Pacific Food Indonesia.
3. Pengaruh lingkungan kerja sehari-hari yang kurang nyaman berpengaruh terhadap pencapaian kinerja di PT. Pacific Food Indonesia.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Sejauh mana etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Pacific Food Indonesia?
2. Sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Pacific Food Indonesia?
3. Sejauh mana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial di PT. Pacific Food Indonesia?
4. Sejauh mana etos, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Food Indonesia secara keseluruhan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berikut ini merupakan tujuan dari penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui sejauh mana etos kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Food Indonesia.
2. Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Food Indonesia.
3. Untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Food Indonesia.
4. Untuk mengetahui sejauh mana etos, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pacific Food Indonesia.

## **E. Manfaat Penelitian**

Berikut adalah manfaat yang diharapkan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini merupakan persyaratan penyelesaian program pendidikan tingkat Sarjana (S1) di Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma. Selain itu, hasil penelitian juga menjadi alat untuk mengembangkan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan agar dapat diterapkan dalam konteks pekerjaan.

### **2. Bagi Perusahaan**

Perusahaan dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai masukan dan evaluasi untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusianya, terutama dalam memberikan pemahaman dan solusi terhadap isu-isu terkait etos kerja, motivasi, dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan.

### **3. Bagi Pihak Lain**

Dapat dimanfaatkan untuk kemajuan ilmu pengetahuan, menyediakan perspektif baru dan data yang berharga, serta berperan sebagai referensi untuk penelitian yang akan dilakukan di masa mendatang. Harapannya, temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi peneliti masa depan yang tertarik dalam menggali masalah yang serupa.

## **F. Sistematika Penulisan**

Secara keseluruhan, skripsi ini terstruktur dalam lima bab yang tersusun secara sistematis, dengan penjelasan ringkas sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Mengandung penjelasan mengenai konteks masalah, pengidentifikasian permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, keuntungan dari penelitian, dan tata cara penulisan skripsi.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Mencakup penjelasan umum mengenai teori yang berkaitan dengan variabel independen dan dependen, temuan penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisikan tipe penelitian, objek penelitian, jenis serta sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, pengoperasionalisasian variabel penelitian, dan metode analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Mengandung penjabaran data, temuan penelitian, variabel independen dan dependen, analisis hasil studi, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Berisi kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

##### **1. Pengertian Manajemen**

Menurut George R. Terry pada jurnal (II & PUSTAKA, 2019)

menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses unik yang melibatkan serangkaian langkah, seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk merumuskan dan mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.”.

Menurut Handoko yang dikutip masih pada jurnal (II & PUSTAKA, 2019)

menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah rangkaian tindakan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha para anggota untuk memanfaatkan sumber daya dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi.”.

Menurut Lawrence A. Appley (Kuddus, 2019) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah sebuah kemampuan yang dimiliki seseorang atau organisasi yang dapat mendorong orang lain untuk melakukan sesuatu”.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah seni mengatur atau suatu proses yang memungkinkan seseorang menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan.

## 2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Menurut Sofyandi dalam (Jannah, 2021) menyatakan bahwa:

“Sumber daya manusia (SDM) mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, penyediaan balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Werther dan Davis dalam buku berjudul “Penelitian Sumber Daya Manusia” (Surajiyo, 2020) menyatakan bahwa:

“Sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu, dan siap untuk mencapai tujuan organisasi. Kontribusinya terhadap organisasi adalah dimensi pokok sisi sumber daya, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya, yang pada gilirannya menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya”.

Individu produktif yang bertanggung jawab untuk menggerakkan suatu organisasi, baik itu di institusi maupun perusahaan, dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM). Mereka adalah aset yang perlu dilatih dan dikembangkan.

Sumber daya manusia (SDM) dibagi menjadi dua kategori: mikro dan makro. Orang-orang yang terlibat dalam kegiatan suatu perusahaan atau institusi disebut dengan berbagai istilah seperti pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan sebagainya. Dalam kategori makro, SDM mencakup semua warga negara di seluruh negara, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

### 3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Drs. Malayu S. P Hasibuan (N, 2019) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar dapat membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Marwansyah (Nadialista Kurniawan, 2021) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan pemanfaatan sumber daya manusia (SDM) di suatu organisasi melalui proses perencanaan SDM, rekrutmen serta seleksi, pengembangan SDM, perencanaan serta pengembangan karier, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keamanan dan kesehatan kerja, serta manajemen hubungan industrial”.

Menurut Edwin B. Flippo (N, 2019) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan perencanaan, organisasi, pengarahan, dan pengendalian dalam aspek perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pengakhiran hubungan dengan karyawan, dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan serta memperhatikan kepentingan individu karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan cara yang paling efektif dan efisien.

### 4. Etos Kerja

#### a. Pengertian Etos Kerja

Menurut (Luis Marnisah, 2020) menyatakan bahwa:

“Etos kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan yang dipengaruhi oleh perbedaan agama”.

Menurut (Fadila Nurjayanti, 2021) menyatakan bahwa:

“Etos kerja merupakan sudut pandang dan perasaan bangsa atau masyarakat terhadap pekerjaan. Etos Kerja akan cenderung tinggi dalam komunitas di mana orang melihat kerja sebagai hal yang penting bagi kehidupan. Sebaliknya, di mana orang melihat kerja sebagai hal yang buruk bagi kehidupan, Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah”.

Menurut (Simanjuntak, 2020) menyatakan bahwa:

“Etos kerja merupakan dasar kerja serta keyakinan yang kuat, dan komitmen total pada paradig kerja yang integral. Etos kerja terdiri dari berbagai tindakan positif yang ditunjukkan di tempat kerja”.

Dari penjelasan para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja mencakup sikap, kepribadian, karakter, dan keyakinan fundamental yang mendorong seseorang untuk mencapai hasil atau prestasi hidup yang lebih baik daripada kondisi yang ada. Tindakan seperti bekerja keras, bersikap adil, dan lainnya dapat menjadi indikasi bahwa karyawan memiliki tingkat etos kerja yang tinggi.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Menurut (Fadila Nurjayanti, 2021) etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal maupun eksternal diantaranya, sebagai berikut:

## 1) Internal

### a) Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Nilai-nilai ini mempengaruhi atau menentukan cara orang menjalani hidup mereka. Pegawai selalu dipengaruhi oleh keyakinan agamanya dalam cara mereka berpikir, bersikap, dan bertindak. Sudah banyak penelitian yang dilakukan tentang etos kerja berbasis agama, dan temuan mereka secara umum mengkonfirmasi bahwa ada korelasi positif antara agama yang dipegang oleh seorang pekerja dan tingkat kinerja dan produktivitas mereka di tempat kerja.

### b) Pendidikan

Pendidikan yang efektif mampu secara akurat menanamkan nilai-nilai kerja, sehingga seseorang akan mengembangkan tingkat nilai kerja yang tinggi. Pendidikan yang berkualitas juga akan membentuk para pekerja yang memiliki standar nilai kerja yang tinggi.

### c) Motivasi

Individu dengan tingkat etos kerja yang tinggi juga menunjukkan adanya motivasi. Etos kerja dibangun atas dasar nilai-nilai yang dianut oleh karyawan, dan sekaligus dipengaruhi oleh motivasi internal.

d) Usia

Penelitian menyatakan bahwa pekerja yang berusia di bawah tiga puluh tahun menunjukkan tingkat etos kerja yang lebih tinggi daripada pekerja yang berusia di atas tiga puluh tahun.

e) Jenis kelamin

Hasil penelitian beberapa ahli menunjukkan bahwa asosiasi jenis kelamin dengan etos kerja sering terjadi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perempuan cenderung menunjukkan tingkat etos kerja, komitmen, dan kesetiaan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan di perusahaan jika dibandingkan dengan laki-laki.

2) Eksternal

a) Budaya

Etos budaya mencakup pandangan mental, tekad, kedisiplinan, dan semangat kerja individu, yang operasionalnya dikenal sebagai etos kerja. Masyarakat yang menganut sistem nilai budaya yang progresif cenderung memiliki tingkat etos kerja yang tinggi, berbeda dengan masyarakat yang cenderung konservatif, yang mungkin memiliki tingkat etos kerja yang rendah atau bahkan tidak mengembangkannya sama sekali.

b) Sosial politik

Keberadaan struktur politik dapat memengaruhi apakah masyarakat memiliki tingkat etos kerja tinggi atau rendah,

karena struktur tersebut dapat mendorong individu untuk berusaha keras dan merasakan kepuasan sepenuhnya dari hasil kerja mereka.

c) Kondisi lingkungan (geografis)

Kondisi geografis dapat memengaruhi etos kerja. Orang-orang yang hidup di lingkungan alam yang mendukung dimotivasi untuk mengelola dan mengambil keuntungan darinya, dan lingkungan ini bahkan dapat memicu orang lain untuk mencari penghidupan di sana juga.

d) Struktur ekonomi

Struktur ekonomi negara juga berkontribusi pada rendahnya etos kerja masyarakat.

e) Tingkat kesejahteraan

Etos kerja yang tumbuh dan berkembang di masyarakat sangat dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan masyarakat.

f) Perkembangan bangsa lain

Saat ini, kemajuan teknologi dan aliran informasi yang tak terbatas telah mendorong banyak negara berkembang untuk mengadopsi standar kerja yang digunakan oleh negara-negara lain.

### c. Manfaat dan Tujuan Etos Kerja

Tujuan etos kerja adalah sebagai kunci dan landasan keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa. Selain itu, etos juga merupakan prasyarat utama dalam setiap upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia (SDM) dalam konteks kinerja, baik pada tingkat individu, organisasi, maupun sosial.

Menurut (Dolonseda & Watung, 2020) berikut adalah manfaat adanya etos kerja yang tinggi pada karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja keras, di mana karyawan mabuk kerja untuk mencapai tujuan.
- 2) Disiplin kerja, di mana karyawan memiliki sikap menghormati dan menghargai patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku.
- 3) Jujur, di mana karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
- 4) Tanggung jawab, di mana karyawan melakukan pekerjaan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 5) Disiplin, di mana karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

### d. Indikator Etos Kerja

Menurut (Luis Marnisah, 2020) indikator dari etos kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja keras yang mencakup semangat dan kegigihan dalam mengatasi rintangan dan mencapai tujuan, bahkan dalam situasi yang sulit atau menantang.
- 2) Disiplin yang mencakup kemampuan untuk mematuhi aturan, ketentuan, jadwal, dan tugas dengan tepat waktu dan secara konsisten.
- 3) Tanggung jawab yang mencakup kemauan untuk bertanggung jawab atas tugas dan keputusan yang diberikan, serta kesediaan untuk menerima konsekuensi dari tindakan atau keputusan tersebut.
- 4) Rajin diartikan sebagai karyawan yang cenderung bekerja secara konsisten dan teratur. Mereka tidak hanya bekerja keras sesekali, tetapi juga mempertahankan tingkat kerja yang tinggi secara berkelanjutan.
- 5) Jujur diartikan sifat atau karakteristik seseorang yang mengungkapkan kebenaran dengan jelas dan tidak menutupi atau menyembunyikan informasi yang penting. Ini juga mencakup konsistensi antara kata-kata dan tindakan, serta ketidakberpihakan dalam menyampaikan fakta atau pendapat.

#### **e. Hubungan antara Etos Kerja dengan Kinerja**

Berdasarkan penelitian dari Yuli Yantika dalam jurnal (Kerja et al., 2018) menyatakan bahwa etos kerja ini berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa kinerja karyawan akan meningkat jika variabel etos kerja ditingkatkan. Sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja membentuk sikap yang dikenal sebagai etos kerja.

Etos kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan di sebuah perusahaan. Etika kerja sangat mempengaruhi kinerja karena jika etos kerja diterapkan dan diterapkan oleh karyawan di perusahaan saat mereka bekerja, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat karena karyawan menerapkan etos kerja saat mereka melakukan pekerjaan mereka.

## **5. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut buku berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hermawan, 2021) menyatakan bahwa:

“Motivasi memegang peranan penting dalam mendorong karyawan untuk menjalankan tugasnya di perusahaan. Efektivitas diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan dengan efisiensi, pemanfaatan optimal sumber daya, dan dukungan terhadap tujuan yang ditetapkan”.

Menurut Sunyoto (Hasibuan, Febrianti, 2022) menyatakan bahwa:

"Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai tujuan mereka”.

Menurut Sedarmayanti (Uhing, 2019) menyatakan bahwa:

“Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan untuk bekerja, semangat untuk bekerja, atau dorongan untuk bekerja, yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, dan dapat didefinisikan sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak”.

Menurut Hasibuan (Kariyamin et al., 2020) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras, mendorong mereka untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kebahagiaan”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu situasi atau keadaan yang dimaksudkan untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Jika ada motivasi dalam diri seseorang, akan lebih mudah untuk memotivasinya untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Manajemen harus mempertimbangkan motivasi karyawan untuk melakukan sesuatu karena penurunan motivasi akan berdampak langsung pada kinerja mereka.

#### **b. Jenis – Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam buku berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan,

Eso Hermawan, 2021), berdasarkan sifatnya motivasi terbagi menjadi dua jenis yaitu :

1) Motivasi Positif

Dengan memberikan penghargaan atau hadiah kepada karyawan yang mencapai kinerja unggul, hal ini dapat menjadi dorongan bagi semua karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

2) Motivasi Negatif

Dengan memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang kurang berhasil, hal ini mungkin dapat meningkatkan motivasi dalam waktu singkat, namun tidak akan berhasil dalam jangka panjang.

**c. Tujuan Motivasi Kerja**

Menurut Sunyoto Danang dalam (Andayani, 2020) adapun tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan motivasi dan antusiasme karyawan untuk memberikan kinerja optimal.
- 2) Memperbaiki semangat dan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.
- 3) Memelihara loyalitas dan stabilitas para karyawan di perusahaan.
- 4) Membentuk suasana kerja yang positif dan memperkuat hubungan kerja yang harmonis.
- 5) Merangsang partisipasi dan daya kreasi karyawan.

#### d. Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang dapat digunakan dalam mengukur motivasi menurut (Hasibuan, Febrianti, 2022) antara lain sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisik

Ini berarti karyawan membutuhkan fasilitas yang dapat membantu menyelesaikan tugas di tempat kerja, seperti fasilitas yang akan membantu menyelesaikan tugas.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Ini berarti karyawan memerlukan rasa aman dari segi fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari ancaman seperti takut, cemas, dan bahaya.

3) Kebutuhan Sosial

Ini berarti karyawan perlu memenuhi kebutuhan orang-orang secara kolektif, seperti komunikasi antar karyawan yang baik di lingkungan kerja.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan pengakuan atas pencapaian seseorang, seperti status, kemuliaan, perhatian, dan reputasi.

5) Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai tujuan, seperti kebutuhan akan dorongan dari pimpinan untuk mencapai tujuan.

### **e. Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja**

Berdasarkan penelitian dari (Kariyamin et al., 2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan kinerja pegawai karena Motivasi merupakan aspek penting dalam upaya perusahaan untuk membina, mengembangkan, dan mengarahkan karyawan dalam pelaksanaan tugas. Seorang pegawai perlu memiliki motivasi agar dapat termotivasi untuk bekerja dengan semangat dan merasa puas dengan pekerjaannya. Motivasi sangat membantu meningkatkan semangat kerja karyawan, Sangat penting bagi setiap karyawan untuk memiliki motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja. Sumber motivasi seperti bonus, insentif, dan hubungan budaya yang kuat di perusahaan dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuannya. Hubungan positif dalam suatu pekerjaan disebut motivasi.

## **6. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Rivai (Yantika et al., 2018) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja terdiri dari semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar seorang karyawan saat mereka melakukan pekerjaan mereka sendiri”.

Menurut Sedarmayanti (Yuliantini & Santoso, 2020) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja terdiri dari alat, bahan, dan lingkungan tempat seseorang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan tempat kerja mereka, baik secara individu maupun kelompok”.

Menurut (Surajiyo, 2020) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja adalah lingkungan internal yang terdiri dari elemen-elemen dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial untuk aktivitas pencapaian tujuan”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah bagian-bagian yang mencakup lembaga atau kekuatan yang berinteraksi dengan organisasi atau perusahaan secara langsung atau tidak langsung dalam cara tertentu. Interaksi ini bergantung pada lingkungan organisasi atau perusahaan.

#### **b. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti dalam (Hasibuan & Bahri, 2018) berpendapat bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu:

##### **1) Lingkungan kerja fisik**

Semua faktor fisik di lingkungan tempat kerja yang dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.

2) Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang terkait dengan interaksi pekerjaan, baik itu dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan.

**c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (Siahaan & Bahri, 2019) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Cahaya dan pencahayaan
- 2) Temperatur atau suhu udara
- 3) Kelembaban
- 4) Sirkulasi udara
- 5) Bising
- 6) Getaran mekanis
- 7) Bau
- 8) Tata warna
- 9) Dekorasi
- 10) Musik
- 11) Keamanan
- 12) Hubungan atasan-bawahan
- 13) Hubungan rekan kerja.

#### d. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator dari lingkungan kerja dalam (Surajiyo, 2020) adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Sebuah kondisi di mana seorang karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka.

2) Hubungan antar pegawai

Kebersamaan dalam menjalankan tugas akan memungkinkan pegawai mencapai tujuan instansi dengan cepat.

3) Hubungan antar bawahan dan pimpinan

Hubungan antara bawahan dan pimpinan mencakup kerjasama yang baik dan kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan berbagi informasi, pemecahan masalah, dan berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan.

4) Fasilitas kerja

Merujuk pada semua fasilitas fisik, infrastruktur, dan layanan yang disediakan oleh sebuah organisasi atau perusahaan kepada karyawannya untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas mereka dengan efisien dan nyaman.

#### e. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Menurut penelitian dari (Dolonseda & Watung, 2020) menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai. Banyak perusahaan gulung tikar karena lingkungan kerja yang tidak baik, lingkungan kerja yang baik yang diciptakan oleh pegawai dan perusahaan akan meningkatkan efektivitas perusahaan dalam menjalankan roda pemerintahan.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan di sebuah perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan bagaimana menangani dan mengidentifikasi lingkungan kerja yang buruk karena pandangan negatif tentang lingkungan kerja mengakibatkan stres pada karyawan. Menurut Dorgan (Sinambela & Lestari, 2021) lingkungan kerja yang memadai dan sesuai dengan keadaan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

### 7. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Menurut buku berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hermawan, 2021), menjelaskan bahwa:

“Kinerja adalah hasil dari upaya individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sejalan dengan hak dan kewajiban

mereka untuk mencapai tujuan yang terkait dengan organisasi tersebut”.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (Andayani, 2020) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil dari upaya untuk mencapai tujuan strategis organisasi, memenuhi kebutuhan pelanggan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi bisnis”.

Menurut Sukmalana dalam Tannady (Aulia, 2021) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah sesuatu yang dilakukan dan dihasilkan dalam jangka waktu tertentu, memiliki ukuran tertentu, dan dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang menggunakan keahlian, kemampuan, pengalaman, dan kecakapan mereka”.

Berdasarkan definisi-definisi yang telah disajikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Karyawan dinilai berdasarkan pencapaian tugas yang telah diberikan kepadanya selama periode penilaian tertentu, dan penilaian ini dilakukan oleh atasan langsung dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dimensi hasil kerja dan perilaku kerja menjadi penentu kinerja, yang diukur melalui indikator seperti kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.

### **b. Karakteristik Kinerja yang Baik**

Menurut David C. Mc Cleland dalam buku berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hermawan, 2021) menyatakan bahwa karakteristik seseorang yang berkinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan pekerjaannya.
- 2) Berani mengambil risiko dan siap menanggungnya dalam menjalankan tugas.
- 3) Menetapkan tujuan yang rasional dan sesuai dengan kenyataan dalam menjalankan pekerjaan.
- 4) Merancang rencana kerja yang menyeluruh dan berupaya mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.
- 5) Menggunakan umpan balik konkret sebagai panduan dalam seluruh aktivitas kerjanya.
- 6) Mencari peluang untuk merealisasikan rencana kerja yang telah disusunnya.

### **c. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Kinerja pegawai dapat dicapai secara objektif dan akurat dievaluasi dengan menggunakan kriteria tingkat kinerja. Langkah ini berarti menciptakan peluang agar pegawai mengetahui tingkat kerjanya.

Menurut Keith Davis (Akbar, 2018) menyatakan bahwa pencapaian kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan terbagi menjadi kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan praktis (Pengetahuan + Keterampilan). Dengan kata lain, seorang karyawan yang memiliki IQ di kisaran rata-rata (110–120), memiliki pendidikan yang sesuai dengan posisinya, dan memiliki keahlian dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari akan lebih mungkin mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian mereka dan mencari orang yang tepat untuk ditempatkan di tempat dan pekerjaan yang tepat.

2) Motivasi

Seorang karyawan harus memiliki sikap mental yang siap secara psikofisik, yang berarti mereka harus siap secara mental dan fisik untuk memahami tujuan utama dan bagaimana mencapainya. Motivasi, di sisi lain, adalah kondisi yang menggerakkan seorang karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (Aqsariyanti et al., 2019) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

#### 1) Faktor Internal

Faktor yang terkait dengan karakteristik pribadi individu, seperti seseorang yang menunjukkan kinerja tinggi karena kecerdasan dan dedikasi, sedangkan yang lain mungkin memiliki kinerja rendah karena kurangnya kemampuan dan kurang usaha untuk memperbaiki diri.

#### 2) Faktor Eksternal

Faktor lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan, serta tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan lingkungan pekerjaan.

#### **d. Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan**

Untuk mencapai tujuan perusahaan, tidak hanya diperlukan peralatan, sarana, dan prasarana canggih, tetapi juga karyawan yang melakukan tugas tersebut. Kinerja setiap karyawan organisasi sangat dipengaruhi oleh keberhasilannya. Sebuah perusahaan tentu menginginkan karyawannya bekerja dengan baik dan termotivasi untuk terus bekerja, sehingga perusahaan dapat menjadi tempat kerja yang memungkinkan karyawannya berkembang. Memberikan motivasi kepada karyawan akan sangat penting agar mereka lebih percaya diri dan termotivasi untuk bekerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan kinerja mereka. Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja yang

bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

Menurut Mangkunegara yang dikutip kembali di buku berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hermawan, 2021) menyatakan bahwa tujuan dari evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki pemahaman karyawan terkait dengan persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan menghargai pencapaian seorang karyawan, dengan harapan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai kinerja yang lebih baik atau setidaknya sebanding dengan pencapaian sebelumnya.
- 3) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan keinginan dan aspirasi mereka, serta meningkatkan rasa peduli mereka terhadap pekerjaan atau karier saat ini.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali pekerjaan yang saat ini ditempatkan.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian, jika tidak ada perubahan, menyetujui rencana itu.

#### e. Indikator Menilai Kinerja

Menurut (Sinambela & Lestari, 2021) indikator menilai kinerja meliputi:

##### 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah hasil yang dapat diukur dari seberapa efektif dan efisien sumber daya manusia atau sumber daya lainnya melakukan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien.

##### 2) Komunikasi

Komunikasi adalah informasi, ide, perasaan, atau pesan yang mengalir antara satu atau lebih pihak melalui berbagai cara atau saluran.

##### 3) Tepat Waktu

Tepat waktu berarti karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

##### 4) Kemampuan

Kemampuan seseorang adalah kemampuan mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas yang berbeda dalam konteks pekerjaan tertentu.

##### 5) Inisiatif

Inisiatif memberikan motivasi untuk menemukan masalah atau peluang dan melakukan tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah atau menangkap peluang.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

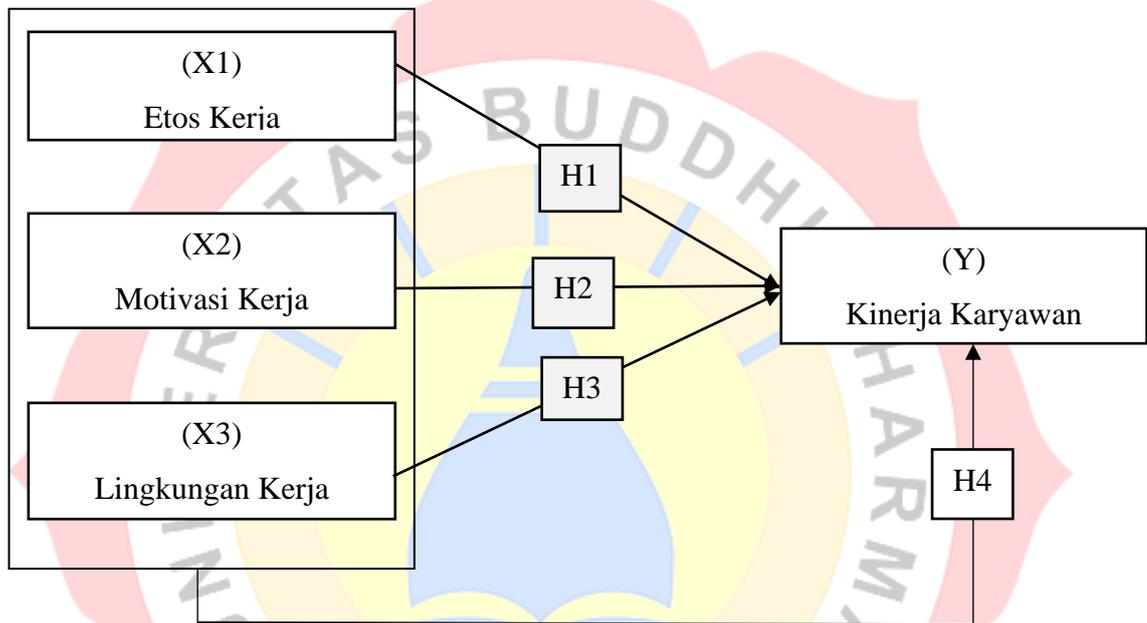
**Tabel II. 1**  
**HASIL PENELITIAN TERDAHULU**

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Kariyamin et al., 2020)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang	Oleh karena itu, motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja yang baik secara bersamaan berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.
2.	(Andayani, 2020)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat	Ada hubungan linier antara variabel kepuasan kerja (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel disiplin kerja (X3). Semua variabel ini secara bersamaan atau secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan (Y).

3.	(Yantika et al., 2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)	Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, nilai-nilai di tempat kerja, dan disiplin yang diterapkan di tempat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
4.	(Aqsariyanti et al., 2019)	Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros	Iklim organisasi dan etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan.
5.	(Caissar et al., 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja karyawan PT. Antam Tbk (UBPE) Pongkor dan kinerja mereka.

### C. Kerangka Pemikiran

Dengan merujuk pada teori dan penelitian sebelumnya, untuk mempermudah pemahaman kerangka pemikiran riset ini, diilustrasikan dalam gambar di bawah ini.



**Gambar II. 1 KERANGKA PEMIKIRAN**

Keterangan :

X1 : Etos Kerja.

X2 : Motivasi Kerja.

X3 : Lingkungan Kerja.

Y : Kinerja Karyawan.

#### D. Hipotesis Penelitian

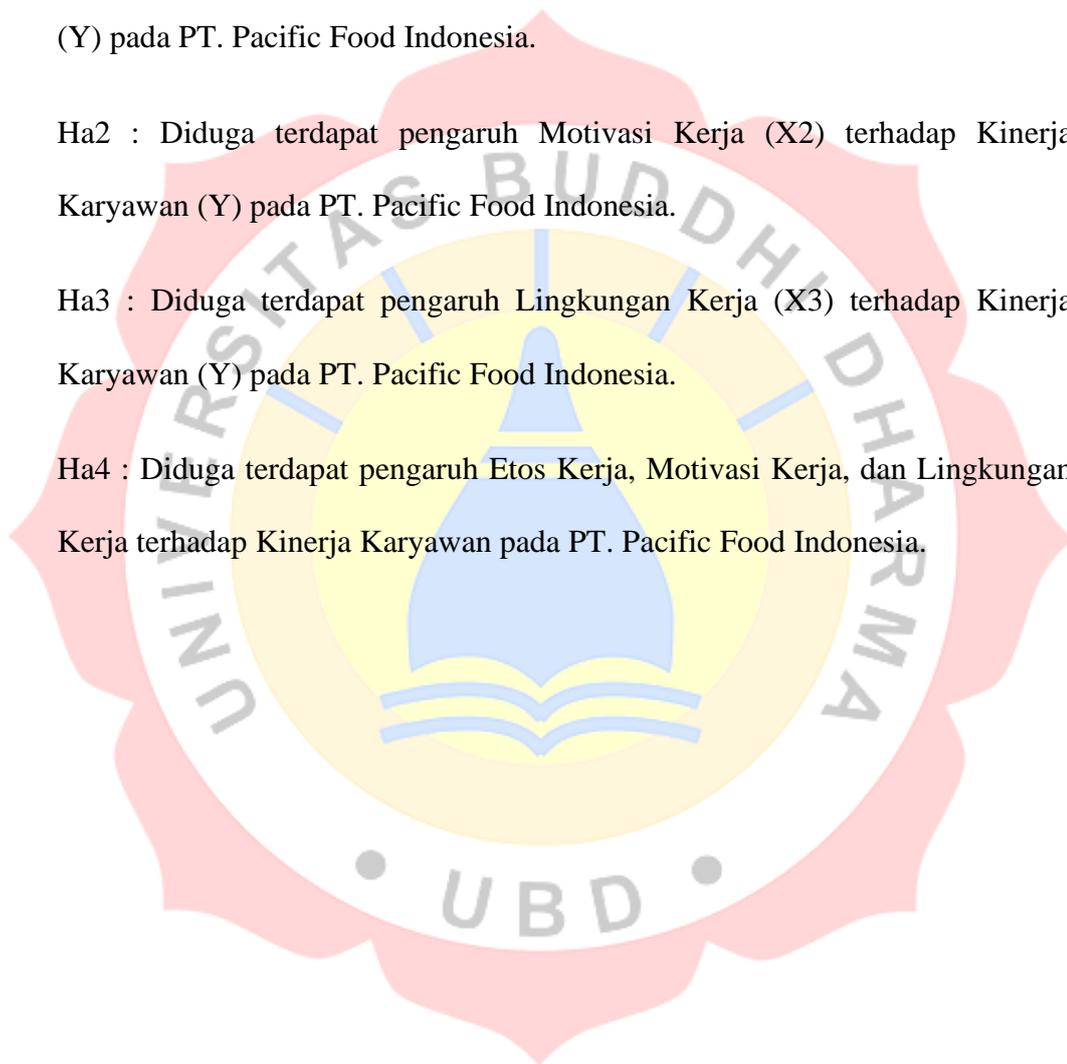
Berdasarkan Batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha1 : Diduga terdapat pengaruh Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pacific Food Indonesia.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pacific Food Indonesia.

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pacific Food Indonesia.

Ha4 : Diduga terdapat pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Food Indonesia.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis penelitian**

Bentuk penelitian ini digunakan untuk menganalisa penelitian mengenai analisis pengaruh etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan yaitu dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

Menurut (Dr. Ajat Rukajat, 2018) dalam bukunya yang berjudul “Pendekatan Penelitian Kuantitatif” menyatakan bahwa metode deskriptif menggambarkan fenomena yang terjadi secara nyata dalam sekelompok orang, objek, atau kondisi yang diselidiki.

Menurut (Isnawati et al., 2020) menyatakan bahwa data yang dikumpulkan secara deskriptif kuantitatif digunakan untuk memberikan gambaran tentang keadaan saat ini dan menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian saat ini.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih pendekatan kuantitatif karena fokus analisisnya terletak pada data numerik atau angka. Data ini diproses menggunakan metode statistika dengan bantuan program SPSS, dan informasi kuantitatif dihasilkan melalui pengukuran. Penelitian ini menerapkan konsep metode survei untuk mengumpulkan informasi dari lokasi tertentu, baik itu alam maupun buatan. Selain itu, penelitian juga

melibatkan perlakuan data, seperti tes, kuesioner, wawancara, wawancara terstruktur, dan sebagainya.

## **B. Objek Penelitian**

Objek penelitian digunakan untuk menyelesaikan kasus penelitian. Dalam penelitian ini objek penelitian diutamakan pada Analisa Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Pacific Food Indonesia yang beralamat di Kawasan Industri Manis, Jalan Manis III/6, Jatake, RT.002/RW.004, Manis Jaya, Kec. Jatiuwung, Kota Tangerang, Banten 15136.

Penelitian ini dimulai dengan keterlibatan penulis dalam memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai masalah yang dihadapi oleh PT. Pacific Food Indonesia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa permasalahan-permasalahan di perusahaan tersebut telah berhasil dirumuskan dengan baik, dan setelah itu ditingkatkan menjadi judul skripsi yang berjudul "Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Food Indonesia."

### **1. Sejarah singkat PT. Pacific Food Indonesia**

PT. Pacific Food Indonesia merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri dan *manufacture*. Produk yang dihasilkan oleh perusahaan adalah produksi makanan ringan (*snack*). PT. Pacific Food Indonesia ini berdiri pada tahun 1998 dan beralamat di Jl. Raya

Perjuangan Prisma Kedoya Plaza Blok D No. 20 Kebon Jeruk, Jakarta Barat. PT. Pacific Food Indonesia hanya memproduksi makanan ringan saja dan memiliki karyawan sekitar 600 orang.

## 2. Visi dan Misi PT. Pacific Food Indonesia

### a. Visi

Adapun visi dari PT. Pacific Food Indonesia yaitu:

Dikenal di seluruh dunia sebagai penyedia produk-produk makanan bergizi dengan slogan "*WORLD OF GOOD TASTE*".

### b. Misi

Adapun misi dari PT. Pacific Food Indonesia yaitu:

- 1) Membangun pertumbuhan jangka panjang dari segi volume penjualan dan produksi.
- 2) Memperkuat posisi di garis depan dengan menyediakan produk-produk makanan yang bergizi dan bermutu tinggi.

## 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi mengacu pada pengaturan hubungan antarpegawai dan kegiatan dalam kaitannya dengan tanggung jawab, wewenang, serta tujuan bersama untuk mencapai sasaran koperasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dirancang struktur organisasi untuk setiap anggota guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan untuk mengklarifikasi tugas dari setiap bagian.

Struktur organisasi merupakan rangkaian atau wadah yang mewujudkan wewenang dan tanggung jawab bagi tiap anggota untuk melaksanakan setiap fungsinya masing - masing.

Berikut ini merupakan struktur dari PT. Pacific Food Indonesia beserta tugas - tugasnya dari masing-masing unit kerja yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.



**Gambar III. 1 Struktur Organisasi**

Sumber : Struktur Organisasi PT. Pacific Food Indonesia

Struktur organisasi PT. Pacific Food Indonesia disusun seperti yang ada di atas memiliki tugas atau peranannya masing-masing antara lain adalah sebagai berikut :

a. *Managing Director*

- 1) Merencanakan dan menetapkan kebijakan umum perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjang maupun jangka pendek.
- 2) Memberhentikan dan mengangkat direktur atau manager, menentukan sistem dan prosedur untuk dilaksanakan para manager mulai dari pelaksanaan sampai dengan pelaporan.
- 3) Mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan perusahaan.

b. *Factory Manager*

- 1) Merencanakan pertemuan dengan departemen produksi, tentang kegiatan produksi, jadwal kerja, jadwal perawatan mesin, dan menghasilkan kualitas produk.
- 2) Mengawasi seluruh kegiatan produksi atau departemen dalam pabrik.
- 3) Membuat BOM (*Bills of Material*) untuk produk baru.
- 4) Menyediakan pelatihan untuk memenuhi kualifikasi kepada staff yang kompeten

c. *Finance Accounting Manager*

- 1) Membuat laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
- 2) Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan.
- 3) Merencanakan, mengkoordinasikan, dan mengontrol arus kas perusahaan (*cashflow*), terutama pengelolaan piutang dan hutang.

- 4) Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran.

d. *General Sales Manager*

- 1) Bertugas dan bertanggung jawab atas promosi dan pemasaran produk.
- 2) Bertugas dan bertanggung jawab atas perencanaan, target penjualan serta pencapaian target dalam penjualan produk.
- 3) Bertugas untuk meningkatkan penjualan.
- 4) Membuat perkiraan penjualan setiap bulan.

e. *Marketing Manager*

- 1) Memonitoring perolehan pesanan serta merangkum *forecast* untuk memastikan kapasitas produksi terisi secara optimal.
- 2) Menganalisa dan mengembangkan strategi *marketing* untuk meningkatkan jumlah pelanggan.
- 3) Menganalisa dan memberikan arah pengembangan *design* untuk memastikan pengembangan produk.

f. *HRD Manager*

- 1) Menyusun strategi dan kebijakan pengelolaan SDM di perusahaan berdasarkan strategi jangka panjang dan jangka pendek.
- 2) Mengkoordinasikan dan mengontrol penyusunan dan pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan, termasuk identifikasi kebutuhan pelatihan dan evaluasi pelatihan.

- 3) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan perkembangan organisasi.
- 4) Mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi.

g. *Production Manager*

- 1) Bertanggung jawab atas hasil produksi yang dihasilkan.
- 2) Melakukan koordinasi dengan departemen terkait mengenai peningkatan kuantitas maupun kualitas dari produk yang dihasilkan.

h. *Accounting Manager*

- 1) Mengatur dan merancang cara kerja dan manajemen di *Accounting Group*.
- 2) Bertugas untuk mengontrol keuangan perusahaan.
- 3) Bertanggung jawab atas semua transaksi yang terjadi di bagian akuntansi, pajak, maupun keuangan.

i. *Finance Manager*

- 1) Bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan di bagian *finance* atau keuangan.
- 2) Bertugas dan bertanggung jawab atas semua transaksi perbankan yang dilakukan oleh PT. Pacific Food Indonesia.
- 3) Bertanggung jawab atas keluar masuk uang (*cash flow*) perusahaan.
- 4) Mengatur peranan bawahannya dalam bekerja.

j. *Production Staff*

- 1) Mengumpulkan dan memastikan data hasil produksi terkumpul sesuai waktu yang ditentukan
- 2) Memproses data.
- 3) Mengontrol proses produksi serta kesesuaiannya dengan aturan perusahaan.
- 4) Menyusun jadwal kerja operator.
- 5) Membuat laporan harian.

k. *Accounting Staff*

- 1) Membuat pembukuan
- 2) Melakukan pelacakan terhadap pendapatan dan pengeluaran
- 3) Melakukan audit
- 4) Mengelola laporan keuangan

l. *Finance Staff*

- 1) Mendanai bisnis
- 2) Meningkatkan modal (utang dan ekuitas)
- 3) Mengoptimalkan biaya modal rata-rata perusahaan
- 4) Mencari keuntungan terbaik yang disesuaikan dengan risiko
- 5) Membuat strategi keuangan perusahaan
- 6) Membuat anggaran dan prakiraan keuangan
- 7) Melakukan merger atau akuisisi.

m. *Marketing Staff*

- 1) Mengkoordinasi dan meningkatkan penjualan melalui *channel online* atau *offline*.
- 2) Mengkoordinasikan semua media untuk keperluan promosi produk makanan ringan dan meningkatkan penjualan.
- 3) Melakukan strategi pemasaran yang efektif serta berorientasi pada pencapaian dan peningkatan target *sales*.
- 4) Membangun serta menjaga hubungan dengan mitra bisnis, klien dan vendor PT. Pacific Food Indonesia.

n. *HRD Staff*

- 1) Merekrut kandidat karyawan baru yang dianggap berpotensi baik.
- 2) Memproses segala proses penggajian karyawan PT. Pacific Food Indonesia dalam hal kenaikan gaji, bonus, dan lainnya.
- 3) Memberikan konseling untuk mendorong kinerja seluruh karyawan yang kurang disiplin
- 4) Menjaga catatan dan data karyawan untuk membantu perusahaan dalam mengidentifikasi ketersediaan sumber daya perusahaan untuk membantu proses perekrutan serta menganalisis data demografi karyawan PT. Pacific Food Indonesia.

### C. Jenis dan Sumber Data

Dalam mendapatkan sumber data, ada berbagai macam sumber yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan sebuah informasi yang jelas. Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Data Primer, yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya, seperti wawancara, survei, eksperimen, dan metode lainnya.

Data primer ini unik karena disesuaikan dengan kebutuhan peneliti. Dalam penelitian ini, sumber data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

#### 2. Data Sekunder

Data Sekunder, yaitu informasi yang telah dikumpulkan sebelumnya oleh peneliti untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini termasuk buku-buku, referensi, jurnal, dan sumber lainnya.

### D. Populasi dan Sampel

Menurut (Amin et al., 2023) menyatakan bahwa populasi adalah subjek penelitian secara keseluruhan, sedangkan sampel adalah sebagian atau representasi dari populasi. Untuk menentukan atau menetapkan sampel yang tepat, peneliti harus memahami populasi dan sampel dengan baik. Kesalahan dalam menentukan populasi dapat menyebabkan data yang

dikumpulkan tidak tepat, yang berarti hasil penelitian tidak berkualitas, representatif, atau tidak dapat digeneralisasi dengan baik.

Untuk menentukan sampel yang digunakan, penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (Mubarok, 2019). Dari metode tersebut maka dapat ditentukan besarnya sampel mengikuti populasi dimana jumlah karyawan PT. Pacific Food Indonesia sebanyak 108 karyawan.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket adalah metode pengumpulan data atau analisis yang digunakan. Angket terdiri dari catatan pertanyaan yang dibuat oleh penulis dan kemudian diisi dan diberikan kepada responden. Pilihan jawaban menggunakan skala likert dengan pembagian 5 jenjang jawaban antara lain sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS).

**Tabel III. 1 Skala Likert**

Jawaban	Point
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber : <https://perbedaan.net/pengertian-dan-5-jenis-skala-sikap-likert-guttman-thurstone-rating-dan-semantic-differential/>

#### F. Operasional Variabel Penelitian

Tabel operasional variabel yang dibuat oleh peneliti ditunjukkan di halaman berikutnya ini dikumpulkan dari berbagai sumber para ahli dan dikutip oleh beberapa penganalisa sebelumnya.

**Tabel III. 2 Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Pernyataan	
<b>ETOS KERJA (X1)</b>	Kerja Keras	1	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik setiap harinya saat bekerja
		2	Saya bersedia lembur jika diperlukan
	Disiplin	3	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja
		4	Saya menggunakan seragam sesuai dengan peraturan perusahaan
	Tanggung Jawab	5	Saya menjaga segala peralatan atau barang milik perusahaan yang dipakai saat bekerja
		6	Saya merasa bersalah jika pekerjaan yang saya lakukan tidak sesuai dengan yang diharapkan
	Rajin	7	Saya berusaha untuk selalu masuk kerja jika tidak ada urusan yang penting
		8	

			Saya menjaga kebersihan meja kerja yang saya pakai sehari-hari
	Jujur	9	Saya selalu mengakui kesalahan dalam bekerja
		10	Saya memberikan alasan yang sebenarnya ketika mengambil cuti
<b>Sumber : (Dr. Luis Marnisah, 2020)</b>			
<b>MOTIVASI KERJA (X2)</b>	Kebutuhan Fisik	1	Saya menerima gaji yang layak dan sesuai dengan standar UMR
		2	Saya menerima bonus untuk pencapaian kinerja yang baik
	Kebutuhan Rasa Aman	3	Saya mendapatkan jaminan berupa BPJS Ketenagakerjaan & Kesehatan
		4	Kantor saya menyediakan perlengkapan P3K yang lengkap
	Kebutuhan Sosial	5	Saya menjaga hubungan yang baik dengan sesama karyawan
		6	Saya dikelilingi rekan kerja yang saling mendukung dan supportif untuk memberikan kinerja yang terbaik
	Kebutuhan Akan Penghargaan	7	Saya mendapatkan insentif bulanan ketika kinerja saya dinilai baik
		8	Saya diberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan
		9	Kantor memberikan kesempatan promosi bagi para karyawan yang memiliki potensi
	Kebutuhan Untuk Mencapai Tujuan	10	Atasan selalu memberikan motivasi bagi setiap staffnya
<b>Sumber : (Hasibuan, Febrianti, 2022)</b>			
<b>LINGKUNGAN KERJA (X3)</b>	Suasana Kerja	1	Sirkulasi udara yang baik di tempat kerja
		2	Suhu dan kelembaban udara ditempat kerja yang baik
		3	Ruangan dibuat sesuai dengan divisi masing-masing untuk meningkatkan produktivitas antar rekan satu divisi
		4	Hubungan kerja yang harmonis

	Hubungan Antar Rekan Kerja	5	Hubungan kerja sama antar divisi yang baik
	Hubungan Antar Bawahan Dan Pimpinan	6	Tidak ada kendala komunikasi antara pimpinan dan bawahan
		7	Kerja sama antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik
	Tersediaan Fasilitas Kerja	8	Pencahayaan ditempat kerja sudah memadai
		9	Penyediaan fasilitas yang memadai di tempat kerja
		10	Jarak meja kerja karyawan tidak terlalu jauh, sehingga mereka dapat berkomunikasi dengan baik.
	<b>Sumber : (Surajiyo, 2020)</b>		
<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>	Kualitas Kerja	1	Saya dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan
		2	Pekerjaan yang saya lakukan sangat membantu pimpinan dan divisi lainnya
	Komunikasi	3	Saya dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik
		4	Saya dapat bergaul dengan siapa saja
	Ketepatan Waktu	5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu
		6	Saya dituntut memberikan laporan sesuai dengan jadwal yang ditentukan
	Kemampuan	7	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan
		8	Saya mampu memberikan solusi terbaik dari suatu permasalahan yang terjadi
	Kemandirian	9	Saya berinisiatif untuk mengerjakan suatu pekerjaan sebelum diperintahkan oleh atasan
		10	Saya dapat melakukan tugas yang diberikan oleh pimpinan sendiri tanpa bantuan rekan kerja
<b>Sumber : (Sinambela &amp; Lestari, 2021)</b>			

## G. Teknik Analisis Data

Jika metode analisis dipilih dengan benar dan mencukupi, hasil percobaan akan benar dan dapat dipercaya. Analisa informasi adalah jenis analisis kuantitatif yang diwakili dengan angka. Agar informasi yang dikumpulkan lebih mudah dianalisis dan dipahami, gambar harus disajikan. Untuk mendukung temuan penelitian, data penelitian harus lebih analitis. Ini harus dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution*, atau SPSS, versi 18.0.

### 1. Statistik Deskriptif

Menurut (Dr. Vivi Silvia, 2020) dalam buku berjudul “Statistika Deskriptif” menjelaskan bahwa:

“Statistik deskriptif adalah suatu metode untuk menganalisis dan menginterpretasikan angka yang dikumpulkan dalam catatan dan kemudian menampilkannya dalam bentuk grafik.”

### 2. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas Data

Menurut (Janna & Herianto, 2021) menjelaskan bahwa uji validitas biasanya digunakan untuk mengukur seberapa efektif suatu kuesioner untuk mengumpulkan data, lebih tepat untuk pertanyaan-pertanyaannya.

#### b. Uji Reliabilitas Data

Menurut Notoadmojo masih dari jurnal (Janna & Herianto, 2021) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat digunakan untuk

mengetahui konsistensi alat ukur atau konsistensinya bahkan setelah pengukuran berulang. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Alat ukur dianggap reliabel jika menghasilkan hasil yang konstan meskipun diukur berulang kali.

Nilai	Keterangan
$r_{11} < 0,20$	Sangat rendah
$0,20 \leq r_{11} < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r_{11} < 0,70$	Sedang
$0,70 \leq r_{11} < 0,90$	Tinggi
$0,90 \leq r_{11} < 1,00$	Sangat tinggi

**Gambar III. 2 Instrumen Reliabilitas Penelitian**

Sumber: [https://encryptedtbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcThQS17bcbXKtRETiR22GHo4-5MS\\_UPT-q0oQ&usqp=CAU](https://encryptedtbn0.gstatic.com/images?q=tbn:ANd9GcThQS17bcbXKtRETiR22GHo4-5MS_UPT-q0oQ&usqp=CAU)

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah percobaan untuk menentukan apakah ada persoalan pada regresi linier. Ini memiliki alat untuk mencegah kesalahan, dan kesalahan anggapan adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Menurut (Nasrum, 2018) dalam buku berjudul “Uji Normalitas Data” menjelaskan bahwa salah satu syarat untuk melakukan inferensi statistik adalah data normal. Agar peneliti dapat menentukan jenis statistik apa yang akan digunakan, uji normalitas

data harus dilakukan. Pengecekan menggunakan metode histogram probabilitas standar berikut:

- 1) Jika informasi menyebar di sekitar diagonal dan searah diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika informasi menjauhi diagonal dan tidak searah diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Azizah, 2021) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas merupakan hubungan linier yang sangat tinggi di antara variabel bebas model regresi. Multikolinearitas dapat menyebabkan penggunaan metode regresi yang tidak tepat karena taksiran regresi yang tidak stabil dan variabel koefisien regresi yang sangat besar.

Beberapa hal yang dapat diamati untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai F-stat dan R-squared yang signifikan, tetapi sebagian besar nilai t-stat tidak signifikan;
- 2) Korelasi antar dua variabel bebas cukup tinggi, biasanya lebih dari 0,8; dan
- 3) Nilai angka kondisi lebih dari 20 atau 30.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (Azizah, 2021) menjelaskan bahwa untuk mengetahui apakah ada heteroskedastisitas pada model regresi, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat (SPRESID) dengan residual error (ZPRED). Jika grafik tidak menunjukkan pola tertentu dan tidak menyebar baik di atas maupun di bawah angka nol sumbu Y, maka heteroskedastisitas tidak ada. Jika tidak, maka model penelitian yang digunakan sudah rusak.

### 4. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan hubungan linier antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan (positif atau negatif) antara variabel independen dan dependen serta untuk memprediksi nilai variabel dependen ketika variabel independen naik atau turun.

Rumus regresi linier sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

X = Variabel independent

## 5. Uji Regresi Linier Berganda

Pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen dapat dievaluasi dengan menggunakan teknik regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

Keterangan :

Y = variabel dependen ( Kinerja Karyawan )

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

X1 = variabel independen pertama ( Etos Kerja )

X2 = variabel independen kedua ( Motivasi Kerja )

X3 = variabel independen ketiga ( Lingkungan Kerja )

## 6. Uji Hipotesis

### a. Uji T (Uji Parsial/Individu)

Menurut (Surajiyo, 2020b) Uji t digunakan untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis yang telah dibuat. Angka t tabel diperoleh dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% dari  $df=n-K$ . Kemudian, angka t tabel dibandingkan dengan nilai t hitung yang diperoleh. Dengan menyamakan kedua angka t, kita dapat menentukan apakah anggapan patokan pengetesan diperoleh atau ditolak:

$H_0 = 0$ , menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Pacific Food Indonesia tidak terpengaruh secara signifikan oleh etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

$H_a \neq 0$ , menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Pacific Food Indonesia dipengaruhi secara signifikan oleh etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau tanda  $<$   $\alpha$ , nilai dikatakan signifikan. Sebaliknya, jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau tanda  $<$   $\alpha$ , berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**b. Uji F (Uji Simultan/Serentak)**

Menurut (Surajiyo, 2020b) Uji F digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat.

Uji F juga mengevaluasi bagaimana etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Untuk menentukan besarnya nilai yang dihasilkan, ketentuan pengujian adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$ , menunjukkan bahwa etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT. Pacific Food Indonesia.

$H_a \neq 0$ , menunjukkan bahwa etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT. Pacific Food Indonesia.

Besarnya nilai dikatakan signifikan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $sign < \alpha$ , hal ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima dan sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $sign > \alpha$  ini berarti  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

#### 7. Uji Koefisiensi Determinan ( $R^2$ )

Menurut (Latief et al., 2019), koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang besarnya berkisar antara nol dan satu, menunjukkan tingkat ketepatan optimal dalam analisis regresi. Koefisien determinasi nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen; sebaliknya, apabila koefisien determinasi ( $R^2$ ) meningkat ke arah satu, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.