

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang

Agnes Pretty Rachel¹⁾, Agus Kusnawan²⁾
¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Email: agnes.rachel@gmail.com, agus.kusnawan@ubd.ac.id

ABSTRAK

Studi ini memiliki tujuan dalam menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan rekan kerja terkait etos kinerja karyawan di PT Mega Mustika Gemilang pada saat pandemi. Riset ini dilaksanakan dengan metode penyebaran angket dan metode yang digunakan adalah metode deskriptif, dimana dilaksanakan dengan menggunakan analisis koefisien korelasi berganda, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji F dan uji T. Hasil regresi linear berganda didapatkan $Y = 11,373 + 0,402 X_1 + 0,319 X_2$, berarti tiap peningkatan maupun penurunan lingkungan kerja sebesar 1 poin, maka variabel etos kerja akan mengalami peningkatan atau penurunan 0,402. Namun, bagi koefisien rekan kerja yakni apabila terjadi pertambahan maupun penurunan terkait dengan rekan kerja sejumlah 1 tingkatan, akan meningkatkan atau menurunkan kinerja sejumlah 0,319. Merujuk pada hasil pengujian hipotesis didapatkan skor Fhitung sebanyak 64,138 yang mana nilai ini lebih besar dari Ftabel sebesar 3,09. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a disetujui disebabkan hasil t hitung > t tabel dengan tingkat salah 5% dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $n-2 = 100-2 = 98$ sedangkan dari pengujian t didapatkan hasil ttabel yakni 1,660 terlihat bahwa angkanya lebih besar dibandingkan thitung yang bernilai 1,660 sehingga dinyatakan H_a diterima dan H_0 tidak.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Rekan Kerja, Etos Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Mengelola Sumber Daya Manusia yang baik menjadi hal terpenting terhadap suatu perusahaan. Empat prinsip dasar yang menjadi pendekatan pengelolaan sumber daya manusia, yaitu pertama, sumber daya manusia ialah aset terpenting yang dimiliki oleh sebuah perusahaan, pengelolaan yang efisien ialah kunci kesuksesan perusahaan. Kedua, tujuan perusahaan dapat tercapai jika aturan atau kebijakan serta prosedur yang terkait dengan orang-orang dari organisasi saling terikat, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Ketiga, tercapainya tujuan dengan maksimal dapat disebabkan oleh suasana, budaya dan nilai organisasi, serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya yang berkembang. Kita harus siap dalam menghadapi globalisasi yang terus menuntut manusia untuk mempelajari dan mengikuti perkembangan zaman dan siap untuk menerimanya (Sonny Santosa Dkk, 2019). Keempat, pengelolaan SDM yang terkait dengan integrasi, yaitu ketika seluruh anggota organisasi bekerja sama demi mencapai tujuan bersama. Ketatnya, persaingan di bisnis tidak menyebabkan menurunnya minat penyelenggara untuk terjun dalam bisnis (Kusnawan, 2018).

Area dimana para karyawan melakukan pekerjaannya dapat disebut sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman dan maksimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, tentunya karyawan tersebut merasa nyaman sehingga waktu kerjanya dapat digunakan secara efisien dan percaya diri dalam bekerja. Di dalam lingkungan kerja, akan terbentuk hubungan antar karyawan, hubungan kerja antara atasan dan bawahan serta lingkungan tempat karyawan melakukan aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja dan rekan kerja juga bisa mempengaruhi etos kerja pegawai di masa pandemi ini. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologis, dan fisik di perusahaan yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021). Kehidupan seseorang tidak jauh dengan berbagai keadaan lingkungan sekitar, setiap individu mempunyai hubungan yang sangat erat. Dengan ini, seseorang tentunya akan berusaha beradaptasi dengan berbagai macam kondisi lingkungan sekitar. Lingkungan kerja menjadi hal penting yang tidak terlepas dari berbagai keadaan di sekitar tempat mereka bekerja. Setiap karyawan selalu beradaptasi dengan berbagai kondisi dengan lingkungan kerjanya. Dalam dunia kerja yang berada di dekat pasar akan membuat karyawan semakin khawatir terhadap penularan covid'19 ini. Karyawan yang biasanya berkerumun diharapkan untuk saling berjaga jarak untuk menghindari tertularnya covid'19 ini. Selain itu, perusahaan juga menetapkan sistem kerja secara bergantian atau biasa disebut juga dengan rolling agar tidak membiarkan karyawan berkerumun. Perusahaan juga menyiapkan tempat cuci tangan di depan gedung dan alat pengatur suhu serta mewajibkan karyawan untuk menggunakan masker sebelum memasuki area gedung. Dengan diterapkannya sistem kerja secara rolling maka dapat mempengaruhi etos kerja karyawan yang negatif. Tidak hanya protokol kesehatan yang diterapkan perusahaan, tetapi perusahaan harus lebih memperhatikan ruang kerja para karyawan, seperti halnya sirkulasi udara dan ruang kerja yang bersih, sehat dan layak karena juga akan mempengaruhi kebiasaan atau etos kerja karyawan dimasa pandemi seperti ini. Faktor lain yang mampu mempengaruhi etos kerja pegawai yaitu rekan kerja atau anggota lain dalam suatu organisasi. Membina hubungan baik antara sesama rekan kerja sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Hubungan sesame rekan kerja yang dimaksudkan adalah mampu berinteraksi dengan baik sehingga dapat terjalin

kenyamanan antara individu dalam lingkungan kerja. Relasi yang terjalin antar rekan kerja merupakan hal yang perlu dibangun dalam lingkup perusahaan. Perusahaan yang telah terbentuk dengan adanya kumpulan dari banyak individu yang lebih dari satu sehingga perlunya dibangun kerjasama yang baik diantara sesama pelaku dalam suatu organisasi. Komunikasi yang terjalin dengan baik dapat meningkatkan relasi yang baik pula. Komunikasi ini memang sangat diperlukan didalam dunia kerja terutama terhadap pelaksanaan berbagai aktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan tujuan komunikasi yaitu adalah untuk memudahkan dan melancarkan kegiatan tertentu sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Sehingga, adanya komunikasi yang terjalin menciptakan suatu pemahaman bersama dan tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Berdasarkan situasi pandemi saat ini, komunikasi menjadi sulit dilakukan karena diadakannya sistem kerja yang secara rolling. Sesama rekan kerja harus menjaga jarak agar tidak saling menularkan covid'19. Meeting yang harusnya diadakan secara tatap muka (langsung) menjadi meeting via online. Hal ini dapat mempengaruhi etos kerja yang tidak efektif dan dapat merugikan perusahaan.

Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang penelitian, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti lebih lanjut. Adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada saat pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang ?
2. Bagaimana pengaruh rekan kerja terhadap etos kerja karyawan pada saat pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan rekan kerja terhadap etos kerja karyawan pada saat pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Untuk dapat menguji seberapa besar pengaruh dari lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada saat pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang.
2. Untuk dapat menguji seberapa besar pengaruh dari rekan kerja terhadap etos kerja karyawan pada saat pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang.
3. Untuk dapat menguji seberapa besar pengaruh dari lingkungan kerja dan rekan kerja terhadap etos kerja karyawan pada saat pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Sudaryo, 2018) mengatakan bahwa : lingkungan kerja merupakan area yang digunakan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang tenang akan meningkatkan kenyamanan sehingga karyawan dapat bekerja maksimal. Tidak hanya itu, namun juga mempengaruhi kondisi mental karena lingkungan kerja meliputi relasi yang terbentuk dan juga keadaan secara fisik di sekitar”.

Rekan Kerja

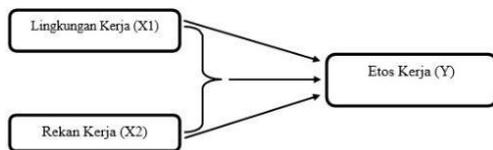
Menurut buku Manajemen Sumber Daya Strategi (Sopiah dan Etta Mamang Sangadji, 2018) mengatakan bahwa : “Rekan kerja merupakan ikatan yang terjadi ketika

seseorang berada pada situasi yang sama dengan tujuan yang sama dan mereka satu sama lain saling membantu membangkitkan semangat, menjadi lebih giat dan aktif, dan berguna dalam mediskusikan suatu keputusan.”

Etos Kerja

Menurut buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Busro, 2017) mengatakan bahwa : “Etos kerja dimaknai artian luas, yakni pertama sebagai sistem tata mental, tanggung jawab dan kewajiban. Dalam hal ini, sikap moral berbeda halnya etos kerja, karena moral menekankan kewajiban berorientasi atas norma-norma sebagai patokan yang harus diikuti.”

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis merupakan hasil sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang biasanya berbentuk kalimat pernyataan, guna untuk menguji kebenaran dari penelitian. Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Berdasarkan tempatnya, penulis menggunakan beberapa tempat sebagai sumber penelitian untuk dapat menyusun skripsi ini. etos kerja karyawan pada saat pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang.
2. Diduga rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada saat pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang.
3. Diduga lingkungan kerja dan rekan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada saat pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian berdasarkan tujuannya pada penulisan skripsi ini penulis mengembangkan teori yang sudah ada dari berbagai sumber teori mengenai variabel-variabel yang ada pada judul skripsi ini dengan melakukan penelitian terdahulu untuk mendapat keputusan dalam menetapkan hipotesis.

Berdasarkan pendekatannya, penulis melakukan penelitian dengan data kuantitatif, kualitatif dan studi kasus yang ada di dalam perusahaan.

1. Definisi dari metode kuantitatif adalah suatu riset yang menerapkan informasi dalam bentuk statistik atau angka.
2. Penelitian kualitatif merupakan data berbentuk kata, kalimat atau gambar yang menjelaskan segala sesuatu yang diteliti.
3. Jenis studi kasus merupakan metode yang tujuannya untuk melakukan penyelidikan dan pemahaman mengenai problema tertentu yang tengah berlangsung dengan menghimpun beragam data selanjutnya dilakukan pengolahan untuk memperoleh
4. PT. Mega Mustika Gemilang, peneliti melakukan penelitian di perusahaan dengan menetapkan objek penelitian mulai dari staff, lingkungan kerja dan etos

kerja yang ada dan diterapkan di perusahaan baik dengan observasi, wawancara maupun survei.

5. Perpustakaan merupakan tempat penulis mencari berbagai sumber data yang didapat dari berbagai buku bacaan dan kemudian dikelola dan dihimpun untuk dijadikan sebuah informasi yang berhubungan dengan apa akan atau sedang diteliti oleh penulis.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono yang terdapat dalam jurnal (Tanjung, 2020) mengatakan bahwa :

1. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan- karyawan PT. Mega Mustika Gemilang yang berjumlah 100 orang.

2. Sampel

“Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana sampel dan populasi berjumlah sama yaitu 100 orang. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang terbatas.

Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan kumpulan dari informasi yang diperoleh dari suatu pengamatan, yang dapat berupa angka, lambang, dan sifat. Sebuah data bisa saja memberikan sebuah gambaran tentang suatu informasi maupun nilai yang akan diperoleh dari penelitian terhadap suatu objek maupun subjek. Data yang baik adalah data yang bisa dipercaya kebenarannya (reliable), tepat waktu dan mencakup ruang lingkup luas maupun dapat memberikan gambaran tentang suatu masalah secara menyeluruh yang merupakan data relevan. Teknik pengumpulan sebuah data merupakan cara seorang peneliti yang digunakan untuk mendapatkan sebuah informasi yang diperlukan. Dalam suatu penelitian apabila melakukan metode pengumpulan data yang valid dan akurat. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengamatan

Pengamatan yang diamati secara langsung yang dilakukan untuk dapat menguji objektivitas data yang diperoleh dari PT. Mega Mustika Gemilang.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu instrument yang dapat digunakan untuk memperoleh data secara lisan dari karyawan PT. Mega Mustika Gemilang.

3. Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan sebuah teknik dalam pengumpulan data yang dapat dilakukan dengan cara memberikan karyawan PT. Mega Mustika Gemilang beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab.

Teknik Analisis Data

Peneliti menguji secara statistik terhadap variabel-variabel yang telah dikumpulkan dengan bantuan SPSS 25 dan dapat dilakukan pengujian berupa:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa :

“Statistik Deskriptif merupakan teknik digunakan dalam menganalisis data dengan mendeskripsikan data terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (generalisasi)”

2. Frekuensi Data

Seringkali data yang sudah terkumpul tersedia dalam jumlah yang lebih besar sehingga kita dapat mengalami kesulitan untuk mengenali ciri-cirinya. Maka dari itu data yang memiliki jumlah yang lebih besar diperlukan adanya penataan data dengan merangkum data tersebut ke dalam bentuk kelompok data hingga dapat diketahui ciri-ciri pada data yang dapat dengan mudah penulis teliti atau analisa sesuai dengan yang penulis butuhkan.

3. Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk dapat mengukur valid atau tidak validnya kuesioner. Data kuesioner dalam penelitian dapat diperlihatkan valid apabila memiliki pernyataan atau pertanyaan kuesioner yang mampu untuk mengutarakan sesuatu yang kemudian akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan cara membandingkannya nilai hitung dengan nilai r tabel, dengan menggunakan Software Statistical Package Social Science (SPSS).

4. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan “Realibilitas merupakan hasil dari penelitian Uji t atau uji parsial dilakukan dengan maksud untuk dapat menguji dan memperlihatkan pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap yang terdapat kesamaan data dalam waktu berbeda”. Dengan uji realibilitas berkonsentrasi dengan data temuan dan berguna untuk menentukan instrument dalam kuesioner yang dapat digunakan lebih dari satu kali maupun dengan responden yang sama dengan yang lain. Teknik digunakan dalam uji realibilitas adalah teknik Cronbach

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh yang terdapat pada beberapa variabel bebas terhadap variabel tidak bebas serta dapat meramalkan nilai yang terdapat pada variabel tidak bebas apabila seluruh variabel bebas sudah diketahui nilainya. Oleh karena itu, peneliti menggunakan linear berganda agar dapat menganalisis hubungan dan juga pengaruh satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas.

6. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk dapat mencari suatu hubungan yang berada diantara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Selain itu, analisis korelasi berganda juga dapat dipergunakan untuk memperlihatkan kuat atau lemahnya suatu hubungan yang terdapat pada antar dua variabel atau lebih variabel independent terhadap variabel dependent.

7. Uji Hipotesis

a) Uji T (Parsial)

variabel dependen

b) Uji f (Signifikan)

Uji f atau uji simultan dilakukan untuk dapat menguji dan memperlihatkan apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

c) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi yang terdapat pada variabel dependen. Jika ternyata daerah pengujian hipotesis atas ditolak maka selanjutnya koefisien dihitung koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X (Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja) terhadap Y (Etos Kerja Karyawan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

1) Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Pernyataan	R hitung / <i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Hasil
X1.1	0,706	0,1966	VALID
X1.2	0,712		
X1.3	0,768		
X1.4	0,694		
X1.5	0,687		
X1.6	0,601		
X1.7	0,611		
X1.8	0,650		
X1.9	0,700		
X1.10	0,668		

2) Uji Validitas Rekan Kerja (X2)

Pernyataan	R hitung / <i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Hasil
X2.1	0,699	0,1966	VALID
X2.2	0,631		
X2.3	0,667		
X2.4	0,726		
X2.5	0,740		
X2.6	0,690		
X2.7	0,701		
X2.8	0,739		
X2.9	0,775		
X2.10	0,792		

3) Uji Validitas Etos Kerja (Y)

Pernyataan	R hitung / <i>Pearson Correlation</i>	R tabel	Hasil
Y.1	0,719	0,1966	VALID
Y.2	0,719		
Y.3	0,704		
Y.4	0,432		
Y.5	0,692		
Y.6	0,610		
Y.7	0,627		
Y.8	0,756		
Y.9	0,705		
Y.10	0,700		

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang diajukan pada responden dinyatakan valid dengan membandingkan nilai rhitung > rtabel yaitu 0,1966.

Pengujian Reliabilitas

1) Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,871	10

2) Uji Reliabilitas Rekan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,895	10

3) Uji Reliabilitas Etos Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,861	10

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,70 sehingga dapat disimpulkan data reliabel.

Pengujian Hipotesis

1) Uji T (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,373	2,205		5,157	,000
	Lingkungan Kerja	,402	,103	,426	3,894	,000
	Rekan Kerja	,319	,094	,371	3,395	,001

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung 3,894 > t tabel 1,660 dan nilai probabilitas 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Etos Kerja (Y).
- b. Variabel Rekan Kerja (X2) memiliki nilai t hitung 3,395 > t tabel 1,660 dan nilai probabilitas 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh Rekan Kerja (X2) terhadap Etos Kerja (Y).

2) Persamaan Regresi Linear

$$Y = 11,373 + 0,402 + 0,319$$

Dari kolom B (pada tabel uji T) didapat nilai konstan 11,373 , nilai koefisien lingkungan kerja 0,402 dan nilai koefisien rekan kerja 0,319

3) Uji F (signifikan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2398,726	2	1199,363	64,138	,000 ^b
	Residual	1813,864	97	18,700		
	Total	4212,590	99			
a. Dependent Variable: Etos Kerja						
b. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Lingkungan Kerja						

Berdasarkan tabel diatas dapat diterangkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Rekan Kerja (X2) mempunyai angka signifikansi sebesar 0,000 dan F hitung 64,138 > F tabel 3,09 maka Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Rekan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y).

4) Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,755 ^a	,569	,561	4,324	,569	64,138	2	97	,000	1,881
a. Predictors: (Constant), Rekan Kerja, Lingkungan Kerja										
b. Dependent Variable: Etos Kerja										

Sesuai dengan hasil output tersebut maka R Square memiliki nilai 0,561 atau 56,1%. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Rekan Kerja (X2) memiliki hubungan yang cukup kuat sebesar 56,9% terhadap Etos Kerja (Y) dan sisanya 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis pada penelitian ini dapat diidentifikasi bahwa Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji t (uji parsial) yaitu sebesar 0,402 sehingga r2 adalah $(0,402)^2 = 0,1616$ yang berarti sumbangan efektif untuk lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan sebesar 16,16%. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT. Mega Mustika Gemilang karena memperoleh signifikan > 0,05 sehingga hipotesis berbunyi “Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Mega Mustika Gemilang” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya etos kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang tercipta maka semakin baik pula etos kerja yang dimiliki, begitupun sebaliknya.

Kemudian ada variabel rekan kerja yang berpengaruh juga terhadap etos kerja karyawan. Berdasarkan analisis penelitian ini dapat diidentifikasi bahwa Rekan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji parsial yaitu sebesar 0,319 sehingga r^2 adalah $(0,319)^2 = 0,1017$ yang berarti sumbangan efektif untuk pengaruh rekan kerja terhadap etos kerja karyawan sebesar 10,17%. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan di PT. Mega Mustika Gemilang, karena memperoleh signifikan $> 0,05$ sehingga hipotesis yang berbunyi “Diduga rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Mega Mustika Gemilang” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya jalinan kerja sama antar rekan kerja yang baik maka akan tinggi juga tingkat etos kerja karyawan di perusahaan, dan apabila tingkat kerja sama antar rekan kerja tidak terjalin dengan baik maka akan rendah juga etos kerja yang dihasilkan.

Dari hasil penelitian ini dapat dibuktikan bahwa variabel lingkungan kerja dan rekan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT. Mega Mustika Gemilang baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil dari uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan rekan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT. Mega Mustika Gemilang sebesar 0,561 atau 56,1%.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini, adapun hal yang dapat penulis simpulkan dari beberapa pembahasan tersebut, dan kesimpulannya adalah sebagai berikut :

- a. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dan hubungan yang sangat rendah antara 1. Lingkungan Kerja (X1) terhadap Etos Kerja (Y) di PT. Mega Mustika Gemilang, yaitu sebesar 16,16%.
- b. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dan hubungan yang sangat rendah antara Rekan Kerja (X2) terhadap Etos Kerja (Y) di PT. Mega Mustika Gemilang, yaitu sebesar 10,17%.
- c. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dan hubungan kuat antara Lingkungan Kerja (X1) dan Rekan Kerja (X2) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y) di PT. Mega Mustika Gemilang pada saat pandemi dengan kontribusi sebesar 0,561 atau 56,1% dan sisanya terdapat pengaruh faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu sebesar 43,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrulloh. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Komitmen Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Mojokerto. 18.
- Andy dkk. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementerian Agama Republik Indonesia. 2, 31. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/98/49>
- Busro, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Expert.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Dr. Machmed Tun Ganyang, SE., M. . (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). In Media. <http://www.penerbitinmedia.co.id>

- Fx. Pudjo Wibowo dan Gregorius Widiyanto. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Ekonomi Dan Bisnis*, 17, 146. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/170/77>
- Iriansyah Dkk. (2020). Pengaruh Locus Of Control dan Sikap Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor. 6, 9. file:///C:/Users/Asus/AppData/Local/Temp/556-1910-1-PB.pdf
- Karlina, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Graha Ilmu.
- Kusnawan, A. (2018). Analisis Pengaruh Kegiatan Promosi Terhadap Ekuitas Merk Universitas Buddhi Dharma Di Kalangan Mahasiswa. *Ekonomi Dan Bisnis*, 16, 3.
- Priansa, D. J. (2018). *Pelatihan dan Pengembangan SDM* (3rd ed.). Alfabeta.
- Rismayanti Dkk. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pilar Adhi Pratama. 6, 17. file:///C:/Users/Asus/AppData/Local/Temp/5211-14123-1-SM.pdf
- Sonny Santosa Dkk. (2019). Studi Ketertarikan Masyarakat Terhadap Penggunaan Aplikasi Tangerang Live. *Ekonomi Dan Bisnis*, 17, 122. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/165/85>
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Strategik* (D. Prabantini (ed.); 1st ed.). C.V Andi Offset. www.andipublisher.com
- Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.); 1st ed.). C.V Andi Offset. www.andipublisher.com
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian & Pengembangan R&D*. CV. Alfabeta.
- Tanjung, C. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Mega Mustika Gemilang. 184. <http://repositori.buddhidharma.ac.id/597/>