

## Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pacific Food Indonesia

Vincent<sup>1)</sup>\*

<sup>1)2)</sup>Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

<sup>1)</sup>lievincent1@gmail.com

---

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;  
Perbaikan Maret 2024;  
Diterima April 2024;  
Tersedia online April 2024;

---

Kata kunci:

Etos Kerja  
Motivasi Kerja  
Lingkungan Kerja  
Kinerja Karyawan

### 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.

---

### I. PENDAHULUAN

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”.

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”.

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.

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.

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				

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.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Etos Kerja

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”.

### Motivasi Kerja

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

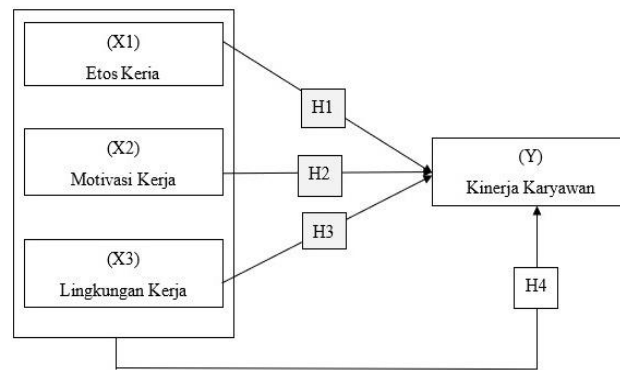
“Motivasi memegang peranan penting dalam mendorong karyawan untuk menjalankan tugasnya di perusahaan. Efektivitas diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan dengan efisiensi, pemanfaatan optimal sumber daya, dan dukungan terhadap tujuan yang ditetapkan”.

### Lingkungan Kerja

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 Saiful Bahri dalam (Santosa & Prayoga, 2021) menyatakan bahwa: "Lingkungan di tempat kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk di perhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi di perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi secara langsung."

### Kinerja Karyawan

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”.



Gambar II. 1 KERANGKA PEMIKIRAN

Berikut ini adalah hipotesis yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pacific Food Indonesia.

H2 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pacific Food Indonesia.

H3 : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pacific Food Indonesia.

H4 : Diduga terdapat pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Food Indonesia.

### III. METODE

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.

Sedangkan 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.

### **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 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. (Mubarak, 2019). Dari metode tersebut maka dapat ditentukan besarnya sampel mengikuti populasi dimana jumlah karyawan PT. Pacific Food Indonesia sebanyak 108 karyawan.

### **Teknik Dan Analisis Data**

#### **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**

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**

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.

#### **3. Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Menurut (Nasrum, 2018) dalam buku berjudul “Uji Normalitas Data” menjelaskan bahwa salah satu syarat untuk melakukan inferensi statistik adalah data normal.

##### **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.

##### **c. Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ghozali (Azizah, 2021) menjelaskan bahwa untuk mengetahui apakah ada heterokedastisitas pada model regresi, uji heterokedastisitas dilakukan dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat (SRESID) dengan residual error (ZPRED).

4. Uji Regresi Sederhana  
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.
5. Uji Regresi Berganda  
Pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen dapat dievaluasi dengan menggunakan teknik regresi linear berganda.
6. Uji Hipotesis
  - a. Uji T  
Menurut (Surajiyo, 2020) uji T digunakan untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis yang telah dibuat.
  - b. Uji F  
Menurut (Surajiyo, 2020) uji F digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat.
7. Uji Koefisien Determinasi  
Menurut (Latief et al., 2019), koefisien determinasi ( $R^2$ ), yang besarnya berkisar antara nol dan satu, menunjukkan tingkat ketepatan optimal dalam analisis regresi.

#### IV. HASIL

##### 1. Uji Koefisien Korelasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.494	3.189

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 18

Data Model Summary, dapat dilihat diatas:

- a. Tabel *Adjusted R Square* bentuk 1 ialah sebesar 0,494. *Adjusted R Square* berkisar antara 0 hingga 1, perihal ini berarti terdapatnya ikatan antara etos kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.
- b. Kolom *R Square* untuk bentuk 1 membuktikan nilai *R Square* merupakan sebesar (pengkuadratan dari koefisiensi kolerasi ataupun  $0,713 \times 0,713 = 0.508$ ). *R Square* disebut juga koefisiensi pemastian. Perihal ini berarti besarnya akibat pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah (50,8%) sedangkan sisanya ( $108\% - 50,8\% = 57,2$ ).

1. Tabel Uji Hipotesis

a. Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.832	3.062		3.538	.001
Etos Kerja	.552	.082	.554	6.703	.000
Motivasi Kerja	.096	.082	.126	1.172	.244
Lingkungan Kerja	.108	.094	.126	1.151	.252

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 18

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel Etos Kerja (X1)  
 Koefisien regresi untuk variabel Etos Kerja adalah sebesar 0,552, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Etos Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.**
2. Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2)  
 Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,096, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.**
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X3)  
 Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,108, sehingga dapat disimpulkan bahwa **Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.**
4. Konstanta Kinerja Karyawan (Y)  
 Nilai koefisien untuk konstanta sebesar 10,832 , nilai konstanta ini membuktikan bahwa **variabel Etos Kerja, Motivasi Kerja , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.001 maka penyampaian Kinerja Karyawan akan menjadi sebesar 10,832.**

b. Uji F

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1094.128	3	364.709	35.866	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1057.529	104	10.169		
	Total	2151.657	107			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 18

Berdasarkan tabel hasil uji Anova, didapatkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $35,866 > 2,69$ ) dengan tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, sementara hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel independen dan dependen.

**V. KESIMPULAN**

1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Food Indonesia

Hasil menunjukkan bahwa etos kerja di perusahaan tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai T hitung sebesar 9,695, yang lebih besar dari nilai kritis 1,660, mengindikasikan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan penerimaan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Etos Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Lebih lanjut, nilai *R Square* sebesar 0,470 mengungkapkan bahwa dampak Etos Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) mencapai 47%.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Food Indonesia

Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja di perusahaan tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai T hitung sebesar 6,010, yang lebih besar dari nilai kritis 1,660, mengindikasikan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan penerimaan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Lebih lanjut, nilai *R Square* sebesar 0,254 mengungkapkan bahwa dampak Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) mencapai 25,4%.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Food Indonesia

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai T hitung sebesar 6,202, yang lebih besar dari nilai kritis 1,660, mengindikasikan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) dan penerimaan hipotesis alternatif ( $H_a$ ), menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lebih lanjut, nilai R Square sebesar 0,266 mengungkapkan bahwa dampak Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mencapai 26,6%.

4. Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pacific Food Indonesia

Dengan partisipasi dari 108 responden yang disebarakan oleh penulis. Dari hasil tersebut, dapat diindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT. Pacific Food Indonesia mendapat respons positif dari responden, dan sebagian besar karyawan perusahaan menyatakan persetujuan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan di PT. Pacific Food Indonesia dinilai baik dan variabel yang paling berpengaruh adalah X1 yaitu **Etos Kerja**.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Azizah. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 61–69. [https://scholar.google.com/scholar?as\\_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as\\_sdt=0,5](https://scholar.google.com/scholar?as_ylo=2021&q=uji+autokorelasi+adalah&hl=id&as_sdt=0,5)
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hermawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI.
- Dr. Ajat Rukajat, M. M. (2018). *PENDEKATAN PENELITIAN KUANTITATIF*. CV. BUDI UTAMA.
- Dr. Vivi Silvia, S. E. M. S. (2020). *Statistika Deskriptif*. PENERBIT ANDI.
- Fadila Nurjayanti, F. (2021). *PENGARUH KOMITMEN, ETOS KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manager PT Sinar Sosro KP. Tasikmalaya)*. 1–23. <http://repositori.unsil.ac.id/id/eprint/3098>
- Isnawati, I., Jalinus, N., & Risyandra, R. (2020). Analisis Kemampuan Pedagogi Guru SMK yang sedang Mengambil Pendidikan Profesi Guru dengan Metode Deskriptif Kuantitatif dan Metode Kualitatif. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 20(1), 37–44. <https://doi.org/10.24036/invotek.v20i1.652>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131. <https://doi.org/10.34007/jehss.v1i3.34>
- Mubarok, M. Z. (2019). Pengaruh Latihan Small Sided Games Menggunakan Metode Interval Terhadap Peningkatan Dribbling Pemain Sepakbola. *Biomatika : Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 5(02), 144–149. <https://doi.org/10.35569/biormatika.v5i02.513>
- N, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Nasrum, A. (2018). *Uji Normalitas Data*. Jayapangus Press Anggota IKAPI.
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–13.
- Surajiyo, N. & H. P. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utomo.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.