

## **Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, *Attitude* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan CV. Sugeng Jaya Engineering Sidoarjo**

Lulu' Ma'sufah

Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya,

Email : [Lulumasufah975@gmail.com](mailto:Lulumasufah975@gmail.com)

**Abstrack** - Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, *attitude* (sikap) dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo yang berjumlah 46 orang. Teknik pengambilan sampel (*sampling methode*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 46 orang karyawan CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS 21.0. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa, hasil dari uji validitas adalah *valid*, uji reliabilitas adalah *reliabel*. Analisa regresi linier berganda didapatkan permodelan yaitu  $Y = 0,533 + 0,830 X_1 + 0,483 X_2 + 0,576 X_3$ . Dari hasil Uji F didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja ( $X_1$ ), *attitude* ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan ( $Y$ ) pada CV. Sugeng Jaya *Enginnering*. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa kepuasan kerja ( $X_1$ ), *attitude* ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja Karyawan ( $Y$ ) CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo.

**Kata Kunci** :kepuasan kerja, *attitude*, lingkungan kerja, etos kerja

*Abstrak – This study was intended to determine the effect of job satisfaction, attitude (attitude) and work environment on the work ethic of employees at CV Sugeng Jaya Engineering Sidoarjo. This research was conducted using a quantitative approach, namely research that focuses on testing hypotheses using statistical analysis tools and producing generalizable conclusions. The population used in this study were all employees of CV. Sugeng Jaya Engineering Sidoarjo, totaling 46 people. The sampling technique (sampling method) used in this study isis a saturated samplingsampling (census), which technique when all members of the population are used as samples. The sample used in this study were 46 employees of CV. Sugeng Jaya Engineering Sidoarjo. The test tool used is multiple linear regression analysis technique with the help of software SPSS 21.0. From the results of the research that has been done, it can be concluded that the results of the validity test are valid, and the reliability test is reliable. Multiple linear regression analysis obtained the modeling, namely  $Y = 0.533 + 0.830 X_1 + 0.483 X_2 + 0.576 X_3$ . From the results of the F test, it was found that job satisfaction ( $X_1$ ), attitude ( $X_2$ ) and work environment ( $X_3$ ) had an effect simultaneously on the work ethic of employees ( $Y$ ) on the CV. Sugeng Jaya Engineering Sidoarjo. From the results of the t test, it can be seen that job satisfaction ( $X_1$ ), attitude ( $X_2$ ) and work environment ( $X_3$ ) partially affect the work ethic of employees ( $Y$ ) at CV. Sugeng Jaya Engineering Sidoarjo.*

**Keywords:** *job satisfaction, attitude, work environment, work ethic*

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Di masa globalisasi yang sedang berlangsung, banyak sekali tumbuh *industry* di bidang jasa perorangan maupun produksi berskala besar, yang menghasilkan lebih banyak *product* yang beraneka ragam. Semakin banyaknya industri menimbulkan persaingan semakin kompetitif. Semua itu dapat diatasi apabila perusahaan harus membuat suatu penyesuaian dan kebijakan yang tepat dalam pengelolaan. Lingkungan di mana perusahaan berfungsi dengan cepat berubah sebagai akibat dari globalisasi perdagangan. Dengan demikian, penting untuk perusahaan mampu dalam beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi serta memiliki keunggulan dibandingkan para pesaingnya agar tetap beroperasi. Menjual barang-barang premium dengan biaya terjangkau, menyediakan barang dan jasa ini dengan cepat, dan mengisi peran tersebut dengan orang-orang yang kompeten adalah semua cara untuk mendapatkan keunggulan kompetitif. Karena masalah layanan terkait erat dengan peran yang dimainkan sumber daya manusia, bisnis memiliki kewajiban untuk menyelesaikannya.

Bisnis harus mampu mengelola komponen tenaga kerja dengan cara yang menumbuhkan rasa keseimbangan bagi semua karyawan perusahaan karena sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi mana pun. Hal ini karena karyawan juga berfungsi sebagai konsumen dari produk dan jasa yang perusahaan sediakan, yang merupakan aspek penting yang mempengaruhi seberapa baik bisnis beroperasi.

Organisasi ingin memastikan bahwa sumber daya manusianya kuat sehingga mereka dapat bersaing secara efektif di era globalisasi ini dengan menjadi andal, terinformasi, dan kompeten. Sebagai hasilnya, mereka akan dapat mencapai tujuan mereka dan menjadi lebih kompetitif dengan pengusaha Indonesia lainnya. Memiliki sumber daya manusia yang terlatih, terampil, dan mempunyai etos kerja yang kuat sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk bertahan dalam bisnis dan bersaing dengan sukses dengan bisnis lainnya. Hal ini karena sumber daya manusia memainkan peran yang begitu signifikan dalam faktor internal yang memutuskan apakah suatu perusahaan berhasil atau tidak berhasil dalam mencapai tujuannya.

Kata Yunani "ethos" yang berarti pikiran, mentalitas, watak, dan keyakinan terhadap sesuatu, dari situlah kata "ethos" berasal, menurut Aryana dan Winoto (2017: 92). Istilah kami "etos" berasal dari etos. Etos dipengaruhi dan dibentuk oleh berbagai aktivitas, termasuk adat istiadat, pengaruh budaya, dan sistem nilai pribadi. Setiap orang memiliki sistem nilai dan sikap yang mereka anut, baik individu, bisnis, atau bahkan komunitas.

Organisasi berperan sangat penting dalam keberhasilan suatu perusahaan dimana didalam organisasi terdapat peranan penting pengelolaan sumber daya manusia untuk berfikir maju, berkarya, cerdas dan inovatif agar dapat tercapai kepuasan kerja dan meningkatkan etos kerja karyawan, dikarenakan rendahnya tingkat etos kerja karyawan perusahaan di indonesia maka untuk meningkatkan etos kerja karyawan sumber daya manusia diperlukan kepuasan kerja, attitude kerja serta lingkungan kerja yang baik didalam suatu organisasi maupun perusahaan.

Handoko (2014: 143), Kepuasan kerja karyawan adalah kondisi emosional yang terkait dengan tempat kerja seseorang dan dapat menyenangkan dan juga membuat stres. Salah satu tanda tingkat kepuasan kerja yang tinggi adalah cara karyawan melihat pekerjaan mereka dan segala hal lain yang terjadi di tempat kerja. Kepuasan dalam bekerja merupakan cerminan sikap pribadi terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan proses produksi, hal-hal yang berpengaruh dari lingkungan kerja dan tempat sosial karyawan dalam melaksanakan pekerjaan antara lain adalah keamanan kerja, ruang gerak didalam bekerja, kebersihan tempat kerja, peralatan kerja, sirkulasi udara, kebisingan kerja, kenyamanan, kerjasama serta koordinasi antar pekerja dan pimpinannya. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menyebabkan etos kerja karyawan menurun serta dalam jangka panjang dapat menyebabkan sikap

dan perilaku dari karyawan atau anggota organisasi, sehingga dibutuhkan lingkungan kerja yang dapat mengoptimalkan serta menaikkan etos kerja karyawan atau anggota organisasi agar dapat mencapai tujuan yang lebih optimal.

Tujuan utama lingkungan kerja menurut Tohardi (2014: 130), adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyenangkan, menarik, dan menggairahkan sehingga individu menjadi antusias dalam berkarir. Individu yang akan bekerja di sana serta tempat kerja yang sebenarnya itu sendiri harus diperhitungkan saat membangun ekosistem kerja fisik.

Faktor penunjang lain yang bisa mempengaruhi etos kerja karyawan adalah bagaimana mereka memandang pekerjaan mereka. Sikap seseorang dapat dilihat secara luas sebagai kumpulan perilaku yang dirancang untuk menanggapi sesuatu. Menurut Azwar (2015), sikap seseorang dapat digambarkan sebagai reaksi atau tanggapan terhadap apapun yang dihadapi orang tersebut, yang pada gilirannya menyebabkan perilaku orang tersebut terhadap objek berubah dengan cara-cara tertentu ini adalah Ide dari sikap

Sikap merupakan determinan penting dari perilaku karena keterkaitannya dengan persepsi, kepribadian, perasaan, dan motif seseorang. Ketika sampai pada bagaimana seseorang bereaksi terhadap tindakan dan interaksi orang lain, objek, dan peristiwa, sikap adalah keadaan mental yang dapat diajarkan dan diatur. Salah satu faktor terpenting dalam mencapai kapasitas tertinggi seseorang adalah mempertahankan sikap positif saat bekerja. Akibatnya, sikap kerja seseorang merupakan konglomerasi emosi, gagasan, dan keyakinan tentang bagaimana berperilaku dalam kaitannya dengan profesi dan majikan.

Gibson, dkk. (2017: 87) mengklaim bahwa sikap dan mentalitas adalah konsep terkait yang dipelajari dan dikembangkan melalui pengalaman. Itu adalah segala sesuatu yang secara khusus mempengaruhi bagaimana seseorang bereaksi terhadap sesuatu, seseorang, atau skenario yang terhubung dengannya

CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur berdiri pada tahun 2010, dimana produk-produk yang dihasilkan oleh CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo sudah banyak dipasarkan di seluruh Indonesia dan sudah memiliki hati tersendiri bagi para konsumennya.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan, didapatkan ada beberapa pekerja yang sudah memiliki etos kerja yang tinggi dan beberapa lagi pekerja yang memiliki kecenderungan tidak memiliki etos kerja tinggi. Sering terjadi produktivitas karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja dan kepuasan kerja sehingga timbul berbagai permasalahan hingga peran pihak manajemen dalam memperbaiki lingkungan kerja, *attitude* (sikap) dan kepuasan kerja yang dapat meningkatkan etos kerja karyawan dalam perusahaan.

Dilandasi dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Analisa Pengaruh kepuasan kerja, *Attitude* dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo**”

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang dipelajari dari investigasi ini adalah sebagai berikut, berdasarkan informasi latar belakang sebelumnya:

1. Apakah kepuasan kerja, *attitude* (sikap) dan lingkungan tempat kerja berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?
2. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?
3. Apakah *attitude* (sikap) memiliki pengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?
4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?

5. Variabel bebas manakah (kepuasan kerja, *attitude* (sikap) dan lingkungan kerja) yang memberikan pengaruh dominan terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berikut ini adalah tujuan penelitian, berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diajukan diatas :

1. Untuk mengetahui seberapa banyak pengaruh kepuasan kerja, *attitude* (sikap) dan lingkungan kerja secara simultan terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?
2. Untuk mengetahui seberapa banyak pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?
3. Untuk mengetahui seberapa banyak pengaruh *attitude* (sikap) secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?
4. Untuk mengetahui seberapa banyak pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ?

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai “pengadaan, pengembangan kompensasi, integrasi, retensi dan perencanaan pensiun, pengorganisasian manajemen dan pengawasan yang bertujuan mendukung pencapaian tujuan organisasi, pribadi dan social”. menurut Gomes (2013:6). Pengembangan ganti rugi, integrasi, retensi pekerjaan dan perencanaan pemutusan hubungan kerja, pengorganisasian, pengarahan dan pemantauan adalah bagian dari definisi untuk mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu subbidang baru yang muncul sebagai akibat dari perkembangan ilmu manajemen di Indonesia, menurut Mangkunegara (2014:2). Untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan, Handoko (2014:4) mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses menemukan, merekrut, memilih, memelihara, menggunakan, dan mempertahankan sumber daya manusia.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan yang didapat sebagai berikut: Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang meliputi penarikan, pemilihan, pengembangan, pemeliharaan, pengelolaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki dikembangkan semaksimal mungkin untuk tercapainya tujuan bisnis, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia, dikutip dari Sedarmayanti (2013:6), adalah untuk meningkatkan kontribusi keuangan karyawan kepada perusahaan. Tujuan melakukan ini adalah untuk meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini mudah dipahami mengingat bahwa mereka yang bertanggung jawab atas suatu organisasi secara langsung bertanggung jawab atas setiap tindakan yang diambil oleh organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Tujuan-tujuan tersebut dibagi menjadi empat tujuan operasional lagi, yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan masyarakat  
Bertanggung jawab secara sosial berarti bertindak sesuai dengan persyaratan dan tekanan yang dipaksakan oleh masyarakat.
2. Tujuan organisasi

Mengingat keberadaan manajemen sumber daya manusia, penting untuk memberikan kontribusi bagi penggunaan organisasi secara menyeluruh.

3. Tujuan fungsi

Hal ini untuk menjaga kolektifitas bagian lain agar mereka (sumber daya manusia di masing-masing divisi) dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan semaksimal mungkin.

4. Tujuan personal

adalah untuk mendukung karyawan dalam mencapai tujuannya sendiri sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Inti dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi agar karyawan bekerja secara optimal agar tercapai tujuan dari perusahaan. Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, Simamora (2014:5) menyebutkan empat faktor yang perlu diperhatikan:

1. Konsentrasi yang lebih kuat dari biasanya difokuskan pada penggabungan berbagai unsur Sumber Daya Manusia (SDM) dengan strategi perusahaan. Sangat menarik untuk dicatat bahwa manajemen menganggap manajemen sumber daya manusia sebagai kegiatan strategis dan tujuan utama dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Manajer khusus tidak lagi diizinkan untuk mengawasi sumber daya manusia (SDM), yang sekarang menjadi tanggung jawab utama manajemen lini senior. Ini menekankan perlunya manajer Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menugaskan manajemen lini atas tugas mengelola sumber daya manusia.
3. Pergeseran konsentrasi dari kolaborasi serikat pekerja-manajemen dan menuju kolaborasi manajemen-karyawan, serta perpindahan dari kolektivisme dan menuju individualisme. Pergeseran dari "Hubungan Industri" ke "Hubungan Karyawan" terlihat dalam hal ini.
4. Supervisor mengambil posisi sebagai penggerak dan fasilitator, dan penekanan yang lebih tinggi ditempatkan pada komitmen dan menggunakan inisiatif sendiri. Ini berpendapat bahwa, dalam lingkungan di mana orang diberi kesempatan untuk mewujudkan potensi penuh mereka, penciptaan dan pemeliharaan budaya organisasi sama pentingnya dengan pekerjaan yang dilakukan oleh orang itu sendiri.

## **B. Kepuasan kerja**

Handoko (2014: 143), Kepuasan kerja adalah salah satu perasaan yang mungkin dirasakan karyawan sehubungan dengan pekerjaan mereka, bersama dengan emosi baik dan negatif. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi lebih mungkin dilaporkan oleh anggota staf yang memiliki pandangan positif tentang pekerjaan mereka dan segala sesuatu yang terjadi di tempat kerja. Hal ini benar karena tingkat kepuasan kerja seseorang mencerminkan bagaimana perasaan mereka tentang tugas yang mereka selesaikan.

Mangkunegara (2014:117) menggambarkan kepuasan kerja sebagai "sensasi yang mendukung atau tidak mendukung karyawan berkaitan dengan pekerjaan dan kondisi mereka". Berbeda dengan perasaan tentang diri sendiri, perasaan tentang pekerjaan seseorang mencakup faktor-faktor seperti upahkerja, peluang untuk kemajuan karir, kolaborasi dengan rekan kerja, penempatan kerja, komposisi pekerjaan, struktur organisasi di perusahaan, dan kualitas pengawasan. Perasaan tentang pekerjaan seseorang juga mencakup faktor-faktor seperti usia, kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.

Peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan harus menjadi salah satu prioritas utama dari manajemen sumber daya manusia perusahaan karena hal ini akan menghasilkan produksi yang lebih besar dari personil tersebut. Ketika pekerja merasa puas dengan posisi mereka, mereka lebih siap untuk memenuhi tujuan yang digariskan oleh majikan mereka. Terlepas dari apakah keadaan emosional itu benar-benar ada, keadaan emosional karyawan mempengaruhi berapa banyak uang yang mereka terima dari majikan mereka. Besaran ganti rugi yang dimaksud juga penting.

### Indikator - Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Adelia (2016:3341), indikator kepuasan dalam berkerja didasarkan pada berbagai faktor, antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri, dinilai menurut penilaian responden terhadap penugasan tersebut dan seberapa sesuai dengan keterampilan dan bidang keahlian mereka.
2. Menurut penilaian responden terhadap pengendalian kualitas pekerjaan yang diberikan oleh atasan, tingkat pengawasannya luar biasa.
3. Kompensasi, yang dihitung dengan menggunakan estimasi responden terhadap upah atau penghasilan yang diperoleh saat ini sesuai dengan tingkat kemampuan dan profesinya.
4. Promosi berdasarkan persepsi responden bahwa bekerja pada pekerjaannya sekarang akan memberikan masa depan dan kesempatan untuk maju..

### C. Attitude

Sikap adalah evaluasi yang bersifat positif atau tidak berhubungan dengan peristiwa, hal, atau orang yang sedang dinilai, menurut Robbins dan Judge (2018: 92). Sikap seseorang terhadap perasaannya dapat diketahui dari adanya sikap tersebut.

Sikap dan perilaku kerja adalah sikap konsistensi dalam pikiran dan gagasan seseorang serta kecenderungan untuk bertindak atas unsur-unsur lingkungan sekitarnya, menurut Gitosudarmo et al. Sikap, dalam definisi Hornby, dapat digambarkan sebagai gaya berdiri atau membawa diri sendiri serta seperangkat perasaan, pikiran, dan tindakan. Hakim mencatat bahwa sikap juga merupakan keadaan mental yang rumit yang mencakup perasaan dan emosi selain keinginan untuk tampil dengan cara tertentu. Di bagian yang menjelaskan apa itu sikap, topik ini dibahas. Ramdhani memperluas gagasan ini, dengan berpendapat bahwa sikap adalah keadaan mental yang diperoleh melalui pengalaman yang mengarahkan dan secara dinamis mempengaruhi respons seseorang terhadap seluruh objek dan peristiwa yang terkait. Sudut pandang ini didukung oleh komentar Ramdhani. (Mahfud, 2019:111)

#### Indikator - Indikator *Attitude* (Sikap)

Menurut Mahfud (2019:114) bahwa *Attitude* dibentuk oleh beberapa indikator antara lain :

1. Berfikir secara bebas dan fleksibel.
2. Kebebasan dalam berekspresi.
3. Kepercayaan pada gagasan sendiri.
4. Keterlibatan dalam tugas

### D. Lingkungan Kerja

Robbins (2015:150) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan atau tempat dimana seseorang melakukan kegiatan kerja rutin sehari – hari dalam fungsinya selaku karyawan. Faktor lingkungan memiliki pengaruh penting pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Serta pembentukan lingkungan kerja yang berhubungan dengan kemampuan manusia dan produktivitas dipengaruhi oleh faktor fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Robbins juga menjelaskan bahwa faktor lingkungan memiliki pengaruh penting pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya untuk itu jika organisasi atau perusahaan ingin mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka manusia harus dimanajemen (dikelola) terlebih dahulu di antara unsur-unsur manajemen yang ada.

Tohardi (2014: 130) menyatakan bahwa tujuan utama tempat kerja adalah bagaimana menciptakan suasana kondusif yang menyenangkan, merangsang, dan nyaman sehingga dapat menjadi semangat dalam bekerja. Ada dua komponen yang perlu dikembangkan saat menciptakan tempat

kerja yang sebenarnya: pertama, ruang kerja itu sendiri, dan kedua, individu yang akan menggunakannya. Baik lingkungan sosial maupun lingkungan psikografik diciptakan oleh manusia secara keseluruhan. "Manusia" adalah nama yang diberikan untuk pengaturan ini. Ketiga unsur tersebut lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan lingkungan psikografis berdampak pada kenyamanan dalam bekerja

#### Indikator - Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Johannes, dkk (2016:56) bahwa indikator yang dipergunakan untuk mengukur lingkungan kerja meliputi :

1. Suasana kerja  
Suasana kerja yang nyaman dan tenang.
2. Perlakuan dengan baik  
Perusahaan memperlakukan karyawan dengan baik dan memberikan karyawan untuk kesempatan untuk mengembangkan karir
3. Rasa aman  
Adanya jaminan keamanan dari perusahaan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan
4. Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, dan lebih bersifat informal, serta penuh kekeluargaan, Hubungan sesama karyawan dan atasan serasi dan baik

#### E. Etos Kerja

Etos, menurut Kreitner dan Kinichi (2014), adalah proses belajar lebih banyak tentang pilihan dan teka-teki moral. Selain itu, Sinamo (2013: 78) berpendapat bahwa etos kerja adalah sekelompok tindakan terpuji yang didasarkan pada keyakinan mendasar dan kepatuhan penuh pada paradigma kerja yang terintegrasi. Etos kerja didefinisikan oleh Bertens (2013: 104) sebagai aturan moral yang mengarahkan individu atau kelompok dalam bagaimana mereka harus berperilaku ketika melakukan pekerjaan. Kedua definisi ini sependapat bahwa etos kerja adalah kumpulan sifat-sifat terpuji yang didasarkan pada nilai-nilai inti dan dedikasi yang komprehensif terhadap paradigma kerja yang terintegrasi.

Arti istilah Yunani "ethos" yang menggambarkan sikap, kepribadian, watak, dan keyakinan seseorang terhadap sesuatu, diberikan oleh Aryana dan Winoto (2017: 92). Mentalitas ini merasuki tidak hanya individu tetapi juga kelompok orang, bisnis, dan bahkan seluruh kota. Etos dipengaruhi oleh pola perilaku orang yang beragam, pengaruh budaya yang mereka hadapi, dan sistem nilai yang mereka anut. Oleh karena itu, etos memiliki keinginan atau semangat yang sangat kuat untuk menyempurnakan segala sesuatunya secara maksimal, lebih baik, dan bahkan berusaha untuk mencapai kualitas kerja yang sebaik mungkin. Istilah etos ini, juga dikenal sebagai ethos, adalah etiket yang hampir berkaitan dengan pengertian moral atau nilai yang berhubungan dengan kebaikan dan kejahatan (moral). Etiket yang sangat mirip dengan konsep moral atau cita-cita yang berkaitan dengan benar dan salah (moral). Menurut paradigma kerja, kode moral yang baik yang menyadari aturan kelompok adalah definisi dari etos kerja. Ini adalah cara lain untuk mendefinisikan etos kerja.

Anoraga (2016: 78) menarik kesimpulan bahwa agama merupakan pengaruh utama terhadap etos kerja. Dalam bentuknya yang paling murni, agama adalah seperangkat prinsip moral yang mempengaruhi cara hidup para pemeluknya. Budaya sikap mental merupakan manifestasi dari gaya hidup. Faktor sosial politik, geografis, pendidikan, ekonomi, dan motivasi pribadi merupakan aspek ketiga dalam etos kerja.

#### Indikator - Indikator Etos Kerja

Aryana dan Winoto (2017:95) menyatakan bahwa Etos Kerja dibentuk oleh 6 indikator, yaitu:

1. Bekerja dengan integritas
2. Bekerja dengan tanggung jawab

3. Bekerja dengan semangat
4. Bekerja dengan ketekunan
5. Bekerja dengan kerendahan hati

### III. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif yaitu metode yang menekankan analisisnya pada data-data yang bersifat angka yang nantinya ditindaklanjuti dengan metode statistika untuk interpretasi datanya. Pada dasarnya penelitian kuantitatif dilaksanakan menggunakan alat ukur statistika inferensi untuk menguji hipotesis. Pada pengujian hipotesis akan terlihat hubungan, pengaruh, perbedaan yang didapat (signifikansi hubungan atau signifikansi perbedaan antar variabel yang diteliti). (Nazir, 2015:63)

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional (*correlation studies*). Tujuan dari penelitian korelasi ini yaitu bertujuan mengetahui tidak ada hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan antara kedua variabel tersebut bukan berarti hubungan timbal balik, melainkan hubungan satu arah (Arikunto, 2016: 213)

#### B. Populasi dan sampel

Agar hal-hal tersebut dapat dijadikan sebagai sumber data penelitian, maka yang dimaksud dengan “populasi” adalah keseluruhan (*universum*) objek studi, seperti manusia, tanaman, hewan udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap terhadap kehidupan, dan seterusnya. Manusia, tanaman, udara, hewan, gejala, nilai, peristiwa, dan sebagainya yang semuanya dapat dijadikan sebagai objek penelitian. Populasi adalah kumpulan item atau seperangkat objek yang karakteristiknya akan digeneralisasikan berdasarkan temuan penelitian (Indriantoro dan supomo, 2015:45)

Populasi yang digunakan untuk penelitian ini berjumlah 46 karyawan, maka besar sampel untuk penelitian ini berjumlah 46 karyawan.

Sampel populasi, sampai batas tertentu, mencerminkan karakteristik yang dimiliki seluruh populasi. Jika populasinya besar, peneliti mungkin tidak akan dapat menyelidiki seluruh populasi; peneliti akan menghadapi sejumlah kesulitan, termasuk kekurangan sumber daya, staf, dan waktu; dalam hal ini perlu menggunakan sampel yang diambil dari masyarakat. Setelah sampel memberikan data yang cukup, akan ditarik kesimpulan dan digunakan untuk menilai populasi secara keseluruhan. (Sugiyono, 2016;80)

Teknik pengambilan sampel, yang biasa disebut dengan metode pengambilan sampel, adalah prosedur atau cara yang digunakan untuk menghitung partisipan sampel dan juga partisipan itu sendiri. Teknik pengambilan spesiman yang digunakan untuk penelitian khusus ini adalah sampling jenuh, dimana setiap anggota populasi diperlakukan sebagai sampel (Sugiyono, 2016: 82).

Pengambilan sampel biasanya digunakan ketika populasi yang diselidiki relatif kecil, seperti kebiasaan dalam penelitian yang bertujuan untuk menggeneralisasi dengan toleransi kesalahan yang sangat kecil. Pengambilan sampel saturasi, yang mengacu pada metode pemilihan sampel dari seluruh populasi, juga dikenal sebagai sensus. (Sugiyono, 2016:82)

Total sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu 46 orang karyawan CV. Sugeng Jaya Enginnering Sidoarjo

### C. Teknik pengumpulan data

Selama penelitian ini, data didapat dengan metode kuesioner (survei). Arikunto (2016: 194). Baik frasa "kuesioner" dan "kuesioner" berhubungan dengan hal yang sama: serangkaian penyampaian tertulis yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi atau pengetahuan pribadi dari responden. Azwar (2016:101) menegaskan bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang fleksibel dan lugas yang dapat diterapkan dalam berbagai konteks. Kuesioner ini dianggap sebagai instrumen pengumpulan data yang sederhana dan efektif jika peneliti yakin dengan faktor-faktor yang perlu dianalisis dan mengetahui apa saja yang dapat diantisipasi dari responden penelitian (Sugiyono, 2016:142)

Kuesioner yang disalurkan kepada responden untuk mengumpulkan data terdiri dari pertanyaan berikut:

1. Pertanyaan tentang identitas responden, seperti nama, usia, jenis kelamin, dan latar belakang pendidikan, di antara jenis pertanyaan lainnya. Untuk menganalisis jawaban yang diberikan oleh responden, pertanyaan ini digunakan.
2. Pertanyaan tentang berbagai data yang saling berhubungan, seperti lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, dan sikap kerja. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam bentuk pertanyaan tertutup dapat digunakan untuk berhubungan dengan Skala *Likert* (*LikertScale*). Masing-masing dibuat menggunakan skala dari 1 sampai 5, seperti yang digambarkan di atas, untuk mengumpulkan data interval.

### D. Analisis Data

Uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Di dalam melakukan pengolahan dan analisis data, penulis menggunakan bantuan program SPSS for Windows version 21.0.

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

#### a. Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Sugeng Jaya *Enginnering* adalah perusahaan keluarga yang didirikan pada tahun 2010 dan merupakan perusahaan bidang manufaktur pembuatan mesin, Produk yang dihasilkan CV. Sugeng Jaya *Enginnering* antara lain mesin pembuat atap galvalum, saat ini CV. Sugeng jaya *Enginnering* memiliki karyawan berjumlah 46 orang. CV. Sugeng Jaya *Enginnering* beralamatkan di Jalan Asunanata 98 A Sawotratap Gedangan, Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur, Indonesia

Visi dari CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Menjadi perusahaan pembuat mesin atap terbaik dari segi kualitas dan pelayanan

Misi dari CV. Sugeng Jaya *Enginnering* mewujudkan visi dari perusahaan dengan selalu memperhatikan mutu dari hasil produksi

#### b. Data Penelitian

Data yang disajikan dalam penelitian ini, diperoleh dari angket (kuesioner). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, attitude, lingkungan kerja dan etos kerja karyawan. Variabel bebasnya adalah kepuasan kerja, attitude dan lingkungan kerja (yang dinotasikan dengan X), sedangkan variabel terikatnya adalah etos kerja karyawan (yang dinotasikan dengan Y).

### B. Hasil Penelitian

#### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kesahihan data dari tanggapan 46 responden pada Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), *Attitude* ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan Etos Kerja ( $Y$ ), maka digunakan uji validitas.

Uji validitas dibuat untuk mengevaluasi tanggapan terhadap rangkaian pertanyaan berikut menggunakan program komputer SPSS 21.0: empat pertanyaan dari variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), empat pertanyaan dari variabel *attitude* ( $X_2$ ), empat pertanyaan dari variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan lima pertanyaan dari variabel Etika Kerja ( $Y$ ).

Informasi yang ditemukan setelah dilakukan uji validitas variabel penelitian diutarakan pada tabel berikut:

Tabel 4.8.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Pernyataan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>1.1</sub>	0,757	0.30	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,886	0.30	Valid
X <sub>1.3</sub>	0,731	0.30	Valid
X <sub>1.4</sub>	0,733	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Karena hasil korelasi Pearson ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari 0,30, tabel tersebut membuktikan bahwa semua item pernyataan yang terkandung dalam variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) semuanya harus dianggap sah. Ini dapat disimpulkan dari fakta bahwa tabel itu sendiri berisi informasi ini.

Tabel 4.9.

Uji Validitas Variabel *Attitude* ( $X_2$ )

Pernyataan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>2.1</sub>	0,779	0.30	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,784	0.30	Valid
X <sub>2.3</sub>	0,772	0.30	Valid
X <sub>2.4</sub>	0,732	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Karena hasil korelasi Pearson ( $r_{hitung}$ ) lebih besar dari 0,30 tabel tersebut membuktikan bahwa semua item pernyataan yang terkandung dalam variabel *Attitude* ( $X_2$ ) semuanya harus dianggap sah. Ini dapat disimpulkan dari fakta bahwa tabel itu sendiri berisi informasi ini.

Tabel 4.10.

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ )

Pernyataan	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
X <sub>3.1</sub>	0,736	0.30	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,899	0.30	Valid
X <sub>3.3</sub>	0,831	0.30	Valid
X <sub>3.4</sub>	0,753	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Karena hasil korelasi Pearson (rhitung) lebih besar dari 0,30 tabel tersebut membuktikan bahwa semua item pernyataan yang terkandung dalam variabel Lingkungan Kerja (X3) semuanya harus dianggap sah. Ini dapat disimpulkan dari fakta bahwa tabel itu sendiri berisi informasi ini.

Tabel 4.11.

Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation (r <sub>hitung</sub> )	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0,772	0.30	Valid
Y <sub>2</sub>	0,785	0.30	Valid
Y <sub>3</sub>	0,773	0.30	Valid
Y <sub>4</sub>	0,746	0.30	Valid
Y <sub>5</sub>	0,725	0.30	Valid

Sumber : Lampiran 3

Karena hasil Pearson (rhitung) lebih dari 0,30, tabel tersebut membuktikan bahwa semua item pernyataan yang terkandung dalam variabel Etos Kerja (Y) semuanya harus dianggap sah. Ini dapat disimpulkan dari fakta bahwa tabel itu sendiri berisi informasi ini.

b. Pengujian Reliabilitas

Untuk menentukan keakuratan data berdasarkan jawaban dari 46 responden akan Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>), *Attitude* (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dan Etos Kerja (Y), kemudian menggunakan uji reliabilitas untuk masing – masing variabel dengan menggunakan program komputer SPSS 21.0.

Tabel berikut menampilkan hasil pengujian reliabilitas pada variabel penelitian :

Tabel 4.12.

Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai r Alpha	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,784	0.60	Reliabel
<i>Attitude</i> (X <sub>2</sub> )	0,766	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,816	0.60	Reliabel
Etos Kerja (Y)	0,817	0.60	Reliabel

Sumber : lampiran 4

Menurut tabel diatas memperlihatkan bahwa semua variabel pengujian reliabel, karena nilai ralpha lebih besar dari 0,60

c. Uji Asumsi Klasik

Pengujian prasyarat guna untuk menguji hipotesis penelitian yang mencakup uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi yang dilakukan sebelum melakukan analisis regresi berganda.

1. Uji Normalitas

model regresi di mana salah satu atau kedua variabel independen atau dependen mungkin memiliki distribusi normal. Tes ini dirancang untuk menilai apakah distribusi model regresi normal atau sangat dekat dengannya. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang digunakan dalam uji normalitas penyelidikan ini, serta grafik plot P-P tipikal, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13  
Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Kepuasan Kerja (X1)	Attitude (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Etos Kerja (Y)	
N	46	46	46	46	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	3,5326	3,7174	4,0272	3,7087
	Std. Deviation	,76668	,75573	,73263	,83342
Most Extreme Differences	Absolute	,182	,191	,171	,231
	Positive	,109	,115	,120	,104
	Negative	-,182	-,191	-,171	-,231
Kolmogorov-Smirnov Z	1,236	1,296	1,158	1,565	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,094	,069	,137	,149	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Lampiran 5

Masuk akal untuk menyimpulkan bahwa semua data memenuhi premis bahwa data terdistribusi secara teratur karena nilai signifikansi dari temuan analisis lebih dari 0,05. Tabel 4.8, yang menerapkan uji Kolmogorov-Smirnov, berisi temuan analisis. Pengujian ini menunjukkan distribusi normal dari variabel-variabel yang diteliti.

Uji Autokorelasi

2. Uji autokorelasi hanya digunakan pada time series (urut waktu), sehingga penelitian ini tidak memerlukan uji autokorelasi, karena penelitian ini menggunakan data primer dari tanggapan responden.

3. Uji Multikolinearitas

Untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan yang sangat kuat, hubungan linier yang sempurna, atau apakah variabel bebas berhubungan, digunakan uji multikolinearitas. Cara lain untuk mengatakannya adalah bahwa tidak ada hubungan linier yang sempurna. Hasil pengujian yang dilakukan pada masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14  
Uji Multikolinearitas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Kepuasan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,956	1,046	Non Multikolinier

<i>Attitude</i> (X <sub>2</sub> )	0,981	1,020	Non Multikolinier
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,974	1,027	Non Multikolinier

Sumber : Lampiran 6

Perhitungan di atas telah mengungkapkan nilai VIF pada masing-masing dari tiga variabel independen kurang dari 10, membuktikan bahwa tidak satupun dari tiga variabel independen dalam penelitian ini menunjukkan bukti multikolinearitas (bebas).

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menganalisis apakah besarnya nilai salah satu variabel bebas berpengaruh besar atau tidak terhadap nilai deviasi residual. Uji Korelasi Rank Spearman digunakan dalam percobaan saat ini untuk menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas. Korelasi peringkat Spearman antara semua variabel independen dan residu dihitung untuk mencapai hal ini. Perhitungan sampai pada kesimpulan berikut:

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas untuk setiap variabel dalam penelitian :

Tabel 4.15  
Uji Heterokedastisitas

Correlations			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation	Kepuasan Kerja (X1)	-,227
	Coefficient	Attitude (X2)	,125
		Lingkungan Kerja (X3)	-,010
		Unstandardized Residual	1,000
Sig. (2-tailed)		Kepuasan Kerja (X1)	,130
	Attitude (X2)	,409	
	Lingkungan Kerja (X3)	,948	
	Unstandardized Residual	.	
N	Kepuasan Kerja (X1)	46	
	Attitude (X2)	46	
	Lingkungan Kerja (X3)	46	
	Unstandardized Residual	46	

Sumber : lampiran 7

Dari tabel terlihat bahwa tidak terdapat hubungan antara nilai residual dengan ketiga variabel bebas (X) tersebut yaitu kepuasan kerja (X1), *attitude* (X2), dan lingkungan kerja (X3). Sebaliknya, korelasi rank Spearman untuk ketiga variabel bebas (X) ini lebih besar dari 5%. Oleh karena itu layak untuk menyimpulkan bahwa ketiga variabel independen yang termasuk dalam penelitian ini tidak menunjukkan bukti heteroskedastisitas (bebas).

#### d. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini diperlukan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas (X) yaitu Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>), *Attitude* (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat yaitu Etos Kerja karyawan (Y) pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo.

Tabel berikut menampilkan hasil dari analisis regresi linier berganda :

Tabel 4.16  
Koefisien Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	,533	,096
	Kepuasan Kerja (X1)	,830	,114
	Attitude (X2)	,483	,106
	Lingkungan Kerja (X3)	,576	,115

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: Lampiran 6

Tabel tersebut berisi persamaan regresi. Jika ada hubungan antara variabel independen dan dependen, dapat ditunjukkan dengan menggunakan persamaan ini. Persamaan ini juga dapat digunakan untuk menggambarkan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persamaan regresi berganda dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,533 + 0,830 X_1 + 0,483 X_2 + 0,576 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai  $\beta_0$  sebesar = 0,533  
Konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 0,533 menunjukkan besarnya pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), *Attitude* ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Etos Kerja (Y), artinya apabila variabel bebas tersebut sama dengan nol, maka diprediksikan Etos Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,533 satuan.
- b. Nilai  $\beta_1$  sebesar = 0,830  
Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,830, berarti jika Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Etos Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,830 satuan. Dengan anggapan *Attitude* ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) konstan
- c. Nilai  $\beta_2$  sebesar = 0,483  
Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) untuk variabel *Attitude* ( $X_2$ ) sebesar 0,483, berarti jika *Attitude* ( $X_2$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Etos Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,483 satuan. Dengan anggapan Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) konstan
- d. Nilai  $\beta_3$  sebesar = 0,576  
Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,576, berarti jika Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Etos Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,576 satuan. Dengan anggapan Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan *Attitude* ( $X_2$ ) konstan

## PEMBAHASAN

### A. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_1$ ), *Attitude* ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Secara Simultan Terhadap Etos Kerja (Y)

Fhitung (24,446) > Ftabel (2,83) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel Kepuasan Kerja (X1), *attitude* (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Etos Kerja (Y), menurut terhadap hasil pengujian hipotesis dengan uji F. Fakta bahwa nilai Fhitung lebih tinggi dari nilai Ftabel menjadi buktinya.

Hal ini dapat dipahami untuk menunjukkan bahwa Etos Kerja (Y) akan lebih besar jika Kepuasan Kerja (X1), *attitude* (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) meningkat. Sebaliknya, Etos Kerja (Y) akan semakin rendah jika Kepuasan Kerja (X1), *attitude* (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) menurun.

Koefisien determinasi berganda (Adjusted R Square) untuk hubungan simultan sebesar 0,610, menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja (X1), *attitude* (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menjelaskan variabel terikat, yaitu Etika Kerja (Y), sebesar 61 persen, dengan pengaruh variabel independen lainnya sebesar 39 persen.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa pekerjaan di CV. Sugeng Jaya Enginnering Sidoarjo sudah sesuai dengan kemampuan dan bidang yang dikuasai karyawan, karyawan CV. Sugeng Jaya Enginnering Sidoarjo juga memiliki kepercayaan yang besar pada gagasan atau ide dari dirinya sendiri, hal ini menunjukkan sikap karyawan sudah baik dan hubungan sesama karyawan dan pimpinan di CV. Sugeng Jaya Enginnering sidoarjo terjalin dengan serasi, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di CV. Sugeng Jaya Enginnering nyaman dan kondusif, hal ini menunjukkan Etos Kerja Karyawan Sudah Tinggi.

### **B. Pengaruh Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) secara parsial terhadap Etos Kerja (Y).**

Hasil dari uji t untuk pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja (X1) berpengaruh menguntungkan dan signifikan terhadap etos kerja (Y), dengan nilai thitung (7,279) > ttabel. Hal ini dikarenakan nilai thitung lebih tinggi dari ttabel (2,0181).

Salah satu interpretasi dari hal tersebut adalah kepuasan kerja (yang meliputi sebagai berikut: Gaji yang diterima karyawan CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo sesuai dengan tingkat keahlian dan pekerjaan, dan promosi promosi bagi karyawan CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo yang unggul) memiliki pengaruh yang signifikan dan menguntungkan terhadap bisnis. Pekerjaan di CV. Sugeng Jaya Engineering Sidoarjo didasarkan pada keterampilan dan bidang keahlian karyawan. Pekerjaan karyawan tunduk pada pemantauan kualitas oleh atasan. Besarnya kepuasan kerja yang dialami karyawan CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo akan meningkat seiring dengan tingkat kepuasan kerja tersebut, begitu pula sebaliknya. Karyawan di CV Sugeng Jaya Engineering Sidoarjo akan melihat penurunan etos kerja jika mereka kurang senang dengan posisinya.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa CV. Karyawan Sugeng Jaya Engineering Sidoarjo memiliki kepuasan kerja yang kuat, yang berkontribusi pada tingginya etos kerja karyawan perusahaan. Fakta bahwa bekerja di CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo ini sejalan dengan keterampilan para pekerja dan bidang keahliannya menunjukkan hal ini.

Hasil ini sejalan dengan kesimpulan Panggabean (2015: 128) bahwa, singkatnya, hubungan antara apa yang diinginkan individu dari profesinya dan apa yang sebenarnya mereka terima dari profesi itu sangat menentukan tingkat kepuasan kerja mereka.

### **C. Pengaruh *Attitude* (X<sub>2</sub>) Secara Parsial Terhadap Etos Kerja (Y)**

Hasil uji t dari pengujian hipotesis menunjukkan *Attitude* (X<sub>2</sub>) secara parsial berpengaruh menguntungkan dan signifikan terhadap Etos kerja (Y) dilihat nilai hasil thitung (4,543) > ttabel (2,018)

Hal ini dapat diartikan bahwa *Attitude* (yang meliputi: Karyawan CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo mampu berfikir secara bebas dan fleksibel, Karyawan CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo memiliki kebebasan dalam berekspresi, Karyawan CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo memiliki kepercayaan yang besar pada gagasan atau ide dari dirinya sendiri,

dan Karyawan CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya) mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap etos kerja di CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo. Jika *attitude* atau sikap karyawan semakin baik maka etos kerja karyawan di CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika *attitude* atau sikap karyawan semakin kurang baik maka etos kerja karyawan di CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo akan semakin rendah.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa *attitude* karyawan CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo sudah baik sehingga Etos Kerja Karyawan CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo sudah tinggi, hal ini ditunjukkan dengan karyawan CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo memiliki kepercayaan yang besar pada gagasan atau ide dari dirinya sendiri.

Hasil ini sejalan dengan pernyataan Azwar (2015) sikap seseorang terhadap sesuatu dapat disimpulkan dari tanggapannya terhadap suatu objek, yang pada akhirnya menyebabkan individu tersebut bertindak terhadap sesuatu dengan cara tertentu.

Temuan ini juga dikuatkan dengan penelitian Mahfud, Yusqi (2019) Pengaruh skill, *Knowledge Management* dan *Attitude Terhadap Employee Performance* dengan hasil penelitian *Attitude* berpengaruh secara positif dan signifikan.

#### **D. Pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) Secara Parsial Terhadap Etos Kerja (Y)**

Hasil uji t dari pengujian hipotesis menunjukkan Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh menguntungkan dan signifikan terhadap Etos kerja (Y) dilihat nilai hasil thitung (5,021) > ttabel (2,0181)

Diartikan bahwa Lingkungan Kerja (yang meliputi: Suasana kerja di CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo yang nyaman dan tenang, Pihak CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo memperlakukan semua karyawan dengan baik, Adanya jaminan keamanan di CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan, dan Hubungan sesama karyawan dan pimpinan di CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo terjalin dengan serasi) mampu membuat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap etos kerja di CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo. Jika lingkungan kerja semakin nyaman maka etos kerja karyawan di CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo menjadi baik, apabila lingkungan kerja semakin kurang nyaman maka etos kerja karyawan di CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo menjadi rendah.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja di CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo nyaman dan kondusif sehingga Etos Kerja Karyawan CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo sudah tinggi, hal ini ditunjukkan dengan adanya hubungan sesama karyawan dan pimpinan CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo terjalin dengan serasi.

Hasil ini sama dengan teori Tohardi (2014: 130) yang menerangkan bahwa tujuan utama tempat kerja adalah bagaimana menciptakan suasana kondusif yang menyenangkan, merangsang, dan nyaman sehingga dapat menjadi semangat dalam bekerja

#### **E. Pengaruh Dominan**

Kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) merupakan variabel paling berpengaruh dan dominan terhadap etos kerja karyawan di CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan hasil nilai korelasi parsial (r) kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) lebih besar dari nilai korelasi parsial (r) dari Attitude (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Fakta dilapangan menunjukkan Kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) merupakan faktor yang paling dominan pada CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo, hal ini ditunjukkan dengan karyawan bekerja sudah maksimal dan bidang yang dikuasai oleh karyawan serta dengan adanya pengawasan mutu kerja dari atasan adapun gaji yang sudah sesuai dengan tingkat keterampilan karyawan dan adanya jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi sehingga karyawan di CV. Sugeng Jaya *Enginnering* bekerja dengan penuh integritas, ketekunan, rendah hati, penuh semangat dan bekerja dengan tinggi tanggung jawab sehingga visi dan misi dari perusahaan dapat terpenuhi.

Bertentangan dengan apa yang telah ditemukan sebelumnya, teori Mangkunegara menunjukkan bahwa ini mungkin masih terjadi (2014: 117). Kepuasan kerja dijelaskan dalam definisi sebagai "perasaan yang mendukung atau tidak mendukung karyawan terikat dengan pekerjaan mereka dan keadaan mereka." "Kebahagiaan pekerja" Sementara perasaan tentang diri sendiri dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti usia, kesehatan, kemampuan, dan pendidikan, perasaan tentang pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji atau upah, peluang jenjang karir, hubungan sesama pekerja, penugasan kerja, tipe pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan kualitas pengawasan.

Peningkatan tingkat kepuasan kerja karyawan harus menjadi salah satu dari tujuan utama manajemen sumber daya manusia perusahaan karena hal ini akan menghasilkan produksi yang lebih besar dari personil tersebut. Ketika pekerja merasa puas dengan posisi mereka, mereka lebih siap untuk memenuhi tujuan yang digariskan oleh majikan mereka. Ada atau tidak ada hubungan antara jumlah gaji yang diterima karyawan dari majikan atau organisasi mereka dan tingkat kompensasi yang bersangkutan, kesehatan mental karyawan tetap penting.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Kesimpulan berikut diperoleh dari penelitian dan pembahasan yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda sesuai dengan tujuan hipotesis yang dinyatakan.

1. Hasil pengujian secara simultan (uji F),  $X_1$  (kepuasan Kerja),  $X_2$  Attitude dan  $X_3$  (Lingkungan Kerja) berdampak secara simultan atas Etos Kerja (Y) pada karyawan CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo
2. Hasil pengujian secara parsial (uji t),  $X_1$  (kepuasan kerja) berdampak secara parsial atas Etos Kerja (Y) pada karyawan CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo
3. Hasil pengujian secara parsial (uji t),  $X_2$  (attitude) berdampak secara parsial atas Etos Kerja (Y) pada karyawan CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo
4. Hasil pengujian secara parsial (uji t),  $X_3$  (Lingkungan Kerja) berdampak secara parsial atas Etos Kerja (Y) pada karyawan CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo
5. Variabel bebas (X) yang menguasai serta ada pengaruh dominan terhadap Etos Kerja pada CV Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo adalah Kepuasan kerja ( $X_1$ )

### B. Saran

Berikut ini adalah saran-saran yang bisa diberikan berdasarkan hasil yang telah ditetapkan:

1. Diharapkan kepada pihak CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo untuk selalu memperhatikan kesesuaian gaji karyawan dengan tingkat keterampilan dan pekerjaan
2. Diharapkan kepada karyawan CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo agar meningkatkan keterlibatannya dalam pekerjaannya
3. Diharapkan kepada pihak CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo untuk selalu meningkatkan jaminan keamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan
4. Diharapkan kepada karyawan CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo untuk mampu meningkatkan tanggung jawabnya dalam bekerja
5. Diharapkan untuk penelitian berikutnya yang mengambil objek di CV. Sugeng Jaya *Enginnering* Sidoarjo, agar dapat membahas faktor lain selain kepuasan kerja, *attitude* dan lingkungan kerja dalam pengaruhnya terhadap etos kerja karyawan.

## REFERENSI

- Adelia Sg Rini Candra, dan Ni Wayan Mujiati, 2016, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di RS Dharma Kerti, *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2016*
- Anoraga, Pandji, 2016, *Manajemen Personalia, PT. Rineka Cipta, Jakarta.*
- Arikunto, Suharsimi, 2016, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Rineka Cipta, Jakarta
- Aryana, Permata dan Hery Winoto, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ), *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 17, No. 2, Juli - Desember 2017, Hal 89 – 110*
- Azwar Saifudin, 2016, *Reliabilitas dan Validitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 2015, *Sikap Manusia: Teori dan Pengukuran*, Liberty, Yogyakarta.
- Bertens, K, 2013, *Etika*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Davis Keith &. Newstrom John W, 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Terbaru. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam, 2016, *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 2017, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 2, Edisi Ke Dua*, Jakarta, Penerbit Binarupa Aksara, Jakarta
- Gomes, Luis R. Balkin. David B. and Cardy. Robert, 2013, *Managing Human Resources*. Prentice Hall International.
- Handoko, T. Hani, 2014, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang, 2015, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Johannes Andrew C, Adolfina. dan Rita N. Taroreh. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16 No. 01 Tahun 2016, Hal: 53–63*
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki., 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Salemba Empat, Jakarta
- Kusani, Al, 2015, Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Kudus, *Jurnal Beta, Maret*

- Mahfud, Yusqi, 2019, Pengaruh Knowledge Management, Skill dan Attitude Terhadap Employee Performance (Studi Kasus Pada Satuan Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo), *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech) Vol. 2, No. 1, Februari 2019*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, *Perilaku Konsumen*, PT Eresca Bandung.
- Nazir, Mohammad, 2015, *Metode Penelitian*, Cetakan ketiga, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Panggabean, Mutiara, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor, Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen R., 2015, *Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Prentice Hall International Edition.
- \_\_\_\_\_, dan Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*. 12th Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc. D. Angelia. R. Cahyani, dan A. Rosyid. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak Putra Arif, 2020, Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia, *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Febuari 2020*
- Sinamo, Jansen, 2013. *Etos Kerja Profesional*. Institut Mahardika, Jakarta
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Tasmara, T. 2015. *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa
- Tohardi, Ahmad, 2014, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung. Mandar Maju.