

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA DAN DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT CAHAYA ANUGRAH AL MAWADDAH SURABAYA**

JURNAL



Oleh

PAMELA JASMINE

NIM : 15210646

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA
2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA DAN DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT CAHAYA ANUGRAH AL MAWADDAH SURABAYA**

JURNAL

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen
Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Mahardhika Surabaya**



STIE
MAHARDHIKA SURABAYA

Oleh

PAMELA JASMINE

NIM : 15210646

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

2019

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN ETIKA KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA DAN DAMPAKNYA PADA PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT CAHAYA ANUGRAH AL MAWADDAH SURABAYA**

Oleh :

Pamela jasmine

Pamelajasmine66@gmail.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, etika kerja, dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan etika kerja terhadap produktivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya melalui efektivitas kerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Karyawan di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya. Sampel penelitian diambil sebanyak 46 reponden dengan teknik *simple random sampling*. Data diambil dengan menggunakan kuisisioner. Analisis data penelitian ini adalah analisis jalur (*path*). Dari hasil analisis jalur (*path*) dengan bantuan SPSS diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya melalui efektivitas kerja.

Kata kunci : Lingkungan kerja, etika kerja, efektivitas kerja, produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebuah perusahaan yang kuat dan stabil harus memiliki sebuah sistem manajemen baik dan dukungan dari, lingkungan kerja, etika kerja, dan efektivitas kerja

Jika lingkungan kerja mendukung, etika kerja berjalan, dan efektivitas kerja tercapai maka produktivitas karyawan dapat ditingkatkan

PT Cahaya Anugrah AI Mawaddah Surabaya merupakan penyelenggara umroh yang membutuhkan produktivitas kerja yang tinggi agar mampu melayani jamaah umroh, sehingga perlu mengetahui apakah lingkungan kerja telah mendukung, etika kerja telah berjalan, dan efektivitas kerja tercapai dan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah AI Mawaddah Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT

Cahaya Anugrah AI Mawaddah Surabaya.

3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah AI Mawaddah Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja di PT Cahaya Anugrah AI Mawaddah Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja di PT Cahaya Anugrah AI Mawaddah Surabaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja melalui efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah AI Mawaddah Surabaya.
7. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap produktivitas kerja melalui efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah AI Mawaddah Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2013:183) Menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Setiap perusahaan mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manajer. Kenyamanan dengan lingkungan kerja mereka yang bersih, aman, dan tertata dengan rapi merupakan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan giat bekerja.

Etika Kerja

Keraf dalam Leksi (2015:14) Menyatakan Bahwa etika berasal dari kata Yunani *ethos*, yang dalam bentuk jamaknya *ta etha* berarti "adat istiadat" atau "kebiasaan". Dalam pengertian ini etika berkaitan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat atau kelompok masyarakat. Ini berarti etika berkaitan dengan nilai-nilai, tata cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik, dan segala kebiasaan yang dianut dan diwariskan dari satu orang ke orang yang lain atau dari satu generasi ke generasi yang lain. Kebiasaan ini terungkap dalam perilaku berpola

yang terus berulang sebagai sebuah kebiasaan.

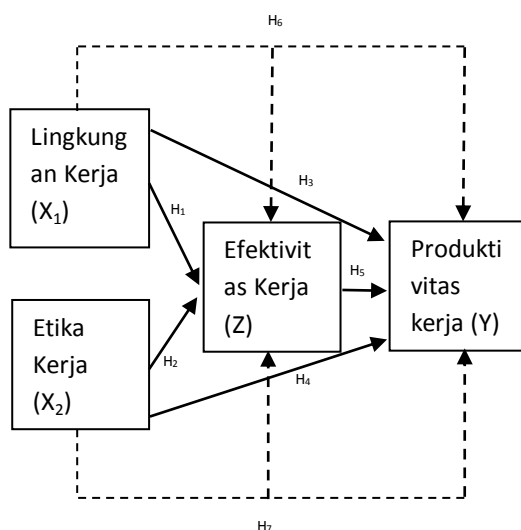
Efektivitas Kerja

Sutarto dalam Delany (2017:38) Menyatakan Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.

Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari kata *produce* yang artinya menghasilkan. Oleh karena itu produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan atau tingkat hasil yang diperoleh oleh seseorang. Orang yang memiliki produktivitas tinggi merupakan orang yang dapat mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Menurut Hasibuan dalam Sukri (2015:2) "produktivitas kerja adalah perbandingan antara *output* dengan *input* dimana *output* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik".

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam desain penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif berusaha menggambarkan fakta yang terjadi dalam penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk melihat objek penelitian dan profil responden. Sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh diantara variabel yang diuji baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian penelitian ini juga merupakan penelitian kausal (sebab akibat).

Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi, objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya, dengan jumlah populasi karyawannya yang saat ini berjumlah sebanyak 85 orang responden.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono dalam Anastasia, 2015:38). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan starata dan status yang ada dalam populasi tersebut , Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 responden dengan menggunakan rumus Slovin.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi atas dua sumber yaitu:

1. Data Primer

menurut Sugiyono dalam Hendra (2015:37) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data Sekunder

menurut Sugiyono dalam Hendra (2015:37), data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang ada.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), berkaitan dengan hal tersebut maka data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

analisis jalur (*path analysis*) adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis pola

hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, baik secara serempak maupun secara sendiri-sendiri beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat. Pada saat melakukan analisis jalur atau *path analysis* terlebih dahulu dilakukan pembentukan jalur yang dapat dilihat dari akar kuadrat yang terbentuk dari nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*) Menurut Muhidin dan Abdurahman dalam Nadya Jeanasis (2013:37).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PEMBAHASAN

Uji Path Jalur

1. Pengaruh Lingkungan kerja (X_1) terhadap Efektivitas kerja (Z).
 $X_1 \rightarrow Z = p_{yx_1} = 0,241$
2. Pengaruh Etika Kerja (X_2) terhadap Efektivitas kerja (Z)
 $X_2 \rightarrow Z = p_{yx_2} = 0,737$
3. Pengaruh Lingkungan kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).
 $X_1 \rightarrow Y = p_{zx_1} = 0,317$
4. Pengaruh Etika kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
 $X_2 \rightarrow Y = p_{zx_2} = 0,403$

5. Pengaruh variabel Efektivitas kerja (Z) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

$$Z \rightarrow Y = pzy = 0,289$$

6. Pengaruh Lingkungan kerja (X₁) terhadap Produktivitas kerja (Y) melalui Efektivitas kerja (Z).

$$X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,263 + 0,481) = 0,070$$

7. Pengaruh Etika kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y) melalui Efektivitas kerja (Z).

$$X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z = (0,289 + 0,737) = 0,213$$

Uji Sobel

a. Uji Sobel untuk Variabel X1 terhadap Y melalui Z

$$\sqrt{0,289^2 \cdot 0,104^2 + 0,244^2 \cdot 0,096^2 + 0,104^2 \cdot 0,096^2}$$

$$\sqrt{0,084 \cdot 0,011 + 0,060 \cdot 0,009 + 0,011 \cdot 0,009}$$

$$\sqrt{0,001563}$$

$$0,040$$

Jadi diketahui Sab = 0,040

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,244 \times 0,289}{0,040}$$

$$t = \frac{0,071}{0,040}$$

$$1,763$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel. nilai t hitung (1,763 < 2,166 nilai t tabel maka dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh mediasi. Kesimpulan ini tidak relevan karane Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel kurang konservatif Ghozali (2011).

b. Uji Sobel untuk Variabel X1 terhadap Y melalui Z

$$\sqrt{0,289^2 \cdot 0,074^2 + 0,528^2 \cdot 0,096^2 + 0,074^2 \cdot 0,096^2}$$

$$\sqrt{0,084 \cdot 0,006 + 0,279 \cdot 0,009 + 0,006 \cdot 0,009}$$

$$\sqrt{0,003534}$$

$$0,059$$

Jadi diketahui Sab = 0,059

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{0,528 \times 0,289}{0,055}$$

$$t = \frac{0,071}{0,059}$$

$$2,774$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel. nilai t hitung (2,774 > 2,166 nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Hal ini perubahan Efektivitas Kerja dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap produktivitas

Berdasarkan uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini perubahan Produktivitas dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja.

Pengaruh Etika Kerja terhadap Efektivitas Kerja

Berdasarkan uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa Etika Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini perubahan Efektivitas Kerja dipengaruhi oleh Etika kerja.

Pengaruh Etika Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Etika Kerja berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Etika kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas.

Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Efektivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Efektivitas Kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Efektivitas Kerja

Berdasarkan analisis path dapat diketahui bahwa secara tidak langsung Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas melalui efektivitas kerja. Hal ini berarti bahwa Lingkungan kerja yang kondusif yang didukung oleh efektifitas kerja akan menyebabkan produktivitas tinggi.

Pengaruh Etika Kerja terhadap Produktivitas Kerja Melalui Efektivitas Kerja

Berdasarkan analisis path atau analisis jalur dapat

disimpulkan bahwa secara etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas melalui efektivitas kerja. Hal ini berarti bahwa secara tindak langsung Etika kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas melalui variabel intervening Efektivitas Kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.
3. Etika kerja berpengaruh signifikan yang paling dominan terhadap efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.
4. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.

5. Efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.
6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.
7. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui efektivitas kerja di PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas maka dapat disarankan sebagai berikut :

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya perlu meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang lebih nyaman, lengkap fasilitasnya, dan hubungan antar karyawan yang harmonis dengan cara melakukan perbaikan perlengkapan dan peralatan kantor, perbaikan

- pencahayaannya, pendinginan (AC), dan fasilitas lainnya.
2. Sebagai upaya untuk menjaga lingkungan kerja yang nyaman maka PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya perlu menjaga aset (*maintenance asset*) agar tidak cepat rusak dan dalam kondisi yang baik atau normal.
 3. PT Cahaya Anugrah Al Mawaddah Surabaya perlu meningkatkan etika kerja karyawan yang lebih tinggi etos kerjanya dengan cara menerapkan etika kerja yang manusiawi dan lebih persuasif untuk meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Prabu, Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Agustin. 2016, pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Federal Internasional Finance cabang Samarinda.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arsad, Muhamad. 2017, pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja di kantor kecamatan anggana kabupaten kutai kartanegara.
- Atik, S. W. & Ratminto. 2012. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Barkati, Ahmad. *Pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dinas perikanan dan kelautan*. Kabupaten Banjar.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darodjat. 2015. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- 2015 Konsep-Konsep dasar manajemen personalia. Bandung: Refika Aditama
- Erwin. 2016, Manajemen Produktivitas kerja. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Fayol, Henry. 2012. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT. Elex Media
- Ghazali (2011), *The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations*, Journal of Personality and Social Psychology, Volume 51.
- Hariono, Syamsu, *Fungsi manajemen Sumber daya Manusia*, <http://dewiramli.blogspot.com>

[/2011/fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia.html?m=1](#) (diakses tanggal 01 maret 2019)

- Hendra, 2015. *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bistem (business training and empowering management)*. Surabaya.
- Hesti. (2015). *Retail Management 6thed.*, McGraw-Hill. New York.
- Jahari, H. J., dan Sutikno, M. S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect.
- Jeanasis, Nadya. 2013, Analisis Korelasi, regresi, dan jalur dalam penelitian. Skripsi, Universitas Andalas.
- Leksi. 2015 Keraf, A. Sonny. 1995. *Etika Bisnis : Membangun Etika Bisnis Sebagai Profesi Luhur*. Yogyakarta : Kanisius.
- Masruri. 2014. *Produktivitas dan Pengukuran*, Binaman Aksara, Jakarta.
- Nitisemito. 2013. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nurhasana. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bagian Kantor PT. Maton Hause Land*.
- 2016. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada divis detail part manufacturing direktorat produksi PT. Dirgantara Indonesia (PERSERO) di Bandung*
- Nurhasanah, 2016. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Osibanjo, OA, Falola, H, Akinbode, JO, Oludayo, O, 2015. *Work Ethic Employees' Job Performance*
- Pradita, Rizky, Nanda. 2018, *Pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap konflik melalui budaya organisasi pada jeje radio*. Surabaya.
- Putra, Doni, Andika, 2016, *Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Refi Chemical Industri*.
- Riski. 2017. *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta: Ghalia
- Safroni, Ladzi. 2012. *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya : Aditya Media Publishing
- Salinding, Rony. 2011. Analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar. *Jurnal Manajemen Volume VIII, No. 1, Mei 2011, Halaman 83-106*. Makasar: UNHAS.

Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayati 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.

Siagian. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif

Suhud. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sukri. 2015, Hasibuan, Malayu S.P, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Sutarto. 2011, Efektifitas Kerja Definisi Faktor Yang Mempengaruhi dan Alat Ukur Efektifitas Kerja