

**PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA INDUSTRI KERUPUK AS-SYIFA  
KOTA BENGKULU**

Lidya Puspita Sari <sup>1)</sup> Islamuddin<sup>2)</sup>, Meilaty Finthariasari <sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UM. Bengkulu  
Email : [lidya28ps@gmail.com](mailto:lidya28ps@gmail.com)

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of work ethic and work environment on employee work productivity in the As-Syifa cracker industry in Bengkulu City. The research was conducted on Bengkulu City As-Syifa Crackers Employees, the population used in this study were employees who worked on the Bengkulu City As-Syifa Crackers Industry, the number of samples used was 33 respondents, using census techniques. Data that has been collected is processed by using Multiple Linear Regression Analysis Techniques, Determination Coefficient Analysis ( $R^2$ ), and Partial Test (t Test), Simultaneous Test (Test f). From the results of this study indicate that partially Work Ethic has a significant effect on Employee Work Productivity with a value of  $\alpha = 0,000$ , and the Work Environment has a significant effect on Employee Productivity with a value of  $\alpha = 0.017$ , While the Work Ethic f Test ( $X_1$ ) and Work Environment ( $X_2$ ) has a significant influence on Employee Productivity (Y) in the As-Syifa Crackers Industry in Bengkulu City. An overall significant level of  $\alpha = 0,000$ . And has a regression equation  $Y = 2,999 + 0.370 (X_1) + 0.438 (X_2)$ . And the coefficient of determination ( $R^2$ ) Adjusted R Square value is 0.838. Where the coefficient of determination means that jointly the Work Ethic and Work Environment contribute to influencing Employee Work Productivity in the As-Syifa Crackers Industry in Bengkulu City. And the most dominant factor with the greatest regression coefficient value is the Work Environment variable ( $X_2$ ) with a value = 0.438.

**Keywords :** Work Ethic, Work Environment, and Employee Work Productivity.

**PENDAHULUAN**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi, serta ilmu manajemen yang lebih berfokus kepada pengaturan peranan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber

daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan. produktivitas ialah suatu pendekatan untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana serta penggunaan aplikasi dengan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang (Sinungan,2014). Di samping itu, kedudukan manusia, baik sebagai tenaga kerja kasar maupun sebagai manajer, dari suatu aktivitas produksi tentunya juga tidak sama dengan mesin atau alat diketahui bahwa output dari setiap aktivitas tersebut, maka sumber daya manusia merupakan sumber daya utama dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan (Ravianto, 2010). Pengertian produktivitas menurut Daryanto (2012), produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang atau jasa yang diproduksi) dengan sumber jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan menurut Handoko (2011), produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan kerluan-kerluan suatu sistem produktif. Menurut Sutrisno (2009), indikator produktivitas sebagai berikut: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri dan mutu dan efisiensi. Produktivitas kerja karyawan sangat dituntut dalam suatu perusahaan, namun produktivitas itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor etos kerja dan lingkungan kerja dimana karyawan itu sendiri bekerja.

Etos Kerja merupakan semua kebiasaan baik meliputi disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja. Tanpa memiliki etos kerja seperti yang telah disebutkan diatas, seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan. Menurut Sinamo (2005) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Menurut Danang Sunyoto (2012), mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Simamora (2004), mengemukakan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output dan input yang optimal.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan dan mewawancarai Ibu Agustina selaku istri dari pemilik usaha Industri Kerupuk As-syifa Kota Bengkulu, peneliti menemukan masalah yaitu menurunnya Produktivitas kerja

karyawan pada Industri Kerupuk As-syfa Kota Bengkulu diantaranya yaitu, dimana karyawan cenderung acuh tak acuh, malas dan melalaikan tanggung jawab dalam bekerja, kurangnya niat dalam diri karyawan untuk bekerja dengan baik agar dapat meningkatkan produk yang berkualitas. Selain itu peneliti menilai lingkungan kerja dirasa kurang menunjang kegiatan produksi yang baik, dalam kondisi nyata tata ruang produksi pada Industri Kerupuk As-syfa Kota Bengkulu kurang baik, polusi udara yang sangat mengganggu, fasilitas yang belum menunjang kegiatan produksi, penempatan alat-alat kerja yang susah dijangkau, sehingga mengganggu ruang gerak karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis Penelitian ini adalah penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Karyawan Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 Responden, dengan menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh. Sampling jenuh ini adalah teknik penentuan sampel dimana semua populasi digunakan sebagai sampel (Onsardi, 2018, Asmawi, 2017, Anjani, 2019).

Data yang telah dikumpulkan di olah dengan menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), dan Uji Parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F).

## **HASIL PENELITIAN**

Dari perhitungan hasil analisis didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 2.999 + 0.370 (X_1) + 0.438 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 2.999 mempunyai arti bahwa apabila variabel Etos Kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan akan tetap yaitu 2.999 apabila variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi  $X_1$ , sebesar 0.370 mempunyai makna jika nilai variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) naik satu satuan maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.370 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi  $X_2$ , sebesar 0.438 mempunyai makna jika nilai variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.438 dengan asumsi variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) dianggap tetap.
4. Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Variabel yang paling dominan adalah variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0.438, sedangkan Variabel Etos Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.370.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.833. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan

memberikan sumbangan sebesar 0.833 atau 83.3% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.167 atau 16.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara  $t_{hit}$  dengan  $t_{\alpha/2}$  ( $n-k-1$ ) =  $33-2-1 = 30$  (2.0345) setiap variabel sebagai berikut :

1. Etos Kerja yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $3.969 > 2.0345$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Etos Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu.
2. Berdasarkan uji  $t_{hit}$  untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $2.523 > 2.0345$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,017 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 74.765 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.0302 yaitu ( $74.765 > 2.0302$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima artinya secara simultan variabel Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan saat ini melainkan dengan yaitu Etos Kerja adalah terdapat hubungan yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal ini dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa Etos Kerja sangat mendukung dalam peningkatan kinerja bagi karyawan terutama dalam hal pemberian fasilitas kerja, alat dalam bekerja, lingkungan yang nyaman dan didukung dengan peningkatan peranan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu.

Menurut Moeheriono (2014) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang pegawai yang sangat bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya.

Berdasarkan uraian di atas, menjelaskan bahwa etos kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu. Apabila industri kerupuk memiliki etos kerja yang baik maka akan berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan tersebut. Beberapa Penelitian menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Disebutkan dalam penelitian Abdul Rachman Saleh (2018) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang". Menyimpulkan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Peningkatan peranan Lingkungan Kerja di iringi dengan peningkatan peranan non fisik hal ini terbukti dari hasil penelitian bahwa pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan hal ini berhubungan dengan peningkatan Lingkungan Kerja yang secara tidak langsung oleh pimpinan dalam hal pemberian Lingkungan Kerja, arahan yang baik dari pimpinan serta peningkatan seperti gaji, insentif dan sebagainya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja bagi karyawan pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu.

Menurut Robbins (2010) lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu. Apabila industri kerupuk memiliki lingkungan kerja yang baik maka akan berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan tersebut. Beberapa Penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Disebutkan dalam penelitian Hati (2013) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian fungsional di Politeknik Negeri Batam". Menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### KESIMPULAN

1. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hit} > t_{(\alpha/2)}$  ( $3.969 > 2.0345$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hit} > t_{(\alpha/2)}$  ( $2.523 > 2.0345$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,017 < 0,050$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Etos Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu ( $74.765 > 2.0302$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,05$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
4. Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai  $R = 0,913$  dan koefisien determinasi  $R^2 = 0,833$  nilai mempunyai makna bahwa Etos Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,833 atau 83.3% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.167 atau 16.7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Daryanto. (2012). Model Pembelajaran Inovatif. Yogyakarta: Gava Media
- Finthariasari, M. (2019). Variabel Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embededdness, OCB, & Turnover Intention Pada Karyawan Perbankan Konvensional Kota Bengkulu. *Universitas Bengkulu: Disertasi*.
- Moeheriono. (2014). Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Onsardi, O. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *COSTING: Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1-13.
- Robins & Leony Hoki, (2010), "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Red Ribbon Indonesia". *Jurnal Ilmiah Smart*, Volume II No.2, Hal : 52 – 59, Pissn : 2549-5836.
- Saleh, Abdul Rachman & Hardi Utomo, (2018), "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang". *Jurnal Among Makarti Vol.11 No.21*.
- Sedarmayanti, (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Rafika Aditama
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinamo, Jensen, (2011). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Dharma Mahardika.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2014). Produktivitas Apa dan Bagaimana. cetakan ke 9. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta: Kencana.