



## **Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung**

**Mila Rosanti<sup>1</sup>, Hasbullah<sup>2</sup>, Dewi Silvia<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Bisnis, Universitas Mitra Indonesia, Bandar Lampung, Indonesia

Email: <sup>1</sup>mrosanti90@gmail.com, <sup>2</sup>hasbullah@umitra.ac.id, <sup>3</sup>dewisilvia@umitra.ac.id

### **Informasi Artikel**

Diterima : 01-09-2023

Disetujui : 30-10-2023

Diterbitkan : 28-11-2023

### **ABSTRACT**

*The aim of the research is to determine the influence of work ethic and work environment on the work productivity of Perum Damri Lampung Branch employees. This type of research is quantitative, the population is all employees of Perum Damri Lampung Branch and the sample is 215 people. The research results showed that there was an influence of work ethic on the work productivity of Perum Damri Lampung Branch employees. The results of this research are supported by research conducted by Karimah (2017) and Lengkong (2020), explaining that partially work ethic has a significant influence on work productivity. There is an influence of the work environment on the work productivity of Perum Damri Lampung employees. The results of this research are supported by research conducted by Ningsih (2017) and Lengkong (2020), explaining that partially the work environment has a significant influence on work productivity. There is an influence of work ethic and work environment on the work productivity of Perum Damri Lampung Branch employees. The results of this research are supported by research conducted by Ningsih (2017) and Lengkong (2020), explaining that simultaneously work ethic and work environment have a significant influence on work productivity.*

**Keyword:** Work Ethic, Work Environment, Work Productivity

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, populasi adalah seluruh karyawan Perum Damri Cabang Lampung dan sampel sebanyak 215 orang. Hasil penelitian diperoleh Ada pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Karimah (2017) dan Lengkong (2020),

## Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

menjelaskan bahwa secara parsial etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Lampung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2017) dan Lengkong (2020), menjelaskan bahwa secara parsial Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Ada pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2017) dan Lengkong (2020), menjelaskan bahwa secara simultan etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

### 1. PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan untuk memenangkan persaingan. Baik itu perusahaan kecil maupun besar yang ada di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan dalam bersaing. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab dengan tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu jaminan hasil yang efektif dan efisien. Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang transportasi darat. Perubahan besar yang ditandai oleh revolusi teknologi informasi, dengan adanya kemudahan komunikasi, informasi, dan transportasi menyebabkan pelanggan semakin banyak pilihan dan sangat sulit dipuaskan.

**Gambar 1**



Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa persentase pencapaian produktivitas tenaga kerja tahun 2018-2022 cenderung berfluktuasi, pada tahun 2020 terjadi penurunan drastis sebesar 55,74% jika dibandingkan dengan tahun 2019 yang mencapai 100,15%. Hal tersebut dikarenakan pada tahun 2020 ada kondisi pandemi Covid-19 yang mengharuskan semua orang untuk dirumah saja, hal tersebut berimbas kepada pencapaian

## Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

produktivitas kerja pada Perum DAMRI Cabang Lampung. Pada tahun 2021 kembali meningkat menjadi 85,63% dan di tahun 2022 meningkat kembali menjadi 102,87%. Walaupun realisasi cenderung meningkat dari tahun ke tahun, namun jika dilihat persentase pertumbuhan produktivitas kerja masih mengalami fluktuasi, hal ini mengindikasikan produktivitas kerja karyawan masih belum baik.

## **2. LANDASAN TEORI**

### **2.1 Etos Kerja**

Sumber daya manusia pada level individu organisasi dikenal sebagai etos kerja karyawan. Organisasi yang berhasil membangun etos kerja yang tinggi bagi karyawannya adalah organisasi yang berhasil menggunakan sumber daya manusia secara efektif.

K.bertans dalam Priansa (2018:282), menyatakan bahwa secara etimologis istilah etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti “tempat hidup”. Mula-mula tempat hidup dimaknai sebagai adat istiadat atau kebiasaan. Sejalan dengan waktu, kata etos kerja berevolusi dan berubah makna menjadi lebih kompleks. Dari kata yang sama muncul pula istilah “etikos” yang dipahami sebagai teori kehidupan, yang kemudian menjadi etika. Etos dalam bahasa Indonesia sering disebut sifat dasar, pemunculan atau disposisi (watak).

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal positif bagi peningkatan kualitas hidup, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

#### **2.1.1 Indikator Etos Kerja**

Menurut Tasmara (2016:80), menyatakan bahwa beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, yaitu:

##### **1. Rajin**

Berkerjalah secara teratur, tekun, dari lubuk hati yang paling dalam dan jujur untuk menyelesaikan tugas.

##### **2. Disiplin**

Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai dan patuh terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis serta mampu melaksanakan dan tidak menghindari hukuman apabila melanggar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan

##### **3. Kerja Keras**

Berkerja keras adalah melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan yang dicapai dengan menggunakan waktu yang optimal, sehingga terkadang tidak mengenal waktu, jarak, dan kesulitan yang dihadapi.

#### 4. Jujur

Kejujuran adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

#### 5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

### 2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang berkerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan Menurut Sukanto dan Indryo (2018: 151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi penganturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan penganturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dililingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana sesorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

#### 2.2.1 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:70) mengatakan indikator lingkungan kerja ada tiga yaitu sebagai berikut.

##### 1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaanyang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas kerja dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

##### 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harus harmonis dan tanpa harus ada saling intrik diantara sesame rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetaap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara

## Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang penting dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### 4. Kebisingan

Bunyi suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, karena suara yang timbul bisa membuat pikiran karyawan tidak fokus dan terganggu. Karena saat bekerja karyawan membutuhkan ketenangan dan keheningan agar pikiran lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 5. Keamanan

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologi karyawan. Perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya.

## 3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan diperusahaan Perum DAMRI Cabang Lampung yang beralamatkan di Jl. Kapten Abdul Haq No. 28, Rajabasa. Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35142. Penelitian ini dilakukan dalam rentang waktu dari bulan April sampai bulan Juni 2023. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasinya berjumlah 215 karyawan. Alat analisis data yang digunakan, uji keabsahan data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini memiliki tujuan supaya dapat mengetahui apakah etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung yang diukur menggunakan pengujian program SPSS versi 20. Berikut adalah pembahasan atas hasil pengujian dengan program SPSS versi 20 :

### 1. Pengaruh Etos Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

Berdasarkan hasil dari analisis uji t (parsial) dengan menggunakan program SPSS versi 20 menyatakan bahwa variabel Etos Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel etos

## Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

kerja sebesar 6.268 ( $t_{hitung} 6.268 > t_{tabel} 1,996$ ) dan  $sig 0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga disimpulkan variabel etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Karimah (2017) dan Lengkong (2020), menjelaskan bahwa secara parsial etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

Berdasarkan hasil dari analisis uji t (parsial) dengan menggunakan program SPSS versi 20 menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3.999 ( $t_{hitung} 3.999 > t_{tabel} = 1,996$ ) dan  $sig 0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2017) dan Lengkong (2020), menjelaskan bahwa secara parsial Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

### 3. Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung.

Berdasarkan hasil analisis uji F (simultan) dengan menggunakan program SPSS versi 20 menyatakan hasil nilai  $F_{hitung} = 81.600 > F_{tabel} = 3,13$  dimana hasilnya yaitu  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak sehingga dapat disimpulkan etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2017) dan Lengkong (2020), menjelaskan bahwa secara simultan etos kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

## 5. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta interpretasi hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Pamri Cabang Lampung.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Perum Damri Cabang Lampung.
3. Etos kerja dan lingkungan kerja secara berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

### 5.2. Saran

## Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Damri Cabang Lampung

1. Bagi perusahaan Perum Damri Lampung agar lebih mengembangkan sikap kerja keras di lingkungan kerja. Untuk lebih mengembangkan efisiensi kerja di kemudian hari.
2. Bagi Perusahaan diharapkan pimpinan Perum Damri Cabang Lampung dapat meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman, agar dapat mendukung produktivitas kerja karyawan.
3. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan perlu meningkatkan efisiensi. Semakin bermanfaat pekerjaannya. Semakin baik organisasi dapat mencapai atau melampaui tujuannya.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya. Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas yang digunakan adalah etos kerja dan lingkungan kerja guna mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Jakarta: Salemba Empat.
- Afandi,.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta.
- Arif Yusuf Hamali. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS: Yogyakarta
- Bintoro dan Daryanto 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1 Gava Media : Yogyakarta.
- Donni Juni,Priansa. 2018 . *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Edy, Sutrisno 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. IRDH. Malang
- Fakultas Bisnis, Buku panduan skripsi TA.2022/2023.2023.Universitas Mitra Indonesia Bandar Lampung.
- Ghozali, 2017,*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, UNDIP: Semarang.
- Hasibuan, 2019,*Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta : Bandung.
- R. Supomo, dan Eti Nurhayati 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya: Bandung.
- Sedarmayanti.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Refika Aditama:Bandung.

Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
Perum Damri Cabang Lampung

Sedarmayanti 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV, Bandung.