

PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. EVERBRIGHT (ABC) PADANG

Ferdi Jamil¹, M. Afuan² Hilda Mary

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Jl. Raya Lubuk Begalung Padang, Sumatera Barat, Indonesia Telp. (0751) 776666-775246-
73000 Fax (0751) 71913

Abstract. *This research aims to determine and attempt to analyze the influence of work ethic and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT. Everbright (ABC) Padang. This research is a Structural Equation Modeling (SEM) model with the SmartPLS 3.0 analysis tool. The population and sample of this research are employees of PT. Everbright (ABC) Padang. The research results found that there is a positive and significant influence between Work Ethic and Job Satisfaction. There is a positive and insignificant influence between the Work Environment and Job Satisfaction. There is a positive and insignificant influence between Work Ethic and Employee Performance. There is a negative and insignificant influence between the Work Environment and Employee Performance. There is a positive and significant influence between Job Satisfaction on Employee Performance. Job Satisfaction mediates Work Ethic on Employee Performance. Job Satisfaction does not mediate the Work Environment on Employee Performance.*

Keywords: *Work Ethic, Work Environment, Job Satisfaction, and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Everbright (ABC) Padang. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah Karyawan PT. Everbright (ABC) Padang. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja memediasi Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja tidak memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Dalam organisasi terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Tegallalang, 2022). Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya Etos Kerja dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan (Sari & Andriani, 2022).

Menurut (Wijaya & Susanty, 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja sangat berarti untuk perusahaan sebab kinerja yang tinggi pasti bisa mengurangi angka absensi ataupun tidak bekerja karna malas. Kinerja yang tinggi dari buruh serta karyawan maka pekerjaan yang diberikan ataupun ditugaskan kepadanya hendak bisa dituntaskan dengan waktu yang lebih singkat ataupun lebih cepat. Kinerja menurut (Tamimi & Sopiah, 2022) adalah sebagai proses atau hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Sedangkan menurut (Nabawi, 2019) kinerja Karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya etos kerja, dimana menurut (Barsah & Ridwan, 2020), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Sedangkan menurut (Hadiansyah & Yanwar, 2020), etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Selain etos kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana (Munardi dkk., 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah, sehingga penelitian lingkungan kerja lebih diarahkan kepada bagaimana karyawan dapat merasa aman, nyaman, tentram, puas dalam menyelesaikan pekerjaan dalam ruangan kerjanya. Sedangkan (Rosminah, 2021) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja Karyawan karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kemudian selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan Kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri (Husein & Hanifah, 2019). Kepuasan Kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku. Menurut (Hamid & Hazriyanto, 2019) menjelaskan bahwa Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para karyawan menjalankan pekerjaannya masing-masing.

PT. Everbright didirikan pada tahun 1959 oleh Bpk Chandra Djojonegoro dan Bpk Chu Sok Sam. Perusahaan ini bergerak pada produksi baterai kering yang berkualitas di Indonesia. Kualitas dari produk kami menjadikan kami menjadi perusahaan manufaktur terbesar di pasar dalam Indonesia. Dimana merek “ABC” telah di percayai menjadi produk yang dapat di diandalkan kualitasnya. Selain baterai, perusahaan kami juga bergerak di bidang produk makanan. Kami menjadi distributor tunggal dari produk makanan “ABC” seperti kecap, sambal, makanan kaleng, sirup, kecap dan banyak produk makanan lain untuk pulau Sumatra.

Untuk melihat capaian kinerja pada karyawan berikut data laporan kinerja karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang Tahun 2019-2023:

Tabel 1
Target Dan Realisasi Penjualan Baterai ABC Pada PT. Everbright (ABC) Padang Tahun 2019-2023

No	Tahun	Target (Lusin)	Realisasi (Lusin)	Capaian (%)
1	2019	21.450	19.180	89,42%
2	2020	21.650	18.930	87,44%
3	2021	22.100	19.495	88,21%
4	2022	22.750	18.407	80,91%
5	2023	22.950	19.361	84,36%

Sumber : PT. Everbright (ABC) Padang

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat capaian kinerja pada PT. Everbright (ABC) Padang tahun 2019-2023 masih belum tercapai sesuai target. Dimana capaian pada tahun 2019 dengan target penjualan 21.450 lusin hanya terealisasi 19.180 lusin dengan capaian 89,42%, pada tahun 2020 dengan target penjualan 21.650 lusin hanya terealisasi

18.930 lusin dengan capaian 87,44%, kemudian pada tahun 2021 dengan target penjualan 22.100 lusin hanya terealisasi 19.495 lusin dengan capaian 88,21%, lalu pada tahun 2022 dengan target penjualan 22.750 lusin hanya terealisasi 18.407 lusin dengan capaian 80,91%, dan pada tahun 2023 dengan target penjualan 22.950 lusin hanya terealisasi 19.361 lusin dengan capaian 84,36%. Hal ini menandakan kinerja karyawan di lingkungan PT. Everbright (ABC) Padang belum optimal yang disinyalir disebabkan oleh Etos Kerja yang masih belum optimal, lingkungan kerja yang masih belum sesuai, dan kepuasan kerja yang masih rendah, menyebabkan kinerja karyawan tidak tercapai maksimal, ditambah kemampuan kerja yang kurang bagus, lalu faktor dukungan organisasi yang masih kurang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Faktor psikologis yang kurang, dan semangat kerja karyawan yang masih rendah dan komitmen organisasi yang belum optimal.

Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Marlapa & Mulyana, 2020) *The Effect of Work ethic and Work Motivation on Employee performance with job satisfaction as Interviening Variabels*. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Etos Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja memediasi Etos Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Pangaribuan & Sihombing, 2021) *The Effect of Work environment on Employee performance Mediated on job satisfaction (Case Study ; Ministry of Finance PPSDM Employee)*. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Erri & Fajrin, 2021) *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Everbright (ABC) Padang.**

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Everbright (ABC) Padang, yang beralamat di Jl. By Pass, Kurao Pagang, Kec. Nanggalo, Kota Padang, Sumatera Barat 25176. Menurut (Sugiyono, 2020), mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Everbright (ABC) Padang sebanyak 70 orang. Menurut (Sugiyono, 2020), mendefinisikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Populasi adalah karyawan PT. Everbright (ABC) Padang sebanyak 70 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2020) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 70 orang.

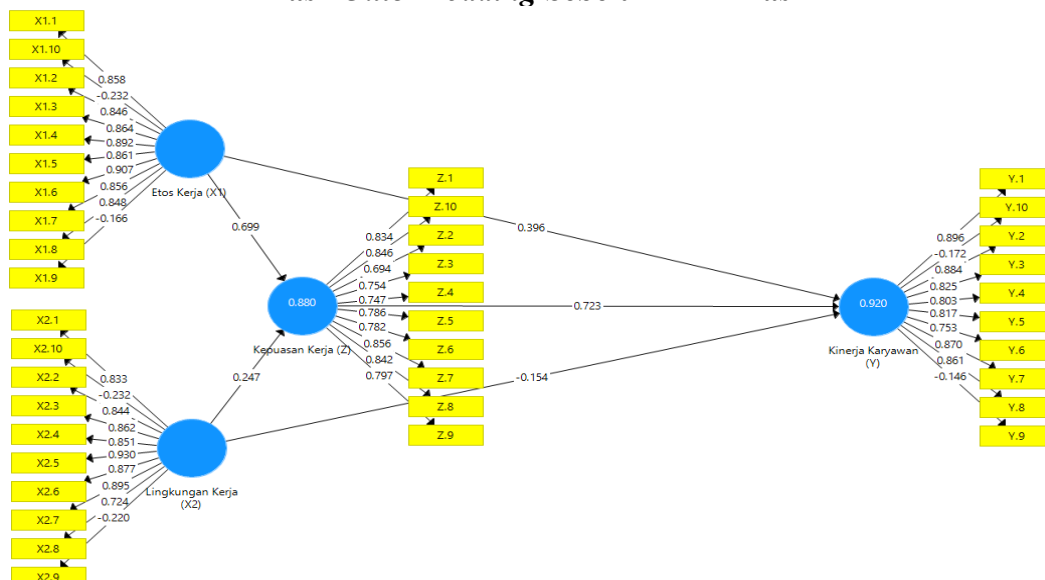
Dalam Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS) SmartPLS 3. *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode yang power full oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar.

3. Hasil dan Diskusi

Analisis *Outer Model*

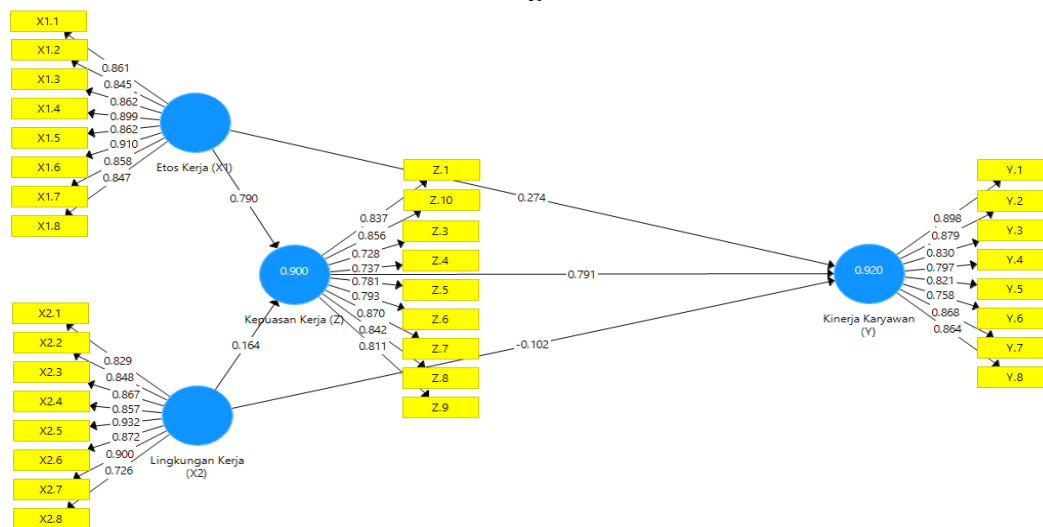
Penilaian *outer* model bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer* model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer* model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *Convergent Validity* di atas 0,7.

Gambar 1
Hasil *Outer Loading* Sebelum Eliminasi



Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai Pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang. Dimana no pernyataan yang di eliminasi (X1.9, X1.10, X2.9, X2.10, Y.9, Y.10, Z.2).

Gambar 2
Hasil *Outer Loading* Setelah Eliminasi



Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50.

Tabel 2
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Etos Kerja (X1)	0,754
Lingkungan Kerja (X2)	0,732
Kinerja Karyawan (Y)	0,706
Kepuasan Kerja (Z)	0,652

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)

Setelah diketahui tingkat validitas data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *crombach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3:

Tabel 3
Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)			Keterangan
----------------------	--	--	------------

	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	
Etos Kerja (X1)	0,953	0,961	<i>Reliabel</i>
Lingkungan Kerja (X2)	0,947	0,956	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,940	0,950	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,933	0,944	<i>Reliabel</i>

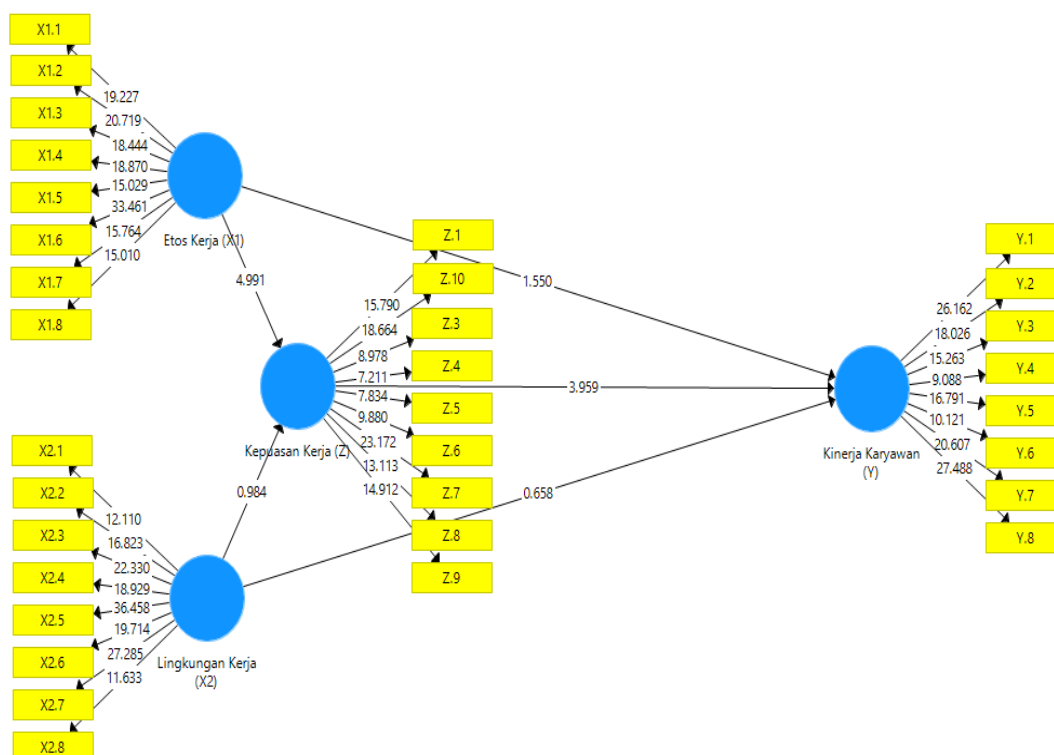
Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 3 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

Pengujian *Inner Model (Structural Model)*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau modelstruktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:

Gambar 3
Struktural Model Inner



Persamaan *Inner Model*

Berdasarkan gambar struktur inner model diatas dapat diambil Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Etos Kerja dan Lingkungan Kerja

terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

- Kepuasan Kerja = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$
- Kepuasan Kerja = $4,991 X_1 + 0,984 X_2$

Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

- Kinerja Karyawan = $\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z$
- Kinerja Karyawan = $1,550 X_1 + 0,658 X_2 + 3,959 Z$

R-Square (R2)

Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R2 melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruks endogen dari konstruk eksogen. Nilai R2 juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan 103 variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Berikut nilai R2 hasil uji menggunakan smart PLS 3.0 :

Tabel 4
Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,900	0,898
Kinerja Karyawan (Y)	0,920	0,917

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Pada table 4 terlihat nilai R² konstruk Kepuasan Kerja sebesar 0,900 atau sebesar 90,0% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimannya dari konstruk Etos Kerja dan Lingkungan Kerja. Sisanya sebesar 10,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Sementara nilai R² untuk kontrak Kinerja Karyawan sebesar 0,920 atau sebesar 92,0% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan. Sisanya sebesar 8,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Uji Hipotesis Secara Langsung

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural pada tabel 5 :

Tabel 5
Result For Inner Weight

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values	Ket
Etos Kerja (X ₁) => Kepuasan Kerja (Z)	0,790	0,776	0,158	4,991	0,000	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja (X ₂) => Kepuasan Kerja (Z)	0,164	0,185	0,167	0,984	0,325	Hipotesis ditolak
Etos Kerja (X ₁) => Kinerja Karyawan (Y)	0,274	0,249	0,177	1,550	0,122	Hipotesis ditolak
Lingkungan Kerja (X ₂) => Kinerja Karyawan (Y)	-0,102	-0,082	0,154	0,658	0,511	Hipotesis ditolak
Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,791	0,795	0,200	3,959	0,000	Hipotesis diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 5 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung. Etos Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 6
Result Path Analysis

Hubungan Tidak Langsung	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-Statistic (O/STDEV)	P-Values	Ket
Etos Kerja (X ₁) => Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,625	0,625	0,227	2,759	0,006	Hipotesis diterima
Lingkungan Kerja (X ₂) => Kepuasan Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,130	0,137	0,134	0,967	0,334	Hipotesis ditolak

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung. Pengaruh konstruk Etos Kerja, Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan:

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja PT. Everbright (ABC) Padang. Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Etos Kerja maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marlapa & Mulyana, 2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang. Hipotesis H2 dalam penelitian ini **ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja tidak berpengaruh pada Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pangaribuan & Sihombing, 2021) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Etos Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Everbright (ABC) Padang. Hipotesis H3 dalam penelitian ini **ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Etos Kerja tidak berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Bakri, 2021) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang. Hipotesis H4 dalam penelitian ini **ditolak**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja tidak berpengaruh pada meningkatnya Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Andayani, 2020) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang Hipotesis H5 dalam penelitian ini **diterima**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Erri & Fajrin, 2021) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

6. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang, Hipotesis H6 dalam penelitian ini **diterima atau dimediasi**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Etos Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat melalui meningkatnya Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marlapa & Mulyana, 2020) dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja memediasi Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Everbright (ABC) Padang. Hipotesis H7 dalam penelitian ini **ditolak atau tidak dimediasi**. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja maka tidak dapat meningkatkan Kinerja Karyawan melalui meningkatnya Kepuasan Kerja karena tidak berpengaruh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Pangaribuan & Sihombing, 2021) dengan hasil penelitian Kepuasan Kerja tidak memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

5. Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang.
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Everbright (ABC) Padang.
3. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang.
4. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang.
6. Kepuasan Kerja memediasi Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang.
7. Kepuasan Kerja tidak memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Everbright (ABC) Padang.

Daftar Pustaka

- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2019). *Kinerja Karyawan*. 4(1), 121–130.
- Amrullah, M. Y., & Hermani, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Divisi Body & Rangka Cv. Laksana. *Diponegoro Journal of Social and Politic T*, 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Andayani, K. V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Sakti Di Daan Mogot Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 527. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10671>
- Apriani, E., Hendri, M. I., & Si, M. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Singkawang Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 350–361.
- Ardianto, R. E. (2020). The effect of Work environment and work discipline on the employee performance of quality control department of PT. Eunsung Indonesia. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.com)*, 7(2), 214–218.

- Arif, M., Maulana, T. & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arifin, A. D. C., Dama, H., & Rahman, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pos Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 350–353. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/15043>
- Armiaty, R., & Ariffin, Z. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Frontliner. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(2), 213–236.
- Arrywiwowo, I., & Ariani, M. (2019). Prestasi Kerja dipengaruhi Oleh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Lingkungan Kerja (Studi Kasus PT. Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Utama Komersil Balikpapan). *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 1, 71–79.
- Bakri, M. (2021). Effect of Work ethic and Work Motivation on Employee performance in PT . Lion Mentari Airlines in Makassar. *PAMJou*, 2(2), 181–198.
- Bangalino, G. F. A., Nurwidiyanto, N., & Bopeng, L. S. (2019). Pengaruh Knowledge Management, Technology Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Manokwari). *Cakrawala Management Business Journal*, 2(1), 292. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v2i1.20>
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 465–474.
- Efendi, R., & Indonesia, U. P. (2021). *The Effect of Work Motivation and Work environment on Employee performance*. September 2020. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1809>
- Erni Yuningsih & Ardianti, 2019. (2019). *Jurnal Visionida*, Volume 5 Nomor 1 Juni 2019. 5, 46–57.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI(1), 77–83.
- Fahlevi MS, M. R., & Kusmiyanti. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lapas Kelas 1 Medan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 7(2), 408–420.
- Iv, N., & Tobasari, K. (2019). *Pengaruh kedisiplinan kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada pt. perkebunan nusantara iv kebun tobasari*. 3(1).
- Johanda. (2020). *The Effect Of Work environment And Characteristics Of Jobs On Employee Performance*. 302(7), 285–302.
- Kamal, F., & Abdillah, E. Z. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta). *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(2), 103–122. <https://doi.org/10.33558/optimal.v12i2.1684>
- Kasman. (2022). *The Influence of Motivation, Cooperation and Organizational Climate on Employee performance With Work Motivation as a Mediation Variabel (Study on the Food and Agriculture Office Clump of Merauke Regency)*. 2.
- Khairawati, S., Arganingtyas, N., Sasono, H., & Wijiharta, W. (2021). Dampak Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Sebuah Pendekatan Manajemen Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 612–620. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2481>
- Kurniawan. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

- Percetakan Dimas Kota Palembang Mohd.Kurniawan DP 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1, 33–48.
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). *The Effect of Work ethic and Work Motivation on Employee performance with job satisfaction as Interviening Variabels*. 10(3), 54–63.
- Wijaya, I. G. A., Kawiana, I. G. P., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Umum Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(2), 729–743.
- Wijayanto, H., & Suhendar. (2021). Pengaruh Kemampuan dan Loyalitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Kantor Kelurahan Kebon Bawang,. *IJPA-The Indonesian Journal of Public Administration*, 2(2), 50–64. <http://journal.uta45jakarta.ac.id/index.php/admpublik/article/view/511>
- Yuli. (2019). *Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. sami surya perkasa sukoharjo*.