

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Rhino Rope Access Indonesia di Surabaya

Fitri Ayu Romadhona, Ketut Surabagiantra, Dicky Surya Putra Pradana

Email correspondence: donaanod998877@gmail.com

Prodi Manajemen, Universitas PGRI Adi Buana, Surabaya, Indonesia

ABSTRACT

In the world, every employee needs to have adequate skills and abilities. So that they can work and complete the various tasks given. Human resources are most important factors that must be managed properly to increase the effectiveness and efficiency of the company. Therefore, management is a sense of achievement to achieve the goal of a company. However the organization must pay attention to the needs and welfare of the employees who work in the organization. One of the supporting factors is the individual characteristics in the work environment that provide a high sense of work ethic. Therefore, this science is designed to analyze and understand the impact of work experience on the work ethic of PT. Rhino Rope Access Indonesia in Surabaya. By using quantitative research methods. The population and sample used in this study amounted to 50 employees. In collecting data, the respondents of this study used saturated sampling. The data obtained using a questionnaire that is arranged systematically which contains questions or statements that meet the conditions of validity and reliability. The data analyzed in form of classical test, multiple linear regression analysis, hypothesis test. The result of being partial test shows that work experience and work environment have a significant effect on employees' work ethic. With good work experience so that it can foster an increased work ethic, so that a safe and comfortable work environment, can enhance the work ethic of employees.

Keywords: work experience, work environment, work ethic.

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, setiap karyawan perlu memiliki keterampilan dan kemampuan yang memadai. Memungkinkan mereka untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan. Namun, perusahaan tidak hanya menggunakan kinerja sebagai tolak ukur atau evaluasi karyawan. Ada poin penting lain dibalik ini, yaitu sikap atau perilaku. Anda cerdas berbakat, inovasi, dan kreatif, tetapi sikap buruk tidak ada gunanya. Misalnya selalu terlambat masuk kerja, bergosip atau perilaku buruk lainnya. Karyawan dengan kinerja dan

etos kerja yang baik cenderung akan diterima oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang sangat baik seperti itu adalah kekayaan berharga perusahaan. Inilah yang disebut karyawan yang berkualitas. Jika anda memiliki paket lengkap ini, karir anda dijamin akan melejit. Sumber daya manusia faktor terpenting yang wajib dikelola menggunakan dengan baik agar menaikkan efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan. Oleh karenanya manajemen sumber daya manusia merupakan planning kegiatan untuk memperoleh, membeberkan, menjaga dan memanfaatkan tenaga sumber daya manusia bertujuan memajukan perusahaan hingga tujuan.

Sumber daya manusia tidak hanya pencerahan buat mencapai tujuan pada suatu organisasi, namun organisasi wajib memperhatikan keinginan, manfaat dan kebutuhan karyawan bekerja dalam perusahaan, keselarasan prinsip fenomena yang ada dalam suatu organisasi berdampak positif bagi organisasi, dimana karyawan merasa perlu untuk menerima faktor-faktor pendukung yang memuaskan mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Tugas dan kegiatan yang sesuai. Salah satu faktor pendukungnya adalah karakteristik pribadi dan pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan faktor terpenting buat menumbuhkan beban kerja dan kualitas pegawai. Banyak orang menyampai bahwa pengalaman kerja merupakan pengajar terbaik, hal ini pula berlaku buat pengalaman kerja karyawan perusahaan.

Pengalaman kerja adalah kapital primer seorang buat memasuki suatu bidang karyawan dengan pengalaman kerja membangun keahlian dibidangnya karena hasil pengerjaan produk cepat terselesaikan. Memiliki banyak pengalaman untuk cepat beradaptasi dengan dunia kerja suatu organisasi menciptakan kesenangan. Menurut Nurul (1995:67), Menjelaskan lingkungan dimana perusahaan menjalankan tugas dan fungsinya tanpa adanya interksi antar karyawan untuk mencapai pekerjaan yang lancar dan harmonis. Kondisi lingkungan kerja adalah faktor yang sangat krusial dan berpengaruh terhadap etika professional karyawan perusahaan. Dengan syarat lingkungan kerja baik, tentram dan aman, karyawan semakin kerasa dilingkungan kerja lebih termotivasi buat melakukan pekerjaan menggunakan baik termasuk syarat lingkungan kerja fisik serta syarat lingkungan kerja. Tidak hanya untuk mencapai tujuan kerjanya sendiri tetapi juga tujuan tim atau organisasi.

Tingkat etika etos kerja karyawan menjadi evaluasi atasan. Inilah sebabnya mengapa dunia kerja menuntut etos kerja. Jansen Sinamo (2015) etos kerja merupakan perangkat konduite positif yang memiliki akar keyakinan mendasar, disertai menggunakan kewajiban penuh terhadap kerangka berpikir kerja holistic. Karena pegawai yang berpengalaman memiliki keahlian yang lebih dibandingkan pegawai lainnya, hal ini akan berdampak positif terhadap etos kerja karyawan tersebut sehingga memiliki wawasan yang lebih luas dapat mendorong karyawan yang lain. Selain pengalaman yang mempengaruhi etos kerja, Adapun lingkungan kerja yang mempengaruhi etos kerja. Dalam konteks ini, kenyamanan

dan keamanan lingkungan kerja juga penting, karena jika suatu organisasi memiliki suasana yang relative kondusif dan nyaman, maka semangat kerja karyawan akan meningkat, dan dengan demikian tingkat produktivitas para pekerja juga akan meningkat. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Rhino Rope Access Indonesia, perusahaan jasa yang bergerak dibidang pembersih dan perawatan gedung bertingkat. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang , efesien dan aman karena perusahaan berharap sumber daya manusia yang bisa merencanakan, mengatur, dan mengambil keputusan. Oleh karenanya, sumber daya manusia didayagunaka semaksimal mungkin dan dikembangkan sesuai dengan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian berikut berupa pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian, populasi merupakan pegawai aktif PT. Rhino Rope Access Indonesia di Surabaya sebanyak 50 orang. Sampel dalam penelitian adalah 50 partisipan. Teknik sampel yang diperlukan yaitu jenis teknik sampling jenuh. Data diambil menggunakan kuesioner, studi pustaka dengan mencari referensi yang relevan dalam penelitian melalui penelitian terdahulu. Variabel yg diteliti meliputi pengalaman kerja(X1), lingkungan kerja(X2), sehingga dapat diketahui pengaruh etos kerja(Y) yg merupakan variabel terikat. Adapun teknik yg dipakai untuk penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis yg meliputi uji t dan uji F dilakukan.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Total Correlation	r _{tabel}	Nilai	
Pengalaman Kerja (X1)	X1.Q1	.778**	0,2787	.000	Valid
	X1.Q2	.735**		.002	Valid
	X1.Q3	.433**		.000	Valid
	X1.Q4	.699**		.001	Valid
	X1.Q5	.471**		.000	Valid
	X1.Q6	.709**		.000	Valid
	X1.Q7	.843**		.000	Valid
	X1.Q8	.790**		.000	Valid
	X1.Q9	.858**		.000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.Q1	.809**	0,2787	.000	Valid
	X2.Q2	.843**		.000	Valid
	X2.Q3	.641**		.000	Valid
	X2.Q4	.746**		.000	Valid
	X2.Q5	.836**		.000	Valid
	X2.Q6	.777**		.000	Valid
	X2.Q7	.849**		.000	Valid
	X2.Q8	.825**		.000	Valid
	X2.Q9	.688**		.000	Valid
Etos Kerja (Y)	Y1.Q1	.772**	0,2787	.000	Valid
	Y1.Q2	.844**		.000	Valid
	Y1.Q3	.810**		.000	Valid
	Y1.Q4	.889**		.000	Valid
	Y1.Q5	.896**		.000	Valid
	Y1.Q6	.874**		.000	Valid
	Y1.Q7	.763**		.000	Valid
	Y1.Q8	.383**		.000	Valid

Sumber: Lampiran Output SPSS dan diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian, semua pernyataan angket tentang variabel pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja menunjukkan bahwa nilai korelasi total item yang dimodifikasi untuk setiap item adalah $> 0,30$, dinyatakan terverifikasi valid.

Uji Reliabilitas

Suatu penyelidikan dikatakan redibel atau jika jawaban responden atas pernyataan yang tercantum konsisten dalam jangka ke jangka. Uji reliabilitas memanfaatkan faktor alpha Cronbach imenunjukkan reliabilitas yang tinggi ketika nilai alpha Cronbach di atas 0,70. Faktor reliabilitas yang diperoleh dari hasil analisis adalah:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Pengalaman Kerja(X1)	.915		Reliabel
Lingkungan Kerja(X2)	.935	0,70	Reliabel
Etos Kerja(Y)	.811		Reliabel

Sumber: Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen

Dari Tabel 2 di atas, variabel pengalaman kerja Cronbach's alpha memiliki nilai faktor reliabilitas alpha sebanyak 0,915, variabel lingkungan kerja sebanyak 0,935, dan variabel etos kerja sebanyak 0,811. Hasil tabel 2 dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien reliabilitas alpha cronbach lebih besar dari 0,70 dan alat atau survey yang digunakan sangat reliabel. Oleh karena itu, poin pernyataan untuk survei ini akan diperoleh dari para peserta.

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk uji variabel terikat, suatu variabel bebas atau meskipun berdistribusi normal dalam model regresi. Dari analisis dengan menggunakan uji normalitas dapat ditemukan apa yang berada di dekat garis diagonal dari citra PPlot. Dari sini kita dapat menyimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.02121448
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.047
	Negative	-.088
		.088
Test Statistic		.200 ^{c,d}
Asymp. Sig. (2-tailed)		

Sumber : Lampiran Output SPSS dan diolah 2022

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk memeriksa model regresi dan mencari korelasi antara pendeteksian variabel bebas. Dari analisis menggunakan uji multikolinearitas didapatkan nilai VIF guna variabel pengalaman kerja sebanyak 3,081, variabel lingkungan kerja sebanyak 3,081. Dari hasil tabel 4 dapat dikatakan jika regresi berganda yang dipakai dalam penelitian ini jauh dari multikolinearitas.

Tabel 4 Hasil Uji Multikoloniearitas

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Pengalaman Kerja (X1)	.325	3.081
Lingkungan Kerja (X2)	.325	3.081

Sumber: Lampiran Output SPSS dan diolah 2022

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berguna untuk mengenali ada tidaknya kesalahan dari asumsi autokorelasi klasik. ini adalah korelasi kesamaan penganalisis dan pengamatan berbeda dari model regresi. Berdasarkan pengujian diperoleh dari uji DW (Durbin Watson) sebesar 1.597. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Durbin - Watson
1.597

Sumber: Lampiran Output SPSS dan data diolah 2022

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh pervariabel independent terhadap variabel dependen. Untuk mempermudah perhitungan digunakan software SPSS, maka diperoleh output sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Regresi Linier Berganda

1	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Model (Constant)	.222	2.727		.08	.93
1 Pengalaman Kerja	.266	.124	.273	2.14	.03
Lingkungan Kerja	.510	.103	.629	4.94	.00

Sumber : Lampiran Output SPSS dan diolah data 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 6, persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0.222 + 0.266 X_1 + 0.510 X_2 + e$$

Persamaan regresi pada table 6 dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebanyak 0.222, maka apabila variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja nilainya 0, maka pengalaman kerja akan bertambah sebanyak 0.222.
- Nilai koefisien variabel pengalaman kerja (X1) sebanyak 0.266 maka bertambah satu satuan variabel pengalaman kerja (X1) maka akan meninggi etos kerja (Y) sebesar 0.266.
- Nilai koefisien yang diperoleh variabel lingkungan kerja (X2) sebanyak 0.510 artinya setiap kenaikan atau penambahan satuan variabel lingkungan kerja (X2) akan bertambah etos kerja sebesar 0.510.

Uji t (Uji Parsial)

Berikut merupakan hasil uji t berdasarkan data-data yang diperoleh di PT. Rhino Rope Access Indonesia di Surabaya :

Tabel 7 Uji t (Uji Parsial)

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	.081	.936
	X1	2.144	.001
	X2	4.940	.000

Berdasarkan output uji t-test dalam tabel 5 pada atas memperlihatkan bahwa nilai t-hitung dalam variabel pengalaman kerja merupakan 2,144 dari t table 2,021 adalah nilai yang signifikan. Berdasarkan output tadi maka bisa dinyatakan bahwa hipotesis diterima yaitu pengalaman kerja mensugesti dan memperlihatkan bahwa nilai t-hitung dalam variable merupakan 2,021, menggunakan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$). Berdasarkan output tadi maka bisa dinyatakan bahwa hipotesis diterima yaitu lingkungan kerja terhadap etos kerja.

Uji F (Uji Smultan)

Berikut merupakan hasil uji f berdasarkan data-data yang diperoleh di PT. Rhino Rope Access Indonesia di Surabaya :

Tabel 8 Uji t (Uji Parsial)

Model		Sum Square s	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1360.82	2	680.410	71.501	.000 ^b
	Residual	447.25	47	9.516		
	Total	1808.08	49			

Sumber : Lampiran Output SPSS dan diolah 2022

Berdasarkan output uji F-test dalam tabel 6 pada atas memperlihatkan bahwa F hitung merupakan 71,501 menggunakan nilai signifikansi.000 ($.000 < .005$). Berdasarkan output tadi maka bisa dikatakan bahwa hipotesis bahwa pengalaman dan lingkungan kerja mengerjakan terhadap etos kerja diterima. Berdasarkan hasil yang didapatkan melalui penelitian dapat dilihat bahwa pengalaman kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki hubungan erat dengan etos kerja (Y) variabel tersebut juga mempunyai krontibusi positif dan signifikan dalam mempengaruhi tingkat etos kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji statistika yang sudah diperoleh bahwa variabel bebas berupa pengalaman kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja. Didapatkan dari uji t variabel pengalaman kerja dan lingkungan kerja menunjukkan nilai <0.05 yang H_0 ditolak H_a diterima. Artinya menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi etos kerja karyawan pada PT. Rhino Rope Access Indonesia.

KESIMPULAN

Pengalaman kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap lingkungan kerja. Dapat disimpulkan hasil yg diperoleh berasal pengujian memakai uji-t menggunakan nilai signifikansi $<0,05$ maka bisa dikatakan hipotesis yg diajukan diterima serta terbukti. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan

terhadap etos kerja. dari akibat yg diperoleh berasal pengujian memakai uji-t menggunakan nilai signifikansi $<0,05$ maka bisa dikatakan hipotesis yang diajukan diterima serta terbukti. 3. Pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap etos kerja. dari akibat yg diperoleh berasal pengujian memakai uji-F menggunakan nilai signifikansi $<0,05$ maka bisa dikatakan hipotesis yang diajukan diterima serta terbukti.

REFERENSI

- Adibah, W. A. (2014). Pengalaman latar belakang terhadap etos kerja karyawan bank BNI syariah kantor cabang kediri . 60.
- Andini, D. V. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap etos kerja islam karyawan suncity mall madiun* , 217.
- Evendi, B. M. (2018). Jurnal Manajemen Branchmarck. *Pengaruh hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Korin Surabaya*, 12.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 . Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hendra , B., & Susanti, F. (2019). Pengaruh human relation (Hubungan antar manusia), lingkungan kerja . 14. Nurrofi, A. (2012). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi PT.LEO Agung Raya Semarang . *Jurnal ilmu manajemen dan akuntansi terapan (JIMAT)*.
- Priyono , D. W. (2019). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Brebes . 156.
- Rahmad. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap etos kerja pegawai Kementrian Agama Kota Payakumbuh. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi*, 17.
- Saputri, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai di Kantor Desa Seberang Pulau Kijang Kecamatan Reteh Kabupaten Inhil . 59.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung .
- Yani, R. A. (Juni 2016). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Bangkulu Sawit Lestari Air Sulau Kecamatan Keduran Ilir. 97.