

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ETOS KERJA
PADA PT. NJEDUK DIGITAL MANDIRI**

Vina Fajar Dewi

vinafajardewi@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment and compensation on employee performance through work ethic at PT. Njeduk Digital Mandiri. The research used quantitative methods with saturated sampling techniques with a sample size of 32 respondents. The data analysis technique uses path analysis techniques to determine the direct and indirect influence of each research variable. The results of the research show that the work environment has a positive and significant effect on work ethic, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on work ethic, compensation has a positive and significant effect on employee performance, work ethic has a positive and significant effect on performance employees, work environment and compensation have a positive and significant effect on employee performance through work ethic. However, work ethic as an intervening variable is not able to strengthen the influence of the work environment and compensation on employee performance, because the relative contribution value of the direct path coefficient (direct effect) is greater than the relative contribution value of the indirect path coefficient (indirect effect).

Keywords: work environment, compensation, work ethic, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja di PT. Njeduk Digital Mandiri. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari masing-masing variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja. Akan tetapi etos kerja sebagai variabel *intervening* tidak mampu memperkuat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, karena nilai kontribusi relatif koefisien jalur secara langsung (*direct effect*) lebih besar dibandingkan dengan nilai kontribusi relatif koefisien jalur secara tidak langsung (*indirect effect*).

Kata kunci : lingkungan kerja, kompensasi, etos kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dari masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan pekerjaan. Manusia sebagai pekerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan karena memiliki bakat, energi dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Departemen SDM juga memiliki kebutuhan yang berbeda untuk dipenuhi. Keinginan seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan orang-orang yang bekerja untuk mencapai keuntungan yang optimal dan bersedia untuk mencapai tujuan mereka. Hubungan atasan dengan staff saling menguntungkan dan saling bergantung, tidak mungkin seorang atasan bertindak sendiri tanpa seorang staff, dan tidak mungkin seorang staff bekerja tanpa seorang atasan. Karena ada ketergantungan antara keduanya, kinerja karyawan akan menentukan kemajuan perusahaan di masa depan.

Karyawan yang bekerja di tempat kerja adalah orang-orang yang diharapkan untuk selalu terlibat dalam keberhasilan suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu, efektifitas dan efisiensi suatu perusahaan tergantung pada kualitas talentanya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kami dapat mendukung tingkat kinerja karyawan kami. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dan pada akhirnya kinerja karyawannya. Lingkungan yang baik meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika

lingkungan kerja tidak tenang, tingkat kesalahan akan tinggi. Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan yang beroperasi di lingkungan tidak hanya terlibat dalam bisnis tetapi juga di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memahami secara pasti lingkungan apa yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan aktivitas kerja mereka. "Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen dan hal ini akan berdampak pada keterikatan kerja pegawai" Pranasari (2019).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Atas dasar itulah diperkirakan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Dan untuk memotivasi karyawan, kami membutuhkan dukungan dalam bentuk kompensasi.

PT. Njeduk Digital Mandiri sebagai salah satu perusahaan penyedia barang dan jasa yang berada di Wonogiri, Jawa Tengah yang bergerak di bidang aktivitas perekaman suara, talent dan kreator manajemen, produksi parfum dan makanan ringan. Dengan mengandalkan pelayanan dan fasilitas lengkap dengan menggunakan teknologi disertai penawaran harga yang bervariasi dan kompetitif kepada konsumennya, maka PT. Njeduk Digital Mandiri dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang terampil dan mempunyai kinerja dan prestasi kerja yang tinggi dalam menghadapi persaingan tersebut.

Untuk menunjang aktivitas PT. Njeduk Digital Mandiri memberikan fasilitas yang baik kepada karyawan agar tercipta lingkungan kerja dan etos kerja yang baik dan mampu meningkatkan kualitas

perusahaan melalui kinerja karyawan. Di lingkungan PT. Njeduk Digital Mandiri tercipta kondisi kekeluargaan, karena manajemen PT. Njeduk Digital Mandiri memang menanamkan sistem kekeluargaan untuk berinteraksi dengan sesama karyawan atau antara pemimpin dengan bawahannya. Sehingga akan tercipta suasana nyaman dalam bekerja, tidak ada rasa takut dengan atasan, tapi akan tercipta rasa saling menghargai satu sama lain, sehingga etos kerja karyawanpun dengan sendirinya akan terbentuk, selain itu ruang kerja juga dibuat nyaman mungkin walaupun masih ada kekurangan.

Hal ini berarti lingkungan kerja, kompensasi dan etos kerja merupakan variabel yang saling mendukung dalam tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Kompensasi dan motivasi kerja yang sesuai dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Sehingga karyawan yang mendapat kompensasi yang sesuai, motivasi yang tinggi serta ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Mendeskripsikan pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan pada PT. Njeduk Digital Mandiri; (2) Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja pada PT. Njeduk Digital Mandiri; (3) Menguji dan menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Njeduk Digital Mandiri; (4) Menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Etos Kerja pada PT. Njeduk Digital Mandiri; (5) Menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Njeduk Digital Mandiri; (6) Menguji dan

menganalisis pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Njeduk Digital Mandiri; (7) Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja pada PT. Njeduk Digital Mandiri; (8) Menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja pada PT. Njeduk Digital Mandiri.

Penelitian terdahulu Herman Philip D, Sjeddie R. Watung (2020) menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe, terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dan terdapat pula pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe. Selain itu Zulher, Suarni Norawati, Zahmir Basem, Ulul Azmi (2022) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadapnya. Kepuasan kerja berpengaruh pada hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari hasil wawancara dengan manager keuangan dan SDM bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan, hal ini disebabkan pekerjaan editor yang tidak sesuai dengan *jobdescription*. Dimana yang seharusnya mereka bekerja sebagai editor dan penyunting gambar, akan tetapi jugamencakup tugas sebagai bagian perlengkapan dan bagian umum. Hal tersebut menyebabkan kurang fokus dan memperlambat pekerjaan mereka,

sehingga *deadline* penyelesaian pekerjaan seringkali tidak sesuai target. Pekerjaan yang penyelesaiannya tidak sesuai target tersebut berakibat pada ditiadakannya insentif dan bonus, serta pemotongan gaji 10% yang membuat kinerja menurun bahkan beberapa karyawan keluar dari perusahaan. Hal itu menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam pencapaian target.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

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

Menurut Sedarmayanti (2017:30) bahwa indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sebagai berikut :

1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik
 - a) Dimensi pencahayaan, dengan indikator :
 - 1) Lampu penerangan tempat kerja
 - 2) Jendela tempat kerja
 - b) Dimensi warna, dengan indikator :
 - 1) Tata warna
 - 2) Dekorasi
 - c) Dimensi suara, dengan indikator :
 - 1) Bunyi musik
 - 2) Bunyi mesin pabrik, bengkel
 - d) Dimensi udara, dengan dimensi :
 - 1) Suhu udara
 - 2) Kelembaban udara
2. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a) Hubungan Kerja Antar Karyawan
 - b) Hubungan Kerja Antara Karyawan dengan Pimpinan

Kompensasi

Mangkunegara (2013:83), mendefinisikan kompensasi sebagai sistem

reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horisontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Timoti Hendro (2016) Kompensasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Gaji pokok. Kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok.
2. Gaji variabel. Kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok maupun kinerja organisasi. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif.
3. Benefit program. penghargaan kepada karyawan sebagai bagian benefit perusahaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat. Kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung seperti tunjangan. Tunjangan adalah imbalan tidak langsung seperti asuransi kesehatan, uang cuti, atau uang pensiun, diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

Etos Kerja

Menurut Jansen H. Sinamo (2011:55) 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 yang integral.

Menurut Sinamo (2014:56) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kerja cerdas.
 - a. Bekerja cerdas penuh kreativitas
 - b. Bekerja tekun penuh keunggulan
2. Kerja keras.
 - a. Bekerja keras penuh semangat
 - b. Bekerja benar penuh tanggung
 - c. Bekerja tuntas penuh integritas
3. Kerja ikhlas.
 - a. Bekerja tulus penuh rasa syukur
 - b. Bekerja serius penuh kecintaan
 - c. Bekerja paripurna dengan kerendahan hati.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya".

Menurut *Robbins and judge* (2012) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas dan tanggung jawab terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam bentuk istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam dalam melakukan pekerjaannya.
3. Ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktifitas

diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melaksanakan aktivitas lain.

4. Efektivitas. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
5. Kemandirian. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan objek yang akan diteliti sesuai data yang diperoleh. Menurut Sugiyono (2018:48) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan variabel yang satu dengan variabel yang lain. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory (explanatory research)*, menurut Sugiyono, (2018) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Adapun variabel yang akan dideskripsikan adalah strategi SDM yang terdiri dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Njuduk Digital Mandiri, yang beralamat di di Trutukan, RT/02 RW/04, Sambiroto, Kecamatan Pracimantoro, Kabupaten Wonogiri, Jawa Tengah. Yang memiliki legalitas badan hukum dalam bentuk Perseroan Terbatas perseorangan dengan nomor sertifikat pendirian terakhir AHU-026658 AH.01.30.

Tahun 2022 yang bergerak dibidang aktivitas perekaman suara, artis dan kreator manajemen, produksi parfum dan makanan ringan. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari –Maret 2023.

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 (Sugiyono, 2018:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Njeduk Digital Mandiri, yang masih aktif bekerja yaitu sebanyak 32 orang dengan rincian per divisi sebagai berikut :

Tabel 1 : Jumlah Populasi Penelitian

No.	Divisi	Jumlah (Orang)
1.	Produksi Musik dan Musik Distributor	7
2.	Talent dan Kreator Manajemen	8
3.	Produksi dan Penjualan Parfum	6
4.	Produksi dan Penjualan Kripik Pisang/Bakso Aci	11
Total		32

Sumber : Profile Company PT. Njeduk Digital

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non Probability Sampling*. *Non Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan metode yang digunakan adalah teknik sampel jenuh/sensus yaitu pengambilan seluruh anggota populasi untuk dijadikan anggota sampel, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 30 orang (Sugiyono, 2018:81). Karena jumlah karyawan PT. Njeduk Digital Mandiri

hanya berjumlah 32 orang, maka seluruh karyawan akan diambil sebagai sampel dan akan dijadikan responden dalam penelitian ini.

Pengumpulan data yang dilakukan peneliti yaitu dengan menggunakan kuesioner. Data tersebut didapatkan dengan memberikan angket/ kuesioner pada sampel yang menjadi responden penelitian. Pernyataan-pernyataan yang disajikan didalam kuesioner akan disertai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden dan diukur menggunakan skala *likert*, dengan skala 1-5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Model

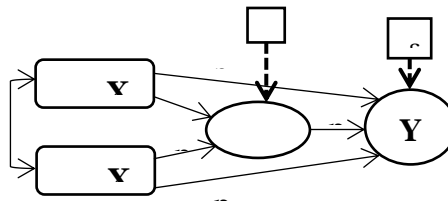
Model *trimming* digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan variabel

yang koefisien jalurnya tidak signifikan dengan cara menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan.

Model Struktur Analisis Jalur

Gambar 1

Hubungan Kausal X1 dan X2 Terhadap Y Melalui Z



Perhitungan Koefisien Jalur Sub Struktur 1

Besarnya angka *Adjusted R square* (r^2) adalah sebesar 0,923 yang dipakai untuk melihat besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Etos Kerja dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100 \% \\ \text{KD} &= 0,923 \times 100 \% \\ \text{KD} &= 92,3 \% \end{aligned}$$

Artinya variabilitas Etos Kerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi sebesar 92,3%, sedangkan pengaruh yang disebabkan oleh variabel lain di luar model adalah sebesar 7,7% atau dapat dihitung koefisien analisis jalur yang menunjukkan *error* ($p\epsilon 1$) dengan rumus sebagai berikut :

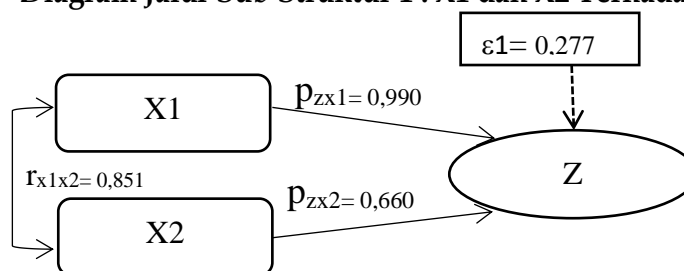
$$\begin{aligned} p\epsilon 1 &= \sqrt{1 - R_{z.x_1x_2}^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,923} \\ &= \sqrt{0,077} \\ &= 0,277 \end{aligned}$$

Tabel 5 : Hasil Persamaan Regresi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien	t- statistik	Probability
Lingkungan Kerja	Etos Kerja	0,990	10,422	0,001
Kompensasi	Etos Kerja	0,660	2,327	0,046

$$Z = 0,990X_1 + 0,660X_2 + 0,277$$

Gambar 2
Diagram Jalur Sub Struktur 1 : X1 dan X2 Terhadap Z



Sub Struktur 2

Besarnya angka *Adjusted R square* (r^2) adalah sebesar 0,471 yang dipakai untuk melihat besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{KD} = r^2 \times 100 \%$$

$$\begin{aligned} \text{KD} &= 0,471 \times 100 \% \\ \text{KD} &= 47,1 \% \end{aligned}$$

Artinya variabilitas nilai variabel Kinerja Karyawan yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja adalah sebesar 47,1%, sedangkan pengaruh yang disebabkan oleh variabel lain di luar model adalah sebesar 52,9%. Dan dapat dihitung koefisien analisis jalur

yang menunjukkan *error* ($p_{\epsilon 2}$) dengan rumus sebagai berikut :

$$p_{\epsilon 1} = \sqrt{1 - R_{z,x_1x_2}^2}$$

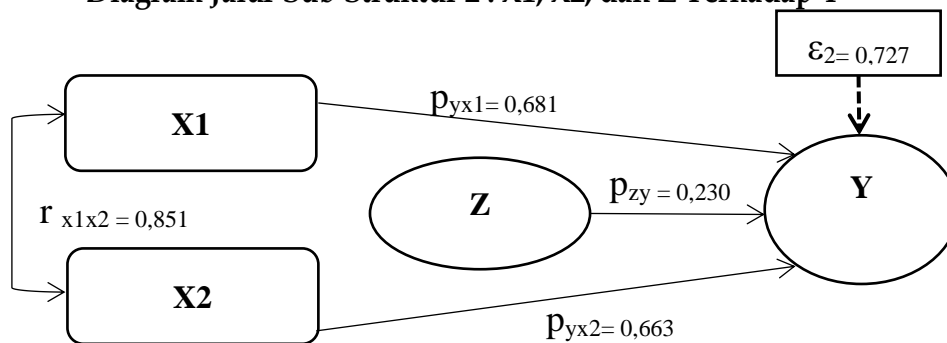
$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - 0,471} \\ &= \sqrt{0,529} \\ &= 0,727 \end{aligned}$$

Tabel 6 : Hasil Persamaan Regresi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien	t- statistik	Probability
Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	0,681	0,997	0,027
Kompensasi	Kinerja Karyawan	0,663	2,6112	0,044
Etos Kerja	Kinerja Karyawan	0,230	0,375	0,010

$$Y = 0,681X_1 + 0,663X_2 + 0,230Z + 0,727$$

Gambar 3
Diagram Jalur Sub Struktur 2 : X1, X2, dan Z Terhadap Y



Perhitungan Uji Kesesuaian Model (Goodness of Fit)

Berdasarkan hasil analisis jalur pada sub struktur 1 dan sub struktur 2 di atas, diperoleh koefisien determinan untuk rancangan model yang diusulkan, yaitu sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R_m^2 &= 1 - (1 - R_{x_1x_2z}^2) \cdot (1 - R_{x_1x_2zy}^2) \\ &= 1 - (1 - 0,923) \cdot (1 - 0,471) \\ &= 1 - (0,077) \cdot (0,529) \\ &= 1 - (0,040) \end{aligned}$$

$$= 0,960$$

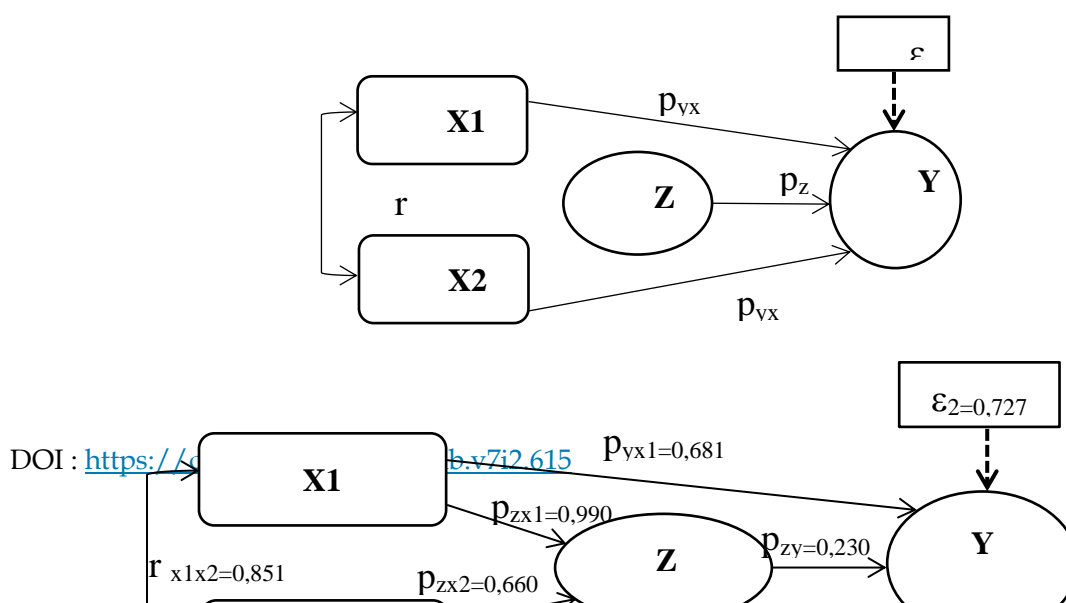
Karena model yang diusulkan sama dengan model yang diperoleh, maka $R_m^2 = M = 0960$, sehingga diperoleh nilai Q sebagai berikut :

$$Q = \frac{1 - 0,960}{1 - 0,960} = 1$$

Nilai Q = 1, menunjukkan bahwa model *fit* sempurna, sehingga nilai Q tidak perlu diuji menggunakan statistik W.

Perhitungan Pengaruh (Direct Effect, Indirect Effect, Total Direct)

Gambar 4
Diagram Jalur Variabel X1, dan X2 Terhadap Y Melalui Z



DOI : <https://doi.org/10.30605/b.v7i2.615>

Tabel 7
Pengaruh Langsung (*Direct Effect*), Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*) Dan Pengaruh Total (*Total Effect*) X1, dan X2 Terhadap Y Melalui Z

Variabel			Pengaruh		
Eksogen	Intervenin g	Endogen	Langsung	Tidak Langsung	Total
Lingkung an Kerja	-	Etos Kerja	0,990	-	0,990
Kompensa si	-	Etos Kerja	0,660	-	0,660
Lingkung an Kerja	-	Kinerja Karyawa n	0,681	-	0681
Kompensa si	-	Kinerja Karyawa n	0,663	-	0,663
Lingkung an Kerja	Etos Kerja	Kinerja Karyawa n	-	$0,990 \times 0,230 = 0,227$	0,227
Kompensa si	Etos Kerja	Kinerja Karyawa n	-	$0,660 \times 0,230 = 0,1518$	0,1518
Lingkung an Kerja	Etos Kerja	Kinerja Karyawa n	-	-	$0,681 + 0,227 = 0,908$
Kompensa si	Etos Kerja	Kinerja Karyawa n	-	-	$0,663 + 0,1518 = 0,8148$
Etos Kerja	-	Kinerja Karyawa n	0,230	-	0,230

Berdasarkan tabel 7 dan gambar 4 diatas, maka variabel Etos Kerja sebagai variabel *intervening* tidak berhasil memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja dan variabel Kompensasi terhadap

variabel Kinerja Karyawan, karena setiap jalur dalam pengaruh tidak langsung walaupun hasilnya positif dan signifikan akan tetapi nilai pengaruh totalnya (*total effect*) lebih kecil dibandingkan nilai

pengaruh langsung (*direct effect*) dari masing-masing jalur. Dengan demikian, variabel *intervening* tidak dapat diterima sebagai variabel penguat. Hal tersebut terlihat dari pengaruh langsung (*direct effect*) yaitu besarnya kontribusi relatif variabel Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja adalah $0,990^2 = 0,9801$ atau 98,01%, besarnya kontribusi relatif variabel Kompensasi terhadap Etos Kerja adalah $0,660^2 = 0,4356$ atau 43,56%, besarnya kontribusi relatif variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah $0,681^2 = 0,4637$ atau 46,37%, besarnya kontribusi relatif variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah $0,663^2 = 0,4395$ atau 43,95%, dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) yaitu besarnya kontribusi relatif variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja adalah $0,990 \times 0,230 = 0,227$ atau sebesar 22,7%, besarnya kontribusi relatif variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja adalah $0,660 \times 0,230 = 0,1518$ atau sebesar 15,18%, serta total pengaruh (*total effect*) yaitu total pengaruh koefisien jalur Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja sebesar $0,681 + 0,227 = 0,908$ dan total pengaruh koefisien jalur Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja sebesar $0,663 + 0,1518 = 0,8148$.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis penelitian pertama terbukti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Dengan Lingkungan Kerja yang nyaman memudahkan karyawan dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang sudah menjadi tugas dan tanggungjawabnya baik secara individu maupun secara tim, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan semua target pekerjaan akan dapat dicapai dengan mudah. Dengan adanya kerjasama tim maka akan menciptakan suasana yang sehat bagi

mental para karyawan. Pekerjaan juga akan lebih cepat selesai sesuai dengan target waktu yang diharapkan, yang akhirnya akan berimbas pada peningkatan produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis penelitian kedua terbukti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah baik, karena mereka selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugas dan tanggungjawabnya tanpa bantuan orang lain. Selain itu karyawan juga selalu mampu mengatasi setiap kendala dalam pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengaruh Kompensasi terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis penelitian ketiga terbukti bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Bonus yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan, hal tersebut yang menjadi motivasi karyawan untuk selalu bekerja tuntas penuh integritas atas pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawabnya.

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis penelitian keempat terbukti bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi sebagai sistem *reward* atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan. Sistem imbalan

bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Kinerja Karyawan dapat tercipta dengan adanya pemberian kompensasi yang layak dengan kata lain semakin tinggi tingkat Kompensasi, semakin besar pula Etos Kerja yang diberikan dan sebaliknya semakin rendah tingkat Kompensasi maka semakin rendah pula Kinerja yang diberikan.

Kompensasi merupakan ukuran penilaian menyeluruh atas suatu tingkat produktivitas kerja yang baik. Sedangkan Kinerja yang diberikan merupakan suatu proses kognitif yang mempersatukan memori, pemikiran, pemrosesan informasi dan penilaian secara evaluatif dalam bekerja. Kompensasi yang baik akan menciptakan suatu persepsi terhadap perusahaan dimana karyawan dapat mengambil keputusan dalam menentukan kinerjanya.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis penelitian kelima terbukti bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Setiap karyawan harus memiliki sikap baik yang muncul dari kesadaran sendiri berdasarkan budaya dan sikap baik yang ditanamkan sejak dini agar karyawan tersebut dapat selalu beradaptasi di lingkungan sosialnya.

Karyawan yang memiliki sifat individu yang baik, seyogyanya akan dengan mudah meminimalisir permasalahan yang akan timbul, sehingga kesempatan untuk meningkatkan produktivitas dan

kinerjanya pun akan semakin mudah. Etos kerja dapat menciptakan situasi dan keadaan yang memotivasi pegawai mencapai tujuan yang ditentukan. Motivasi atau dorongan dapat berdampak pada sikap individu yaitu memberikan semangat kerja ataupun berdampak negatif yaitu tekanan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis penelitian keenam terbukti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja. Dari hasil analisa data pada penelitian variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepercayaan Pelanggan, akan tetapi diperoleh nilai kontribusi relatif koefisien jalur secara langsung (*direct effect*) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) ini berarti bahwa Etos Kerja sebagai variabel *intervening* tidak mampu memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut terbukti dari besarnya nilai kontribusi relatif koefisien jalur secara langsung (*direct effect*) antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,681 dibandingkan besarnya nilai kontribusi relatif koefisien jalur secara tidak langsung (*indirect effect*) melalui Etos Kerja (Z) yang hanya sebesar 0,2277 (0,990 x 0,230).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja

Sedangkan untuk hasil analisis data dan pengujian hipotesis penelitian ketujuh terbukti bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja. Dari hasil analisa data pada penelitian variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja, dan diperoleh nilai kontribusi relatif koefisien jalur secara langsung (*direct effect*) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) ini berarti bahwa Etos Kerja sebagai variabel *intervening* tidak mampu memperkuat pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut terbukti dari besarnya nilai kontribusi relatif koefisien jalur secara langsung (*direct effect*) antara variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,663, lebih besar dibandingkan nilai kontribusi relatif koefisien jalur secara tidak langsung (*indirect effect*) melalui Etos Kerja (Z) yang hanya sebesar 0,1518 ($0,660 \times 0,230$).

SIMPULAN

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja di PT. Njeduk Digital Mandiri. Pada variabel Lingkungan Kerja indikator dengan nilai terendah adalah warna ruangan dan suasana serta tata letak alat kerja memberikan rasa aman pada saat bekerja, sehingga perlu diperhatikan kembali berkaitan dengan *layout* yang ada ditempat karyawan bekerja, agar dapat ditata sesuai dengan kebutuhan dan kenyamanan pada saat bekerja. Ide dan kreativitas akan mudah muncul apabila suasana dilingkungan mendukung, yang kemudian akan membawa suasana hati yang baik pula.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Njeduk Digital Mandiri. Kinerja karyawan sudah baik, karena mereka selalu dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugas dan tanggungjawabnya tanpa bantuan orang lain. Selain itu karyawan juga selalu mampu mengatasi setiap kendala dalam pekerjaan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja di PT.

Njeduk Digital Mandiri. Pada variabel Kompensasi indikator dengan nilai tertinggi adalah bonus yang diberikan oleh perusahaan tempat saya bekerja dapat meningkatkan semangat dan produktivitas dalam bekerja, hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya bonus berupa tambahan pemasukan bagi karyawan terbukti sangat efektif dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Njeduk Digital Mandiri. Kompensasi merupakan ukuran penilaian menyeluruh atas suatu tingkat produktivitas kerja yang baik. Sedangkan Kinerja yang diberikan merupakan suatu proses kognitif yang mempersatukan memori, pemikiran, pemrosesan informasi dan penilaian secara evaluatif dalam bekerja. Kompensasi yang baik akan menciptakan suatu persepsi terhadap perusahaan dimana karyawan dapat mengambil keputusan dalam menentukan kinerjanya.

Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Njeduk Digital Mandiri. Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja atau etos yang menunjukkan sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Setiap karyawan harus memiliki sikap baik yang muncul dari kesadaran sendiri berdasarkan budaya dan sikap baik yang ditanamkan sejak dini agar karyawan tersebut dapat selalu beradaptasi di lingkungan sosialnya.

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Pada PT. Njeduk Digital Mandiri. Akan tetapi Etos Kerja sebagai variabel *intervening* tidak mampu memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal tersebut terjadi karena nilai kontribusi relatif koefisien jalur secara langsung (*direct effect*) lebih besar

dibandingkan dengan nilai kontribusi relatif koefisien jalur secara tidak langsung (*indirect effect*). Hasil penelitian menunjukkan Etos Kerja sebagai variabel *intervening* tidak mampu memperkuat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa selain lingkungan kerja yang nyaman secara fisik maupun non fisik, etos kerja yang baik juga akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja di PT. Njeduk Digital Mandiri. Akan tetapi Etos Kerja sebagai variabel *intervening* tidak mampu memperkuat pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal tersebut terjadi karena nilai kontribusi relatif koefisien jalur secara langsung (*direct effect*) lebih besar dibandingkan dengan nilai kontribusi relatif koefisien jalur secara tidak langsung (*indirect effect*). Hasil penelitian menunjukkan Etos Kerja sebagai variabel *intervening* tidak mampu memperkuat pengaruh antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa selain Kompensasi yang layak berupa gaji, bonus dan insentif yang sesuai, manajemen PT. Njeduk Digital Mandiri dapat memberikan tunjangan kesehatan karena karyawan selain bersemangat dalam memperoleh bonus dan insentif, juga akan merasa lebih terjaga kesejahteraannya dengan adanya jaminan kesehatan dari perusahaan. Misalnya dengan diberikannya tunjangan kesehatan dari perusahaan dalam bentuk asuransi kesehatan (BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan) yang membantu meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga intinya, yang selama ini belum diperoleh oleh karyawan PT. Njeduk Digital Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.

- Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesembilan. Indeks Kelompok Jakarta. Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2022. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 29*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hardilawati, W. I. 2020. Strategi Bertahan UMKM di Tengah Pandemi Covid - 19. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, Vol. 10., No. 1 , 89 - 98
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman P.D, Sjeddie R.W. 2020. Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*, Vol. 1, No. 2, September2020. Hal 288-297
<https://stia-saidperintah.ejournal.id/ppj/article/view/27/24>
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Masram Dan Mu'ah 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisier.
- Mathis, L. R. dan J. H. Jackson. 2010. *Human Resource Management.13th Edition*. SouthWestern: Joseph Sabatino.
- Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Rahmawati Setia Utami, Tarsis Tarmudji. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Semarang Pada Tahun 2013/2014. *Economic Education Analysis Journal* 3 (2) (2014).
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/3932/3819>
- Ridho Sulaiman, Hamzah. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Di Starbucks Coffee Indonesia Kota Bekasi. Tesis, Universitas Dharma Persada . Jakarta, <http://repository.unsada.ac.id/4952/>
- Engkos Riduwan, Achmad Kuncoro. 2013. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M., 2015. Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>.
- Tziner, Aharon and Gil Sharoni 2014. *Organizational citizenship behavior, organizational justice, job stress, and workfamily conflict: Examination of their interrelationships with respondents from a non-Western culture*. *Journal of Work and Organizational Psychology*. Edisi 30 (2014) 35-42. DOI: <http://dx.doi.org/10.5093/tr2014a5>
- Wahyu Firmansyah Hasing, Sulkarnain. 2019. Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *Jurnal Balance (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, Volume 1 No. 2 Juli-Desember 2019. Hal 238 <http://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/balanca/article/view/1146>
- Widarjono, Agus. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta :YKPN
- Zulher, Suarni Norawati, Zahmir Basem, Ulul Azmi 2022. *The Impact Of Compensation And Work Environment On Employee Performance Through Job Satisfaction (Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. *Jurnal Ilmiah eCo-Buss Fakultas Ekonomi Universitas Panca Marga Probolinggo*.