

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**(STUDI PADA KARYAWAN PT. SRI REJEKI ISMAN Tbk.)**

## **SKRIPSI**

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana  
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

**MARSININGSIH  
NIM.155030201111130**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
MALANG  
2019**

## MOTTO

**Allah..increase me in knowledge (Quran 20:114)**

**BE A SUNFLOWER! Spread seeds of happiness, RISE, SHINE, AND HOLD YOUR HEAD HIGH  
(anonymous)**

**-Hidup adalah perjalanan, jadi mari kita jalan-jalan-**

**-Marsiningsih-**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Etos Kerja  
sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Sri Rejeki Isman  
Tbk.)

Disusun Oleh : Marsiningsih

NIM : 155030201111130

Fakultas : Ilmu Administrasi Bisnis

Jurusan : Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 15 Mei 2019

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA  
NIP. 19580501 198403 1 001

Muhammad Cahyo W. S.,S.E.,M.AB  
NIP. 20130483 0318 1 001

**TANDA PENGESAHAN**

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 19 Juni 2019

Jam : 09.00- 10.00

Skripsi atas nama : Marsiningsih

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Sukoharjo)

dan dinyatakan

**LULUS**

**MAJELIS PENGUJI**

Ketua

Anggota

Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA  
NIP.19580501 198403 1 001

M.CahyoWidyo.S, S.E.,M.AB  
NIP. 20130483 0318 1 001

Anggota,

Anggota,

Bambang Swasto S, Prof. Dr. ME  
NIP. 19450408 197302 1 002

Tri Wulida A, S.Sos, M.Si, MHRM,P.hD  
NIP. 19760404 199903 2 001

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU) No 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 15 Mei 2019

Marsiningsih  
NIM: 155030201111130

## RINGKASAN

Marsiningsih,2019. **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi ( Studi pada Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk.)**. Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA., Muhammad Cahyo W.S., S.E., M.AB. 133 Halaman + xv.

---

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini meliputi Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Etos Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menjangkau seluruh karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. dengan jumlah sampel sebesar 119 karyawan. Jumlah sampel tersebut ditentukan oleh pihak HRD atas dasar kebijakan perusahaan. Data diperoleh langsung dari responden dengan instrumen penelitian menggunakan angket. Analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis jalur yang diolah menggunakan SPSS versi 23.0

Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa(1) Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Z); (2) Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan (Z); (3) Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y); (4) Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y); (5) Etos Kerja Karyawan (Z) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y); (6) pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Karyawan lebih besar daripada pengaruh langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, sehingga untuk mencapai Kinerja Karyawan yang tinggi akan lebih efektif melalui jalur tidak langsung dan Etos Kerja Karyawan memoderatori hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan, begitu juga Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. Hasil total  $R^2$  sebesar 0,5875 mengindikasikan bahwa dalam model persamaan ini, variabel bebas (Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Etos Kerja Karyawan) dapat menjelaskan variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 58,8% dan sisanya 41.2% dijelaskan oleh variabel lain.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Etos Kerja Karyawan, Kinerja Karyawan.

## SUMMARY

Marsiningsih, 2019. **The Impact of Work Environment on Employees Performance with Work Ethics as Mediating Variables (The Study on Employee of PT. Sri Rejeki Isman Tbk.)**. Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA., Muhammad Cahyo W.S.,S.E.,M.AB. 133 Pages + xv

---

The aim of the research is to analyze and explain the impact of Work Environment on Employees Performance through the Employee Work Ethic. This is an explanatory research with quantitative approach. The variables of this research are Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, Employees Work Ethic, and Employees Performance. The scope of this research is identified as all the employees of PT. Sri Rejeki Isman Tbk. with the number of sample are 119 employee. The number of sample is determined by HRD on the basis of company policy. Data is collected directly from respondents using a questionnaire research instruments. Data analysis tools include descriptive analysis and path analysis which is processed using SPSS for windows v 23.0

The results of the research indicate that : (1) Physical Work Environment ( $X_1$ ) has positive and significant effect toward the Employee Work Ethic (Z); (2) Non Physical Work Environment ( $X_2$ ) has positive and significant effect toward the Employee Work Ethic (Z); (3) Physical Work Environment ( $X_1$ ) has positive and not significant effect toward Employees Performance (Y) ; (4) Non Physical Work Environment ( $X_2$ ) has positive and not significant toward Employees Performance (Y); (5) Employee Work Ethic (Z) has positive and significant effect toward Employees Performance (Y); and (6) the indirect effect of Physical Work Environment toward Employee Performance through the Employees Work Ethic is greater than the direct effect of Physical Work Environment toward the Employees Performance, so as to improve the Performance of employee is more effective through the indirect pathway and the Employee Work Ethic was moderated the relation between Physical Work Environment toward Employees Performance, so do the Non Physical Environment toward Employees Performance. The results of the  $R^2$  is 0,5875 meaning that the model with this equation, the independent variables (Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, Employees Work Ethic) are able to explain the dependent variable (Employees Performance) of 58,8% and the remaining 41,2% is explained by the other variables out of the model.

Keywords: Physical Work Environment, Non Physical Work Environment, Employees Work Ethic, and Employees Performance.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Sukoharjo)” ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dibuat sebagai akhir dari serangkaian pembelajaran sekaligus sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan baik moril maupun materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieq, MBA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis dan selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan masukan, bimbingan, dan pengarahan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos.,M.Si selaku Ketua Program Studi administrasi Bisnis.
4. Bapak M. Cahyo Widyo Sulisty, S.E.,M.AB selaku Anggota Komisi Pembimbing skripsi yang telah memberikan masukan, bimbingan, dan pengarahan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Dosen dan Staff Pengajar pada jurusan Ilmu Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak Sri Saptono Basuki selaku GM HRD PT. Sri Rejeki Isman Tbk. yang telah memberikan ijin dan membantu penulis dalam kegiatan penelitian.
7. Pihak manajemen dan seluruh karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. yang telah membantu proses penelitian.



8. Bapak (Alm.) dan Ibuku tersayang serta Kakak-kakakku (Murwanti, Wahyuni, Tri Susilo, Agus Wiyono, Nurhadi, dan Sunarti) yang senantiasa menyayangi, selalu mendoakan serta memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kakak, sahabat serta kasihku Inmas Indratama yang selalu memberikan semangat dan menjadi pendorong untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabatku Meri Susanti, Wiwik Nur, juga Monkey Squad (Putrinhar, RizkaNur, SaviraEl, dan Sonia) yang senantiasa membantu, memberikan dukungan, mendengarkan keluh kesah dan suka cita, serta mendoakan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Sahabatku semasa kuliah ( Annisa, Restiana, Nana) yang telah memberikan dukungan, saling membantu dan mendoakan satu sama lain sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Teman-teman Bisnis FIA UB 2015, khususnya teman-teman MSDM 2015, terima kasih telah membantu, mendoakan, serta memberikan masukan dan dukungan satu sama lain. *Good Luck Guys!*
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, bantuan, informasi, dan bantuan bimbingan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis serta pihak-pihak manapun.

Malang, 15 Mei 2019

Penulis

Marsiningsih

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>MOTTO .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Kontribusi Penelitian.....	9
E. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Empiris .....	12
B. Tinjauan Teoritis .....	19
1. Lingkungan Kerja	
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	19
b. Lingkungan Kerja Fisik.....	20
1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik.....	20
2) Faktor-faktor Penting dalam Lingkungan Kerja Fisik .....	20
c. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	25
1) Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik.....	25
2) Faktor-faktor Lingkungan Kerja Non Fisik.....	25
2. Etos Kerja .....	28
a. Pengertian Etos Kerja.....	28
b. Aspek Etos Kerja.....	29
c. Ciri-ciri Etos Kerja .....	32
3. Kinerja .....	33
a. Pengertian Kinerja.....	33
b. Pengukuran Kinerja.....	34
c. Penilaian Kinerja .....	35



**Halaman**

d. Faktor-faktor Penentu Kinerja.....	36
C. Pengaruh Antar Variabel .....	36
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan.....	36
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan.....	37
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan.....	37
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.....	38
5. Pengaruh Etos Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.....	38
D. Model Konsep dan Hipotesis.....	39
1. Model Konsep .....	39
2. Model Hipotesis .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	42
B. Lokasi Penelitian .....	42
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran .....	43
1. Konsep.....	43
2. Variabel .....	44
3. Definisi Operasional Variabel .....	45
4. Skala Pengukuran .....	51
D. Populasi dan Sampel.....	52
1. Populasi .....	52
2. Sampel .....	52
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	53
E. Pengumpulan Data.....	53
1. Jenis dan Sumber Data .....	53
2. Teknik Pengumpulan Data .....	54
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	54
1. Uji Validitas .....	54
2. Uji Reliabilitas.....	55
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	56
G. Analisis Data .....	58
1. Analisis Deskriptif.....	58
2. Analisis Inferensial.....	58
a. Analisis Jalur .....	58
b. Uji Hipotesis.....	61



<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	63
1. Sejarah PT. Sri Rejeki Isman Tbk. ....	63
2. Visi, Misi, Trilogi, Tridharma dan Kebijakan Mutu PT. SRITEX .....	67
3. Lokasi PT. SRITEX .....	68
4. Tugas dan Tanggungjawab tiap Jabatan.....	70
B. Gambaran Umum Responden.....	83
1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia .....	84
2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	84
3. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	85
4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	86
C. Analisis Data .....	86
1. Analisis Deskriptif.....	87
a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	87
b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik .....	91
c. Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja Karyawan .....	96
d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan .....	99
2. Analisis Inferensial.....	103
a. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	103
b. Uji t.....	115
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	119
1. Analisis Deskriptif.....	119
2. Analisis Inferensial.....	121
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	126
B. Saran .....	128
C. Keterbatasan Penelitian .....	129
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	130
 <b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>No. Judul</b>	<b>Halaman</b>
2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	17
3.1 Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian .....	49
3.2 Skala Pengukuran.....	55
3.3 Hasil Uji Validitas.....	56
3.4 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
4.1 Distribusi dan Pengembalian Angket.....	83
4.2 Data Responden Berdasarkan Usia .....	84
4.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	85
4.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	85
4.5 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	86
4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik .....	87
4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik .....	91
4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja Karyawan .....	96
4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawa .....	100
4.10 Hasil Analisis Jalur Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan .....	103
4.11 Hasil Analisis Jalur Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Etos Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan ...	105
4.12 Ringkasan Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total dari Analisis Jalur.....	114
4.13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	115
4.14 Ringkasan Hasil Penelitian .....	116



## DAFTAR GAMBAR

No. Judul	Halaman
2.1 Model Konseptual .....	39
2.2 Model Hipotesis .....	40
3.1 Model Path Analysis .....	59
4.1 Struktur Organisasi PT. Sri Rejeki Isman Tbk. ....	69
4.2 Hubungan Antar Jalur .....	110



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kemajuan teknologi, komunikasi, dan informasi saat ini mendorong perkembangan dunia semakin bertambah pesat, termasuk salah satunya adalah perkembangan dunia usaha. Saat ini banyak perusahaan berorientasi pada pelanggan dan perubahan berskala besar. Perusahaan diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dan benar dengan disertai penentuan strategi yang tepat. Pengelolaan sumber daya manusia secara tepat akan memberikan nilai tambah atau keuntungan bagi perusahaan. Mullins (2005) mengatakan bahwa sumber daya manusia ditetapkan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan, serta pemeliharaan dan pengelolaan manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan juga proses untuk mendukung strategi yang sudah dibuat. Berdasarkan penjelasan tersebut berarti sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan perusahaan secara efektif, sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Hal ini berarti sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dan relatif penting di dalam

perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operasional dilakukan oleh manusia, sehingga pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi utama untuk membangun kompetisi global. Rukmana (2010) menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama dan didukung kondisi lingkungan fisik yang memadai akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk perilaku sumber daya manusia sesuai yang diharapkan oleh perusahaan dimana tercantum dalam Visi dan Misi guna membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam rangka mengimbangi era ekonomi global yang terjadi saat ini, perusahaan sebagai pelaku utama usaha dituntut untuk secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing, yang tidak lagi mengandalkan keunggulan komparatif dibidang bahan baku dan sumber daya manusia saja, namun juga keunggulan kompetitif dapat diraih apabila pelaku bisnis mempunyai kompetensi organisasi, artinya pebisnis tersebut terdapat peningkatan kinerja. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan atau kemauan untuk bergerak melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan (Arifah, 2015). Seorang karyawan dikatakan memiliki etos kerja yang rendah apabila tidak melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga berakibat pada ruginya sebuah perusahaan. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Adapun beberapa faktor yang dapat



mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan, situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial dan lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan Sinamo (2005) dalam Rukmana (2010).

Kinerja Karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu memecahkan masalah atau pekerjaan yang sedang dihadapi, sebaliknya kinerja yang rendah akan cenderung membuat karyawan cepat menyerah ketika dihadapkan pada masalah dalam menjalankan pekerjaannya sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adanya etos kerja dan kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan waktu dan tenaga banyak. Kinerja karyawan menurut Tiffin dan McCormark (1994) dalam Rukmana (2010) dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu : Pertama, faktor individu yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat fisik keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang, budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Kedua, faktor situasional meliputi faktor fisik yakni metode kerja dan lingkungan fisik (seperti penerangan, kebisingan, temperatur, dan ventilasi), faktor sosial dan organisasi yakni meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Karena pentingnya etos kerja dan kinerja maka pemimpin-pemimpin perusahaan berusaha

untuk mempertinggi dan menjaga hal tersebut untuk kemajuan usaha dan perusahaannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja karyawan. “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. (Nitisemito, 2000 :184). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:26) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Sedarmayanti (2009:31) “Lingkungan kerja non fisik mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman menjadi kunci pendorong bagi setiap karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan aktivitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawan perusahaan. Karyawan perusahaan dapat bekerja sama dengan baik apabila dalam melakukan pekerjaan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan adanya etos kerja yang tinggi secara otomatis juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan penulis berlokasi di PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Sukoharjo. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil. Adanya persaingan yang sangat ketat dalam industri tekstil saat ini, salah satu aspek yang sangat penting dalam kelangsungan hidup perusahaan adalah sumber daya manusia. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal perusahaan. Seluruh kegiatan operasional baik yang dikendalikan oleh pimpinan maupun oleh anggota merupakan faktor dari dalam perusahaan yang mempengaruhi strategi pencapaian tujuan.

Peneliti memilih topik penelitian lingkungan kerja dan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. sebagai tempat penelitian karena berdasarkan informasi hasil wawancara yang penulis dapatkan dari beberapa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. mengatakan bahwa terkadang pengarahan dari pimpinan tidak disampaikan dengan baik, pimpinan menyampaikan segala sesuatu secara tidak konsisten, hanya didasarkan pada suasana hati, sebagai contoh pada saat terjadinya masalah seharusnya pimpinan membantu memberikan solusi untuk karyawan tetapi kenyataannya pimpinan hanya diam, pada saat masalah semakin membesar pimpinan memberikan masukan hanya didasarkan pendapat karyawan-karyawan yang dekat dengan pimpinan saja, sehingga menimbulkan kecemburuan karyawan yang lainnya karena merasa pendapatnya tidak pernah dihargai. Karyawan dalam satu departemen juga kurang mampu bekerjasama dengan baik, yang kemudian menyebabkan kurangnya komunikasi dan berakibat menurunnya motivasi karyawan karena tidak adanya suasana yang harmonis dan menyenangkan. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya semangat karyawan dalam menjalankan tugas

yang berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal, karyawan cenderung malas bekerja. Selain kendala tersebut, kondisi lingkungan yang mempengaruhi yaitu adanya suara mesin dengan intensitas kebisingan yang tinggi seringkali mengganggu pendengaran karyawan dan menurunkan tingkat konsentrasi dalam bekerja, banyaknya debu yang mengganggu pernafasan, kurangnya keamanan tempat parkir dan kondisi serta penataan parkir pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk.

Hubungan yang baik antara manusia tidak akan menghasilkan kinerja yang baik apabila tidak diimbangi dengan lingkungan kerja fisik kerja yang mendukung, dalam artian tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal apabila suatu perusahaan tidak memenuhi kedua faktor tersebut. Pentingnya lingkungan kerja sebagai bahan penelitian karena lingkungan kerja non fisik menitik beratkan pada komunikasi antar manusia terutama dalam perusahaan, serta untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar karyawan sehingga pemimpin perusahaan mampu memberikan teladan yang baik dalam menghargai sesama, menciptakan keharmonisan dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja fisik merupakan aspek yang tidak kalah penting dalam pembahasan penelitian karena dengan adanya kondisi fisik lingkungan yang baik bisa mendukung terciptanya etos kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Demi mencapai tujuan serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Rukmana (2010) menyatakan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup

serta mempertahankan eksistensi perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul :

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN ETOS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk.)”**

### **B. Perumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang yang ada dan mengacu pada beberapa kondisi yang terjadi pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Sukoharjo, maka dapat disusun beberapa perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan ?
2. Apakah Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan ?
3. Apakah Variabel Etos Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
5. Apakah Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ?
6. Apakah Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Karyawan ?

7. Apakah Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan apakah Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan
2. Untuk menjelaskan apakah Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan
3. Untuk menjelaskan apakah Variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk menjelaskan apakah Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5. Untuk menjelaskan apakah Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6. Untuk menganalisis apakah Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Karyawan
7. Untuk menganalisis apakah Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Karyawan

#### **D. Kontribusi Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan adanya kontribusi teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Kontribusi teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Variabel Mediator Etos Kerja. Selain itu juga diharapkan dapat membantu untuk dijadikan bahan pembandingan bagi penelitian serupa dimasa yang akan datang.

2. Kontribusi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan etos kerja dan kinerja karyawan khususnya dalam masalah Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik.

#### **E. Sistematika Pembahasan**

Untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai isi keseluruhan skripsi ini, maka pembahasan dilakukan secara sistematis meliputi :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan membahas secara garis besar mengenai isi dari keseluruhan ini meliputi latar belakang permasalahan, rumusan

masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

## **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Bab kajian pustaka ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab metode penelitian ini membahas mengenai metode yang digunakan dalam suatu penelitian, serta segala hal yang berkaitan dengan penelitian yaitu : Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Konsep, Variabel, Definisi Operasional, Skala Pengukuran, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, serta Metode Analisis Data yang digunakan.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang hasil dan pembahasan dari penelitian yang telah dilakukan. Hasil dari penelitian yang ditampilkan meliputi penyajian data yang berkaitan dengan rumusan masalah yang telah diuraikan.



**BAB V : PENUTUP**

Bab terakhir yang mengemukakan kesimpulan dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran- saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan tersebut.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Empiris

##### 1. Purdini (2016)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang)” bertujuan untuk mendeskripsikan Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), serta menjelaskan pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial maupun simultan. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode *Explanatory Research*. Berdasarkan analisis deskriptif diperoleh gambaran rata-rata hasil jawaban responden, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji parsial, dimana signifikansi  $t$  kurang dari alpha ( $0,031 < 0,1$ ) untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik juga memiliki signifikansi  $t$  kurang dari alpha ( $0,080 < 0,1$ ). Hasil uji simultan menunjukkan signifikansi  $F$  kurang dari alpha ( $0,011 < 0,1$ ).

##### 2. Moulana (2017)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jl A. Yani, Malang)” bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan gambaran

umum mengenai lingkungan kerja, kinerja karyawan , dan motivasi kerja mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, terhadap motivasi kerja mengetahui dan menjelaskan pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan terhadap motivasi kerja mengetahui ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja . Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,233 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,927 dan probabilitas sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,446 dan probabilitas sebesar 0,0017 ( $p < 0,05$ ). Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja terbukti sebagai variabel intervening/variabel yang memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Chotifatun Nisya' (2018)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri)”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja karyawan

terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel motivasi kerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,63 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Variabel lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,358 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 ( $0,004 < 0,05$ ). Variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,443 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $0,001 < 0,05$ ).

#### **4. Kusuma (2018)**

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel *Branch* Malang)”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator kepuasan kerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik karyawan berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar Sig 0,001  $< 0,05$ , variabel lingkungan

kerja non fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kepuasan kerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar  $0,004 < 0,05$ , lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sig  $0,004 < 0,005$ , lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Sig  $0,000 < 0,05$  dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan Sig  $0,001 < 0,05$ .

Dalam penelitian ini terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun persamaan dan perbedaannya ialah :

- a. Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Moulana

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moulana yaitu sama- sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja fisik dan non fisik serta variabel terikatnya kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga menggunakan metode yang sama dengan yang dilakukan oleh Moulana yaitu menggunakan uji validitas dan realibilitas, uji analisis jalur dan uji T. Perbedaan keduanya yaitu pada variabel intervening, pada penelitian Moulana menggunakan variabel mediator motivasi kerja sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel mediator etos kerja. Serta perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian. Moulana melakukan penelitian dengan objek Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jl A. Yani, Malang sedangkan objek penelitian ini adalah Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Sukoharjo.

- b. Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Purdini

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purdini yaitu sama- sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik serta variabel terikatnya kinerja karyawan. Perbedaan antara keduanya yaitu pada penelitian saat ini menggunakan variabel mediator Etos Kerja. Selain itu metode yang digunakan juga berbeda, pada penelitian Purdini menggunakan analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur. Serta perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian. Susanti melakukan penelitian dengan objek penelitian pada karyawan Hotel Aria Gajayana, sedangkan penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Sukoharjo.

- c. Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Chotifatun Nisya'

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chotifatun Nisya' yaitu sama- sama menggunakan variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik serta variabel terikat Kinerja. Perbedaan antara keduanya terletak pada variabel intervening , pada penelitian Chotifatun Nisa' menggunakan variabel mediator Motivasi Kerja, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel mediator Etos Kerja. Serta perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian. Chotifatun Nisa' melakukan penelitian dengan objek penelitian pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia

Tbk. Witel Kediri, sedangkan penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Sukoharjo.

d. Perbedaan dan persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma yaitu sama- sama menggunakan variabel bebas Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik serta variabel terikat Kinerja. Perbedaan antara keduanya terletak pada variabel intervening , pada penelitian Kusuma menggunakan variabel mediator Kepuasan Kerja, sedangkan penelitian saat ini menggunakan variabel mediator Etos Kerja. Serta perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian. Kusuma melakukan penelitian dengan objek penelitian pada karyawan PT. Telkomsel *Branch* Malang, sedangkan penelitian ini dilakukan dengan objek penelitian karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Sukoharjo.

**Tabel 2.1**

**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Nama dan Judul Penelitian Terdahulu	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Moulana (2017) : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja	-Variabel Bebas :Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) - Variabel Terikat :	-Analisis Data :Analisis Jalur  -Metode : Explanatory Research dengan pendekatan Kuantitatif	-Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.  - motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

		Kinerja Karyawan -Variabel Intervening : Motivasi Kerja		-Lingkungan kerja melalui pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
2	Purdini (2016) : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	-Variabel Bebas : Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	-Analisis Data : regresi linear berganda -Metode : Statistik Deskriptif dan Inferensial	-Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)  -Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3	Chotifatun Nisa' (2018) : Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan.	-Variabel Bebas : Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) -Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y) -Variabel Intervening : Motivasi Kerja (Z)	-Analisis Data : Analisis Jalur -Metode : Pengumpulan data : Kuisisioner	-Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan  -Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan
4	Kusuma (2018) : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja	-Variabel bebas : Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan	-Analisis Data : Analisis Jalur -Metode : <i>Explanatory Research</i>	-Variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja



Lanjutan Tabel 2.1

	Karyawan dengan variabel Mediator Kepuasan Kerja	Kerja Non Fisik (X2) -Variabel Terikat : Kinerja Karyawan (Y) -Variabel Intervening : Kepuasan Kerja (Z)	dengan pendekatan Kuantitatif	-Variabel Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja  -Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
--	--	--	-------------------------------	---

Sumber : Tinjauan Empiris

## B. Tinjauan Teoritis

### 1. Lingkungan Kerja

#### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada disekitar pekerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi proses kerja karyawan dan segenap pelaku yang turut serta dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Terry (2006:23) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Nitisemito (2000:183) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja, sehingga nantinya dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Pengertian lain diungkapkan oleh Swastha dan Sukotjo (2004:26-27) bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan dari faktor-faktor didalamnya yang mempengaruhi baik organisasi

maupun kegiatannya. Arti lingkungan kerja secara luas meliputi semua faktor-faktor *extern* yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat.

## **b. Lingkungan Kerja Fisik**

### **1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2001:21) yaitu Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Nitisemito (2001:183) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Berdasarkan pengertian diatas dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala bentuk apapun disekitar pekerja yang berpengaruh dalam proses kerjanya. Sarwoto (1991:91) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang baik yang dapat mempengaruhi atau meingkatkan kinerja antara lain: tata ruang kerja yang baik, cahaya dalam ruang cukup, suhu dan kelembapa udara yang tepat serta suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Lingkungan kerja fisik memiliki beberapa unsur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

### **2) Faktor-faktor Penting dalam Lingkungan Kerja Fisik**

Sedarmayanti (2009:29) mengungkapkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kerja karyawan, sebagai berikut :

1. Penerangan,
2. Temperatur atau suhu udara ditempat kerja,
3. Kelembapan ditempat kerja,
4. Sirkulasi udara ditempat kerja,
5. Kebisingan di Tempat Kerja,
6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja,
7. Bau-bauan di Tempat Kerja,
8. Tata Warna di Tempat Kerja,
9. Dekorasi di Tempat Kerja,
10. Musik di Tempat Kerja,
11. Keamanan di Tempat Kerja,

Maryati (2008:133) mengemukakan bahwa faktor- faktor penting dari lingkungan kerja fisik dalam kebanyakan faktor yaitu :

1. Warna,
2. Penerangan,
3. Udara,
4. Suara,
5. Suhu.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang penting dalam lingkungan kerja fisik adalah :

#### 1. Penerangan

Penerangan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Penerangan yang cukup akan sangat membantu karyawan dalam meningkatkan produktivitas, perbaikan kualitas, dan hasil kerjanya. Menurut Ahyari (1999:132) yang menjadi persyaratan penerangan yang baik adalah sebagai berikut :

- a) Sinar yang terang dan tidak menyilaukan  
Adanya penerangan yang tepat, akan dapat membuahkan sinar yang cukup terang dalam ruang kerja para karyawan, tetapi tidak menyilaukan para karyawan dalam bekerja di dalamnya.
- b) Distribusi cahaya  
Sistem penerangan yang merata dari cahaya yang masuk kedalam ruang kerja para karyawan perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan, hal ini semakin terasa pada ruang- ruang yang berukuran besar.

Persyaratan-persyaratan yang telah dikemukakan tersebut memberikan keuntungan yang baik untuk para karyawan dalam hasil kerjanya. Menurut Moekijat (2002:136) keuntungan penerangan yang baik adalah sebagai berikut :

1. Perpindahan karyawan berkurang
2. Semangat kerja yang tinggi
3. Prestise lebih besar
4. Hasil pekerjaan lebih banyak
5. Kesalahan berkurang
6. Keletihan berkurang

Ahyari (1999 :150),mengemukakan bahwa ada beberapa keuntungan yang diperoleh dari adanya penerangan yang baik, yaitu :

1. Terdapatnya kenaikan tingkat produksi
2. Terdapatnya perbaikan kualitas pekerjaan
3. Terdapatnya kecelakaan yang terjadi berkurang
4. Terdapatnya kemudahan pengamatan dan pengawasan
5. Tingkat perputaran karyawan akan berkurang
6. Kerusakan pada barang akan berkurang
7. Biaya produksi dapat ditekan

## 2. Suhu Udara

Suhu udara yang terlalu dingin atau terlalu panas dapat mengurangi produktivitas kerja karyawan. pengaturan udara dalam lingkungan tempat kerja dapat dilakukan dengan alat-alat pengaturan udara, menurut Ahyari (1999:132) suhu udara yang baik yaitu sebagai berikut :

- a) Ventilasi yang cukup pada gedung pabrik
- b) Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udara yang baik
- c) Pemasangan AC
- d) Pemasangan *humidifier* untuk mengatasi kelembapan udara

Suhu udara yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, Moekijat (2002:145) mengungkapkan bahwa keuntungan udara yang baik yaitu sebagai berikut :

- a) Produktivitas yang lebih tinggi
- b) Prestise lebih besar
- c) Kesenangan dan kesehatan pegawai bertambah
- d) Semangat kerja yang lebih tinggi
- e) Kesan yang lebih menyenangkan bagi para tamu

### 3. Suara / Kebisingan

Setiap karyawan tidak akan senang dengan suara atau kebisingan yang terjadi di dalam kantor maupun luar kantor karena akan menghilangkan konsentrasi karyawan, cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja sehingga hasil kerja tidak efisien dan efektif. Ahyari (1999:133) mengungkapkan metode pengaturan dan pengendalian ruang bising, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) Pengendalian sumber suara dengan mengadakan pemeliharaan yang baik dan teratur, penggantian minyak pelumas secara berkala dan teratur serta pemilihan minyak pelumas yang tepat.
- b) Isolasi dari suara dengan jalan menutup rapat- rapat ruang mesin tersebut dengan dinding tembok yang cukup kuat dan rapat.
- c) Penggunaan perendam suara yang dipasang di dalam ruang kerja para karyawan, akan dapat menyerap getaran suara dan tidak memantulkannya.
- d) Penggunaan sistem akustik harus direncanakan dengan baik dan dipasang saat pembangunan pabrik.
- e) Pemakaian alat pelindung telinga yang harus digunakan apabila para karyawan masuk ruang mesin.

### 4. Penggunaan Warna

Penggunaan warna saat ini tidak terlalu di fokuskan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Padahal sebenarnya penggunaan warna yang baik akan mempertinggi produktivitas karyawan. Warna yang bagus akan menimbulkan rasa senang bagi yang melihatnya, hal tersebut berpengaruh pada karyawan. Karyawan akan bersemangat melaksanakan tugas- tugasnya dan

terciptanya tujuan kerja yang efisien dan efektif. Moekijat (2002:142) berpendapat warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi- kondisi di dalam di mana pekerjaan kantor itu dilakukan.

#### 5. Kebersihan

Nitisemito (2000:191) mendefinisikan “kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari itu. Misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya”. Dapat disimpulkan bahwa kebersihan merupakan hal yang penting dalam lingkungan kerja yang sehat. Lingkungan yang sehat dan bersih akan menimbulkan rasa senang bagi karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena itu kebersihan sangat diperlukan bagi perusahaan atau organisasi.

#### 6. Keamanan

Suatu kantor harus memberikan keamanan pada karyawan kantornya. Contohnya saja karyawan yang membawa kendaraan sendiri baik sepeda, motor maupun mobil harus merasa aman apabila meninggalkan kendaraannya di tempat parkir dan tidak perlu ada pengawasan dari diri sendiri. Bukan hanya keamanan atas barang tetapi keamanan jiwa atau keselamatan jiwa juga harus diperhatikan dalam perusahaan.

### **c. Lingkungan Kerja Non Fisik**

#### **1) Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009:31) “lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sugito dan Sumartono (2005:147) mendefinisikan “lingkungan kerja non fisik yaitu komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya”. Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang meliputi struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama termasuk budaya organisasi dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan.

#### **2) Faktor-faktor Penting dalam Lingkungan Kerja Non Fisik**

Faktor-faktor penting dalam lingkungan kerja non fisik yaitu sebagai berikut :

##### **1. Struktur Tugas**

Struktur tugas dapat diartikan sebagai pembagian tugas yang diberikan secara jelas mengenai pekerjaan yang diberikan perusahaan dan pekerjaannya dapat dipertanggungjawabkan. Menurut Rivai (2004:50) struktur tugas menunjuk bagaimana pembagian tugas dan wewenang itu dilaksanakan, sehingga ada kejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas dalam hal “siapa yang bertanggung jawab kepada siapa”.

## 2. Desain Pekerjaan

Menurut Handoko (2001:35) elemen-elemen organisasi dalam desain pekerjaan yaitu sebagai berikut :

- a) Pendekatan mekanistik  
Pendekatan mekanistik berusaha mengidentifikasi setiap tugas dalam suatu pekerjaan agar tugas-tugas dapat diatur untuk menimbulkan waktu dan tenaga para pegawai-pegawainya. Setelah identifikasi tugas selesai, sejumlah tugas dikelompokkan menjadi satu pekerjaan. Hasilnya adalah spesialisasi. Pendekatan ini mendekati efisiensi waktu, tenaga, biaya kerja, latihan dan pengembangan. Teknik ini masih secara luas digunakan dalam operasi-operasi perakitan, dan terutama efektif apabila para pegawainya kurang akan adanya pengalaman.
- b) Aliran kerja  
Aliran kerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sifat produk dan jasa. Produk dan jasa biasa menentukan urutan dan keseimbangan sehingga dibutuhkan aliran kerja dari suatu kegiatan perusahaan.
- c) Praktik-praktik kerja  
Praktik-praktik kerja merupakan cara bagaimana pelaksanaan kerja yang ditetapkan di suatu perusahaan. Metode praktik kerja biasanya terbentuk dari tradisi atau kesempatan kolektif para pegawai atau bagian dari kontrak (perjanjian kerja) dari serikat buruh. Hal ini mengurangi fleksibilitas departemen personalia dalam merancang pekerjaan-pekerjaan karyawan.

Dari ketiga desain-desain pekerjaan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa desain pekerjaan sangat diperlukan bagi manajemen sumber daya manusia untuk satuan kerja yang tepat dalam perusahaan. Desain pekerjaan dapat digunakan untuk mengatur tugas kepada anggota karyawan dengan baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tepat dan dapat memperbaiki kualitas kehidupan kerja.

## 3. Pola kepemimpinan

Pemimpin tidak hanya dapat mempengaruhi bawahannya saja, tetapi juga dapat melakukan perubahan dan memotivasi bawahannya dengan baik. Suatu



perusahaan jika pola kepemimpinannya terarah pasti perusahaan itu akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Kusnadi (2003:353) mengemukakan ada 3 (tiga) macam pola kepemimpinan yang bisa diterapkan, yaitu :

- a) Orienasi penyelesaian tugas (*Task Oriented*)  
Pada golongan pemimpin ini, aspek-aspek individual karyawan kurang mendapat perhatian. Pola ini menekan, apapun yang dilakukan karyawan dan bagaimanapun kondisi yang terjadi pada karyawan tidak menjadi masalah, asalkan tugas-tugasnya dapat terselesaikan.
- b) Pola yang berorientasi pada manusia (*Human Oriented*)  
Pemimpin memusatkan perhatiannya pada kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik bagi dirinya maupun bagi karyawan.
- c) Gabungan 2 pola yang ada  
Kemampuan pemimpin dalam menggabungkan kedua pola yang ada dalam banyak hal terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan, dengan pola ini pemimpin menghendaki tugas yang diserahkan harus selesai tetapi memperhatikan masalah kemanusiaan yang terjadi pada karyawannya.

#### 4. Pola Kerjasama

Kerjasama yang baik dapat menguntungkan antar karyawan dan dapat meringankan beban karyawan satu sama lain kaena pekerjaannya akan terasa lebih mudah dibandingkan bekerja secara individu. Masalah yang ada juga menjadi lebih cepat terselesaikan karena didiskusikan secara bersama-sama, dengan harapan tujuan perusahaan tercapai. Disamping itu pekerjaan jika dilakukan dengan kerjasama akan maksimal.

#### 5. Budaya Organisasi

Menurut Kusnadi (2003:144) budaya organisasi merupakan kumpulan kepercayaan, harapan, dan nilai yang ada di dalam organisasi yang diakui oleh anggotanya. Budaya organisasi dapat dikatakan seperangkat sistem keyakinan

nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggotanya untuk mengetahui masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya organisasi dalam perusahaan harus dibanggakan dan dipatuhi, karena dengan budaya organisasi yang kuat akan memperlakukan karyawan dengan pimpinan dan pemimpin dengan pemimpin.

#### **d. Etos Kerja**

##### **a. Pengertian Etos Kerja**

Etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*), Tasmara (2000). Khasanah (2004) mendefinisikan etos kerja adalah karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan mengenai cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan kerja. Pendapat lain diungkapkan oleh Chaplin (2001) menyatakan bahwa Etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung. Melalui beberapa pandangan mengenai etos kerja yang telah diungkapkan di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan cara pandang atau seperangkat sikap individu atau kelompok tertentu untuk menilai tentang cara kerja sebagai cara

pandang yang positif untuk meningkatkan kualitas kehidupan sehingga mampu mengekspresikan dan membuat dirinya terdorong melakukan sesuatu yang ingin dicapai.

#### **b. Aspek-aspek Etos Kerja**

Menurut Sinamo (2005 dalam Ayuningtyas,2011) setiap manusia memiliki spirit atau roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif.

Sinamo (2005) menyederhanakan empat pilar teori utama etos kerja. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa sansekerta) yang berarti Empat Dharma Keberhasilan Utama, yaitu :

- 1) Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
- 2) Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
- 3) Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
- 4) Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Keempat darma ini kemudian dirumuskan menjadi delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut :

1) Kerja adalah rahmat

Karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.

2) Kerja adalah amanah

Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.

3) Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.

4) Kerja adalah aktualisasi

Pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat.

5) Kerja adalah ibadah

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.

6) Kerja adalah Seni

Kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirlah daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.

7) Kerja adalah kehormatan

Pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.

8) Kerja adalah pelayanan

Manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan diri.

Aspek pengukuran etos kerja menurut Handoko (1993) yaitu :

- 1) Aspek dari dalam, merupakan aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.
- 2) Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini bisa berwujud suatu objek kegiatan seseorang yang ada diruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran human relation akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan.
- 3) Aspek persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan karyawan memberikan perhatian atas persepsi karyawan memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktifitas kerjanya.

Sedangkan Tasmara (2002) mengatakan bahwa etos kerja individu dapat diukur berdasarkan aspek-aspek sebagai berikut :

- 1) Menghargai waktu. Individu yang mempunyai etos kerja tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktivitasnya. Contohnya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja dan disiplin dalam bekerja.
- 2) Tangguh dan pantang menyerah. Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka kerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (*pressure*). Contohnya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
- 3) Keinginan untuk mandiri (*independent*) . Individu yang mempunyai etos kerja tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari hasil usahanya sendiri. Contoh dapat menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa bantuan dari orang lain.
- 4) Penyesuaian. Individu dengan etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja

maupun dengan atasan atau bawahan. Contoh mampu berinteraksi dengan karyawan lain serta menghargai sesama karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja memiliki watak menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri serta penyesuaian.

### c. Ciri-ciri Etos Kerja

Menurut Tasmara (2002) dalam Ayuningtyas (2011) berpangkal dari pengertian etos kerja yang ada maka suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- 1) Mereka memiliki komitmen.
- 2) Mereka kecanduan terhadap waktu.
- 3) Mereka kecanduan disiplin dan semangat pembaharuan.
- 4) Konsekuen dan menghadapi tantangan.
- 5) Mereka memiliki rasa percaya diri serta kerja dikatakan sebagai ibadah.
- 6) Mereka memiliki tipe yang bertanggungjawab.
- 7) Memiliki jiwa kepemimpinan, dan keinginan untuk mandiri.
- 8) Memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- 9) Menempatkan pandangan tentang kerja sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- 10) Kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.

Sedangkan bagi individu yang memiliki etos kerja yang rendah maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya :

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani.
- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai kerja manusia.
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- 5) Kerja dihayati sebagai bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang baik diantaranya aktif, ceria, dinamis, disiplin, efektif, energik, fokus, ikhlas, jujur, optimis, kerja keras, ramah, sabar, semangat, tekun, tanggung jawab, ulet, dan menghargai.

## **e. Kinerja**

### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Rivai (2006:309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pendapat lain dari Sedarmayanti (2010 dalam Dwiningtyas,2014) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, dimana hasil tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

## b. Pengukuran Kinerja

Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Simanjuntak (2005:127) menjelaskan bahwa kinerja yang diukur adalah kinerja perusahaan dari masing-masing unit organisasi dan kinerja tiap unit yang terdiri dari penjumlahan kinerja setiap individu atau perorangan yang ada dalam unit tersebut, standar pengukuran unit ini terdiri atas kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Seperti yang dikemukakan oleh Dharma (2003:355) Kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Pengukuran kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
- 2) Pengukuran kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) pengukuran kualitatif keluran mencerminkan pengukura “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- 3) Pengukuran ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Bangun (2012:234) yang menyatakan bahwa “standar pekerjaan dapat diukur dengan melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerjasama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu”.

- 1) Jumlah pekerjaan  
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan  
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan.
- 3) Ketepatan waktu  
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki



ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Suatu pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

Pengukuran kinerja dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan dalam suatu periode tertentu, sehingga selanjutnya dapat dilakukan evaluasi kinerja. Penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Dharma (2003:355) sebagai indikator dalam penelitian.

### c. Penilaian Kinerja

Bangun (2012:231) menjelaskan “penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Untuk menentukan baik atau tidaknya kinerja seorang karyawan dapat ditentukan dengan membandingkan hasil kerja dengan standar pekerjaan. Apabila hasil yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan maka dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Sebaliknya, apabila hasil kerja karyawan tidak mencapai standar pekerjaan maka termasuk pada kinerja yang kurang baik atau rendah. Penilaian kinerja dapat ditinjau kedalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu. Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antara individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem serta dokumentasi (Bangun, 2012:232).

#### **d. Faktor-faktor Penentu Kinerja**

Agar kinerja karyawan didapatkan hasil yang optimal seseorang harus memiliki kemauan dan semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh 3 (tiga) hal yaitu :

- 1) Kemampuan,
- 2) Keinginan,
- 3) Lingkungan.

Tanpa mengetahui tentang 3 (tiga) faktor tersebut maka kinerja yang baik tidak akan tercapai. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/ sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2001).

### **C. Pengaruh Antar Variabel**

#### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan**

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, terutama lingkungan kerja fisik karyawan. Sedarmayanti (2001:21) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian Arifah (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap etos kerja karyawan. Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa

lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh secara langsung pada sumber daya manusia yang akan berdampak pada etos kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Apabila di perusahaan tercipta lingkungan kerja fisik yang baik, bersih, aman dan nyaman akan membuat karyawan nyaman dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan**

Sedarmayanti (2009:31) menjelaskan “lingkungan kerja non fisik mencakup semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Hubungan antar manusia dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal utama karena penghubung karyawan dengan pimpinan maupun sesama karyawan. Penelitian Arifah (2015) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja non fisik terhadap etos kerja.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Karyawan yang bekerja akan berinteraksi secara langsung dengan lingkungan kerjanya. Ketersediaan lingkungan kerja fisik yang memadai dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja merupakan salah satu upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan- kebutuhan yang diharapkan karyawan. Lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan dapat menjadi faktor penggerak agar karyawan mau bekerja efektif sehingga tujuan

perusahaan dapat tercapai. Hal tersebut didukung dengan penelitian Kusuma (2017) yang menyebutkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja menyenangkan, terutama dalam lingkungan kerja non fisik. Kasmir (2016:192) menjelaskan bahwa “jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan”. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja karyawan tidak memberikan kenyamanan, maka dapat mengganggu kinerja seorang karyawan. Ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja secara non fisik dapat menyebabkan karyawan malas melakukan pekerjaan kinerja juga akan menurun. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **5. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Suatu organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan harus melibatkan peningkatan kinerja anggota perusahaan atau karyawannya, adanya kinerja yang tinggi harus diimbangi dengan adanya etos kerja karyawan. Sinamo (2005) mengemukakan etos kerja mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar,

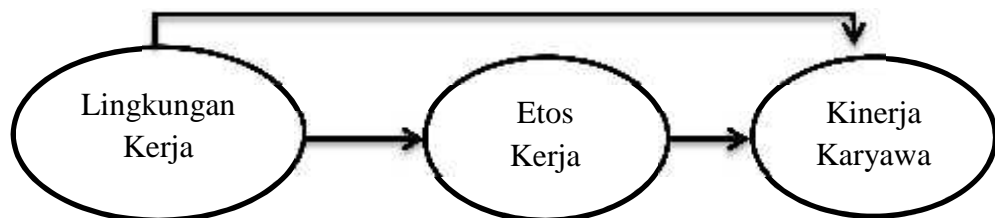
pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap- sikap, aspirasi- aspirasi, keyakinan- keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Penelitian Rukmana (2010) pada Dedy Jaya Plaza Tegal memberikan hasil bahwa Etos Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa adanya Etos kerja merupakan suatu pandangan juga motivasi seseorang terhadap kerja, apabila seseorang memiliki pandangan atau motivasi yang tinggi mengenai kerja maka seseorang tersebut dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi. Sedangkan, jika seseorang memiliki motivasi dan pandangan yang rendah mengenai kinerja, maka dikatakan memiliki etos kerja yang rendah. Sementara tinggi rendahnya etos kerja akan berdampak pada kinerja karyawan.

#### **D. Model Konsep dan Hipotesis**

##### **1. Model Konsep**

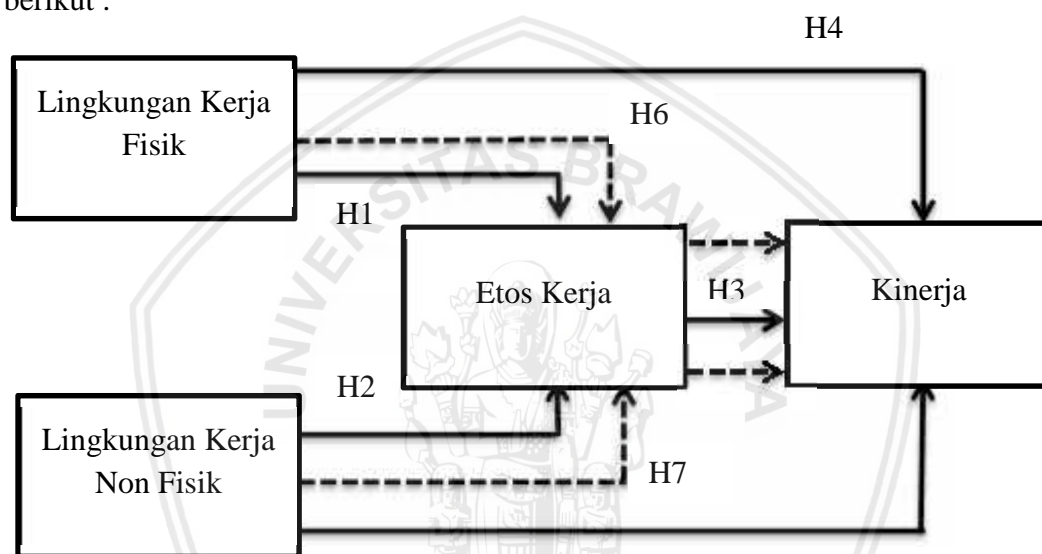
Berdasarkan tinjauan teoritis tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai variabel mediasi. Berikut gambaran model konsep :



**Gambar 2.1 Model Konseptual**

## 2. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam suatu penelitian, maka dari itu biasanya rumusan masalah penelitian disusun dalam kalimat pertanyaan, Sugiyono (2009:93). Untuk memahami hubungan antara variabel dalam penelitian ini, maka dapat dibuat model hipotesis sebagai berikut :



Gambar 2.2 Model Hipotesis H5

Keterangan :



: Pengaruh secara langsung.



: Pengaruh tidak langsung.

H<sub>1</sub> : Diduga Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Z).

H<sub>2</sub> : Diduga Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja (Z).

- H<sub>3</sub> :Diduga Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- H<sub>4</sub> :Diduga Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- H<sub>5</sub> :Diduga Variabel Etos Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- H<sub>6</sub> :Diduga Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Etos Kerja (Z).
- H<sub>7</sub> :Diduga Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Etos Kerja (Z).

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan untuk membatasi permasalahan dalam penelitian ini. Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). *Explanatory research* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antar variabel penelitian (Sugiyono, 2008 :10). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008 : 15) Data kuantitatif merupakan suatu pernyataan/ pertanyaan yang memerlukan alternatif jawaban, sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju. Pada penelitian ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh- pengaruh antara variabel- variabel yang hendak diteliti. Variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel Lingkungan Kerja fisik ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, Etos Kerja Karyawan ( $Z$ ) sebagai variabel mediasi dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

#### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau letak yang digunakan penulis untuk mendapatkan data dan informasi sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sri Rejeki Isman Tbk yang beralamat di Jalan



Samanhudi No. 88, Ngemplak, Jetis, Sukoharjo, Jawa Tengah. Alasan pengambilan lokasi tersebut, dikarenakan lokasi tersebut memungkinkan untuk memperoleh data yang menyangkut permasalahan yang ada bagi penulis untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai variabel mediator

### **C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran**

#### **1. Konsep**

Sebuah penelitian memerlukan adanya pemahaman tentang konsep dari permasalahan yang hendak diteliti, karena melalui konsep akan dapat merumuskan hubungan-hubungan teoritis. Konsep menurut Singarimbun dan Effendi (2008:34), “Konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik, kejadian, dan keadaan kelompok atau individu”. Tujuan konsep adalah untuk menyelaraskan hubungan antar teori yang digunakan dengan realita yang ada, konsep yang digunakan dalam penelitian ini ada empat, yaitu :

##### **a. Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja dapat dartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi proses kerja karyawan dan segenap pelaku yang turut serta dalam pencapaian tujuan perusahaan.

b. Etos Kerja

Etos kerja merupakan cara pandang atau seperangkat sikap individu atau kelompok tertentu untuk menilai tentang cara kerja sebagai cara pandang yang positif untuk meningkatkan kualitas kehidupan sehingga mampu mengekspresikan dan membuat dirinya terdorong melakukan sesuatu yang ingin dicapai.

c. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas, dimana hasil tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

## 2. Variabel

Sugiyono (2009:38) mengemukakan “variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel bebas

Menurut Sugiyono (2009:39) “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel atau variabel yang menjadi penyebab bagi variabel terikat”. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel bebas adalah Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ).

b. Variabel Intervening

Sugiono (2017 :39) variabel intervening adalah variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel mediator dalam penelitian ini adalah Etos Kerja Karyawan.

c. Variabel terikat

Menurut Sugiyono (2009:39) “variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Pada penelitian ini yang bertindak sebagai variabel terikat adalah Kinerja karyawan.

### 3. Definisi Operasional Variabel

Singarimbun dan Effendi (2006:33) mengemukakan bahwa “definisi operasional adalah unsur yang sangat membantu komunikasi antar peneliti”. Berikut definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan keadaan fisik berupa penerangan tempat kerja, suara ditempat kerja, suhu, warna, kebersihan serta keamanan yang berada di dalam perusahaan yang dapat mempengaruhi karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009) indikator yang digunakan dalam mengukur variabel kondisi fisik lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Penerangan, dengan *items* :

- a) Sinar/ cahaya yang baik
- b) Distribusi cahaya yang merata

- 2) Warna dinding, dengan *items* :
    - a) Ketepatan dalam pemilihan warna
    - b) Keterpaduan dalam kombinasi warna
  - 3) Suhu Udara, dengan *items* :
    - a) Ventilasi yang cukup pada gedung pabrik.
    - b) Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udara yang baik.
  - 4) Kebersihan, dengan *items* :
    - a) Lingkungan yang sehat dan bersih.
    - b) Fasilitas untuk menjaga kebersihan sudah memadai.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sugito dan Sumartono (2005) indikator untuk mengukur Lingkungan Kerja Non Fisik adalah sebagai berikut :

- 1) Struktur Tugas, dengan *items* :
  - a) Kejelasan pembagian tugas.
  - b) Kejelasan wewenang dan tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Desain Pekerjaan, dengan *items* :
  - a) Mekanisme yang jelas dalam pekerjaan.
  - b) Kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan.
- 3) Pola Kepemimpinan, dengan *items* :
  - a) Komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan

- b) Memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
  - 4) Pola Kerjasama, dengan *items* :
    - a) Atasan dapat bekerjasama dengan karyawan dengan baik.
    - b) Sesama karyawan dapat bekerjasama untuk menyelesaikan tugasnya.
  - 5) Budaya Organisasi, dengan *items* :
    - a) Mematuhi nilai dan norma yang ada di perusahaan.
    - b) Kebanggaan pada perusahaan.
  - c. Etos kerja
- Etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Tasmara (2002) dalam ayuningtyas (2011) mengutip indikator etos kerja yang diturunkan dari aspek- aspek etos kerja sebagai berikut :
- 1) Menghargai waktu, dengan *items* :
    - a) Disiplin
    - b) Efisien
  - 2) Tangguh dan pantang menyerah, dengan *items* :
    - a) Bekerja keras
    - b) Ulet
  - 3) Keinginan untuk mandiri, dengan *items* :
    - a) Rasa ingin tahu

b) Wawasan luas

4) Penyesuaian diri, dengan *items* :

a) Penyesuaian diri dengan atasan

b) Penyesuaian diri dengan rekan kerja

d. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Menurut Dharma (2003:355) indikator pengukuran kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas, dengan *items* :

a) Mampu melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan

b) Menghasilkan target sesuai standar perusahaan

2) Kualitas, dengan *items* :

a) Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.

b) Hasil kerja karyawan lebih baik dari sebelumnya.

3) Ketepatan waktu, dengan *items* :

a) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan

b) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dibanding waktu sebelumnya.

Tabel 3.1

## Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Items	Sumber
Lingkungan kerja	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan	1. Sinar/cahaya yang baik 2. Distribusi cahaya yang merata	Sedarma yanti (2009)
		Warna Dinding	1. Ketepatan dalam pemilihan warna 2. Keterpaduan dalam kombinasi warna	
		Suhu Udara	1. Ventilasi yang cukup pada gedung pabrik. 2. Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udara yang baik.	
		Kebersihan	1. Lingkungan yang sehat dan bersih. 2. Fasilitas untuk menjaga kebersihan sudah memadai.	
Lingkungan Kerja Non Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik	Struktur Tugas	1. Kejelasan pembagian tugas. 2. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab pekerjaan.	Sugito dan Sumarto no (2005)
		Desain pekerjaan	1. Mekanisme yang jelas dalam pekerjaan. 2. Kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan.	
		Pola Kepemimpinan	1. Komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan  2. Memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk	

Lanjutan Tabel 3.1

			menyelesaikan pekerjaannya.	
		Pola Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Atasan dapat bekerjasama dengan karyawan dengan baik.</li> <li>2. Sesama karyawan dapat bekerjasama untuk menyelesaikan tugasnya.</li> </ol>	
		Budaya Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mematuhi nilai dan norma yang ada di perusahaan.</li> <li>2. Kebanggaan pada perusahaan.</li> </ol>	
Etos Kerja	Etos Kerja Karyawan	Menghargai Waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin</li> <li>2. Efisien</li> </ol>	Tasmara (2002) dalam Ayuningtyas (2011)
		Tangguh dan Pantang Menyerah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bekerja keras</li> <li>2. Ulet</li> </ol>	
		Keinginan untuk mandiri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rasa ingin tahu</li> <li>2. Wawasan luas</li> </ol>	
		Penyesuaian Diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyesuaian diri dengan atasan</li> <li>2. Penyesuaian diri dengan rekan kerja</li> </ol>	
Kinerja	Kinerja Karyawan	Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mampu melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan</li> <li>2. Menghasilkan target sesuai standar perusahaan</li> </ol>	Dharma (2003)
		Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan</li> <li>2. Hasil kerja karyawan lebih baik dari sebelumnya</li> </ol>	
		Ketepatan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelesaikan</li> </ol>	



Lanjutan Tabel 3.1

		Waktu	pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan 2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dibanding waktu sebelumnya.	
--	--	-------	--	--

Sumber : Tinjauan Teoritis

#### 4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2014). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dimana responden dalam menentukan jawaban dengan mengikuti pertanyaan- pertanyaan yang sebelumnya disusun melalui indikator-indikator yang ditentukan. Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari nilai tertinggi sampai nilai terendah. Metode skala jawaban dalam penelitian ini adalah skala Likert, maka kuisisioner yang disebarkan kepada responden berisi tentang pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, etos kerja dan kinerja karyawan PT.Sri Rejeki Isman Tbk. Penelitian ini menggunakan kategori pilihan jawaban menurut Sugiyono (2014) dengan skor nilai yang telah ditentukan. Pilihan jawaban yang bisa dipilih responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Skala Pengukuran**

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber :Sugiyono,2014

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2010:115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Azwar (2010:77) berpendapat bahwa dalam penelitian sosial, populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Sukoharjo.

##### **2. Sampel**

Menurut Indriantoro dan Sumpomo (2011:115), sampel merupakan meneliti sebagian dari elemen- elemen populasi. Menurut Sugiyono (2010:116) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dapat diketahui bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara- cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas

dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan oleh pihak HRD atas dasar kebijakan dari perusahaan, yang mana sampel yang diteliti yaitu sebanyak 120 responden.

### **3. Teknik Pengambilan Sampel**

Pada penelitian ini teknik menggunakan *Convenience Sampling*. Menurut Sugiarto,dkk (2001:38-40) “*Convenience sampling* adalah pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya”. Sampel penelitian ini ditentukan oleh pihak HRD atas dasar kebijakan dari perusahaan. Dari segi biaya dan waktu yang diperlukan teknik sampling *convenience* merupakan metode yang termurah dan hemat waktu, sedangkan kelemahannya adalah hasil yang diperoleh dapat memunculkan bias dalam pengambilan keputusannya karena teknik ini dapat dilakukan dengan mengambil siapa saja yang dapat ditemui oleh penyebar angket.

## **E. Pengumpulan Data**

### **1. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh berdasarkan pengukuran secara langsung oleh peneliti dari sumbernya ( Mustafa, 2013:92). Data primer diperoleh langsung dari lokasi penelitian, yaitu dengan cara menyebarkan angket yang telah dirancang sesuai dengan variabel, indikator, dan item yang telah ditetapkan oleh peneliti berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, etos kerja, dan kinerja karyawan. Data primer

diperoleh melalui penyebaran angket pada sejumlah sampel yaitu 120 orang karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, dan telah terdokumentasikan, sehingga peneliti tinggal menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitiannya (Mustafa, 2013 :92). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi sejarah dan gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, jumlah karyawan, dan struktur organisasi PT. Sri Rejeki Isman Tbk.

c. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Menyebarkan Angket

Metode ini dilakukan dengan membuat sejumlah daftar pernyataan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang berisi sejumlah pernyataan yang diajukan secara tertulis untuk dijawab dengan alternatif jawaban yang telah disediakan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mencari dan mencatat data-data dari sejumlah arsip ataupun dokumen perusahaan yang dapat menunjang penelitian meliputi, sejarah perusahaan, visi, dan misi perusahaan, data karyawan, struktur organisasi, dan bidang-bidang kegiatan.

## F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat- tingkat kevalidan suatu instrumen. Penghitungan validitas menggunakan rumus *product moment*, yaitu sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r= Koefisien korelasi

n= Banyaknya sampel

X= Skor item

Y= Total skor

Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel atau jika koefisien korelasinya  $> 0,3$  dengan  $r_{tabel} = 0,5$  (Sugiyono,2009)

### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221) “reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji realibilitas instrument menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$\alpha = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

= nilai reliabilitas alat ukur

k = jumlah item 1 pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$  = jumlah varians masing- masing item

$\sigma_t^2$  = varians total

Menurut Arikunto (2010:239) ketentuan pengujian dengan metode *Alpha Cronbach* adalah dengan membandingkan koefisien alpha ( $\alpha$ ) dengan 0,6 jika koefisien alpha ( $r$  hitung) lebih besar dari 0,6 maka item tersebut reliabel.

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Data yang diperoleh dari lokasi penelitian diolah oleh peneliti hingga menjadi hasil dan dijadikan acuan untuk melihat apakah instrumen yang digunakan sudah valid dan reliabel. Dalam hal ini kedua uji tersebut diolah menggunakan aplikasi SPSS *for windows version 23* diperoleh hasil sebagaimana telah tercantum pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	keterangan
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0,623	0,152	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,586		Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,486		Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,546		Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,626		Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,670		Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,641		Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,664		Valid
	X <sub>2.1</sub>	0,569		Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,444		Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,480		Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,302		Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,343		Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,608		Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,495		Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,521		Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,516		Valid
	X <sub>2.10</sub>	0,561		Valid
	Z <sub>1</sub>	0,566		Valid
	Z <sub>2</sub>	0,467		Valid
	Z <sub>3</sub>	0,484		Valid

Lanjutan Tabel 3.3

	Z <sub>4</sub>	0,501		Valid
	Z <sub>5</sub>	0,534		Valid
	Z <sub>6</sub>	0,522		Valid
	Z <sub>7</sub>	0,525		Valid
	Z <sub>8</sub>	0,631		Valid
	Y <sub>1</sub>	0,549		Valid
	Y <sub>2</sub>	0,613		Valid
	Y <sub>3</sub>	0,535		Valid
	Y <sub>4</sub>	0,653		Valid
	Y <sub>5</sub>	0,760		Valid
	Y <sub>6</sub>	0,676		valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Untuk dapat dikatakan valid, maka suatu item pernyataan harus memenuhi nilai *corrected item-total correlation* (r hitung) lebih besar dari r tabel. Nilai r tabel bisa diperoleh dari perhitungan derajat kebebasan (*degree of freedom*- df) yang diperoleh dari jumlah sampel atau responden dikurangi 2 ( $df=n-2$ ), dimana pada penelitian ini melibatkan 119 responden, maka,  $df= 119-2 =117$ , dengan  $df=117$ , maka diperoleh r tabel 0,1515 dibulatkan menjadi 0,152.

Pada Tabel 3.4 dapat diketahui bahwa r hitung > r tabel, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen di atas dapat digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>), Etos Kerja Karyawan (Z), dan Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	0,749	Reliabel
Lingkungan Kerja Non fisik (X <sub>2</sub> )	0,631	Reliabel
Etos Kerja (Z)	0,624	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,675	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Pada tabel diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk seluruh item pada variabel yang diuji memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih dari 0,6 sehingga

dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh item yang digunakan pada penelitian ini reliabel.

## **G. Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah diolah sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, Sugiyono (2010:206). Data yang terkumpul diolah kemudian didistribusikan ke dalam tabel, setelah itu dilakukan pembahasan deskriptif angka- angka dan persentase.

### **2. Analisis Inferensial**

Menurut Sugiyono (2010:207) statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberikan untuk populasi. Statistik ini disebut juga dengan statistik *probabilitas*, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi tersebut berdasarkan data sampel yang kebenarannya bersifat peluang (*probabilitas*). Pengolahan data pada tingkat inferensial dimaksudkan untuk mengambil kesimpulan dengan pengujian hipotesis.

Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

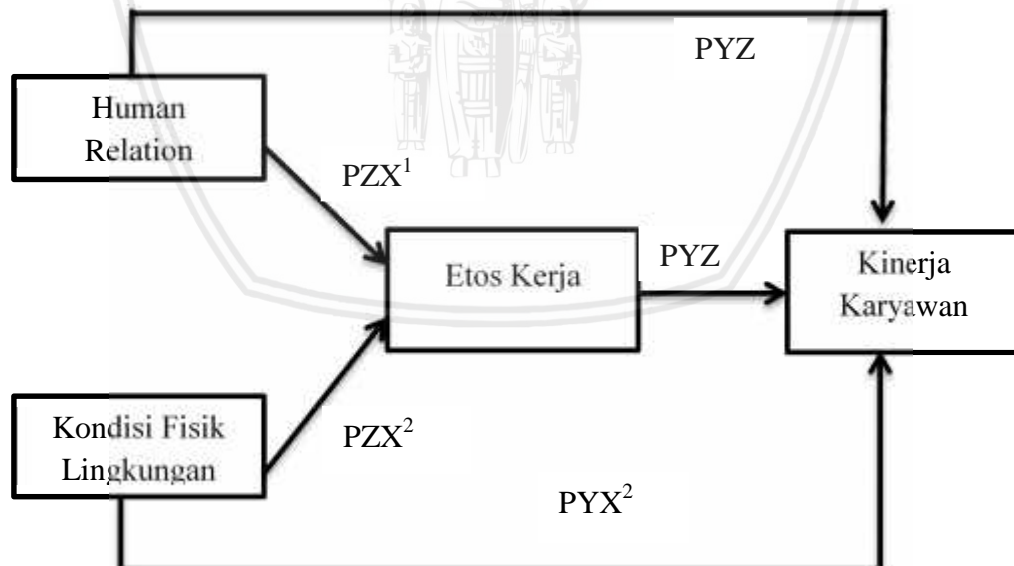


### a. Analisis Jalur

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibuktikan dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*), Ridwan dan Kuncoro (2008:116) berpendapat bahwa:

Pada dasarnya koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku atau Z-Score (data yang diset dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi).

Untuk mencari pengaruh secara langsung antara variabel bebas dan terikat, maka dibuat persamaan struktur terlebih dahulu sesuai dengan alur yang terdapat dalam diagram jalur, persamaan struktur dalam model *path analysis* dapat dilihat pada gambar 3.1



Gambar 3.1 Model *Path Analysis*

Persamaan struktur analisis path :

1.  $Z = PZX^1 + PZX^2 + e1$  (Substruktur 1)
2.  $Y = PYX^1 + PYX^2 + PYZ + e2$  (Substruktur 2)

Keterangan :

- $X^1$  = Lingkungan Kerja Fisik  
 $X^2$  = Lingkungan Kerja Non Fisik  
 $Y$  = Kinerja  
 $Z$  =Etos Kerja  
 $P$  = Koefisien path  
 $e$  = nilai residual

Dalam analisis jalur dibutuhkan pengujian *hierarchial regression* dengan memasukkan variabel *independent* (Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik ) dan variabel intervening (Etos Kerja) untuk mengetahui variabel *dependent* (Kinerja Karyawan). Untuk menguji adanya pengaruh mediasi dari variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan, terdapat empat kondisi yang harus dipenuhi menurut Judd & Kenny (1981), Baron & Kenny (1986), Kenny et. al., (1998) dalam Shrouf and Bolger (2002:424) yaitu :

- 1) Variabel X dan Y harus memiliki hubungan. Kondisi ini dapat diperoleh dengan menguji koefisien c, dimana Y sebagai *outcomes* dan X sebagai *explanatory variable*.
- 2) Variabel X dan M harus memiliki hubungan. Kondisi ini dapat diperoleh dengan menguji koefisien a, dimana M sebagai *outcomes* dan X sebagai *explanatory variable*.
- 3) Variabel M dan Y harus memiliki hubungan setelah X dimasukkan untuk menguji b, dimana Y sebagai *outcomes* dan X dan M sebagai *explanatory variable*.

- 4) Kenny et. al., menyatakan pengaruh mediasi akan terjadi secara sempurna (perfect mediated) apabila pengaruh signifikan variabel X terhadap Y menjadi tidak signifikan (tidak sama dengan nol) pada saat variabel pemediasi dimasukkan.

Ghozali menyatakan pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel Test. Uji sobel dapat dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M (Mediasi) dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 s_e^2 + a^2 s_e^2 + s_e^2 s_e^2}$$

Selanjutnya untuk menguji pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{a}{s}$$

setelah diperoleh nilai t tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t tabel. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

### b. Uji Hipotesis

Uji t dimaksudkan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak. Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan menjadi statistik seperti berikut (Ridwan dan Kuncoro, 2008 :117) :

$$Ha : \rho_{yx} > 0$$

$H_0 : \rho < 0$

Secara individual uji statistik yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan rumus Schumaker & Lomax dan Kusnendi dalam Ridwan dan Kuncoro (2008:117) sebagai berikut :

$$t_k = \frac{\rho}{s_{\rho}}$$

Keterangan :

$t_k$  =  $t_{hitung}$

$\rho$  = koefisien regresi parsial

$s_{\rho}$  = standar error koefisien b (variabel bebas)

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi analisis jalur bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas Sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 \leq Sig$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan (Ridwan dan Kuncoro, 2008:123).
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 > Sig$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan (Ridwan dan Kuncoro, 2008:123).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah PT. Sri Rejeki Isman Tbk.

PT. Sri Rejeki Isman Tbk. merupakan perusahaan yang beroperasi dalam bidang industri tekstil dan produk tekstil yang didirikan oleh HM Lukminto (Alm.) pada 16 Oktober 1978, berdasarkan Akta No. 48 tanggal 22 Mei 1978 yang dibuat di hadapan Ruth Karlina, S.H., notaris di Surakarta. Akta Pendirian Perusahaan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam Surat Keputusan No. 02-1830-HT01.01.Th.82 tanggal 16 Oktober 1982 dan telah diumumkan dalam Berita Negara No. 95 Tambahan No. 1456 tanggal 28 November 1986. Akta Perusahaan telah mengalami beberapa kali perubahan, dengan perubahan terakhir melalui Akta No. 252 tanggal 22 Februari 2013 sebagaimana diubah dalam keputusan sirkular pemegang saham tanggal 4 Maret 2013 yang dinotariatkan melalui akta No. 29 tanggal 4 Maret 2013, seluruhnya dari Dr. Irawan Soerodjo, S.H., notaris di Jakarta.

PT. Sri Rejeki Isman Tbk. berdiri dengan modal dasar sebesar 50.000.000.000 Saham, modal ditempatkan dan disetor penuh sebesar 18.592.888.040 Saham yang mana secara kepemilikan saham PT. SRITEX terdiri dari 0,56% (8.880.000 lembar) dipegang oleh pendiri, 56,07% (10.425.274.040 lembar) milik PT. Huddleston Indonesia dan 43,88% (8.158.734.000 lembar) milik publik.

PT Sri Rejeki Isman Tbk (Sritex atau Perseroan) berawal dari sebuah perusahaan perdagangan tradisional yang menjual produk tekstil bernama “Sri Redjeki” yang berada di Pasar Klewer Surakarta, yang didirikan oleh H. M. Lukminto pada 1966. Sritex berkembang dengan memproduksi kain yang dikelantang dan dicelup di pabrik pertama yang dibangun di Baturono, Surakarta, pada 1968. Pada 1978, “Sri Redjeki” secara resmi berubah menjadi PT. Sri Rejeki Isman. Perseroan secara resmi melakukan penawaran saham perdana pada 2013 yang otomatis mengubah nama menjadi PT. Sri Rejeki Isman Tbk.

Saat ini, Sritex telah menjadi produsen tekstil-garmen terintegrasi dengan lebih dari 18 ribu karyawan yang mengkonsentrasikan sebagian besar operasinya di lahan seluas 79 hektar di Sukoharjo, Jawa Tengah. Dengan empat lini produksi mulai dari :

**a. Pemintalan**

Divisi Pemintalan yang dimiliki Perseroan menghasilkan produk benang. Benang adalah jalinan sambung-menyambung dari bahan fiber, filament atau bahan yang dapat digunakan untuk proses penenunan atau kain. Berbagai bentuk benang dapat diproduksi berdasarkan bahan baku fiber yang digunakan dan juga ketebalan benang yang diinginkan. Hasil produksi Divisi Pemintalan adalah rayon, katun dan polyester untuk berbagai macam ukuran.

**b. Penenunan**

*Greige* atau kain mentah adalah produk akhir dari benang yang sudah ditenun dan merupakan bahan utama dari proses penyelesaian akhir produk tekstil yang dilakukan oleh Divisi Penenunan. *Greige* juga sering disebut sebagai kain

kasar mengingat produk ini masih harus melalui proses lebih lanjut, seperti *dyeing*, *printing*, atau *finishing treatment* lainnya sebelum bisa digunakan sebagai produk jadi.

### c. Finishing Kain

Kain jadi adalah *greige* yang telah diputihkan, diwarnakan dan dicetak sehingga dapat langsung digunakan untuk keperluan produksi garmen. Sritex memproduksi kain jadi berdasarkan pesanan dari pelanggan dan desain yang telah disetujui sebelumnya, baik dari pelanggan sendiri maupun dengan bantuan dari Sritex, atau dari daftar desain yang sebelumnya pernah dihasilkan dan masih disimpan dalam file perusahaan. Produksi kain jadi memiliki dua kategori, yaitu untuk keperluan seragam dan pakaian jadi ritel.

### d. Garmen

Garment adalah produk akhir yang diproduksi oleh Sritex, terdiri dari seragam untuk militer dan perusahaan atau pakaian jadi ritel. Seperti halnya dengan kain jadi, garmen di Sritex diproduksi sesuai dengan pesanan pelanggan berdasarkan desain yang disediakan oleh Sritex, dari pelanggan sendiri atau dari file yang masih disimpan di *database* perusahaan. Mayoritas produksi garmen ini dibuat untuk melayani berbagai peritel besar di bidang *fashion*.

Saat ini, Sritex belum memiliki merek ritelnya sendiri. Perseroan menjadi perusahaan tekstil garmen terpadu dengan standar kendali mutu yang tinggi. Kapasitas produksi Sritex tidak hanya terbatas pada produk seragam militer saja, Sritex juga memproduksi berbagai perlengkapan militer untuk negara-negara di seluruh penjuru dunia.

Untuk menjaga kualitas produk, Sritex menerapkan sistem kontrol kualitas AQL 2,5 yang dengan ketat memonitor semua aktifitas produksi dari proses inspeksi kain sampai penjahitan garmen. Hal ini terus ditingkatkan dengan sistem kontrol kualitas mandiri yang dilakukan sebelum inspeksi final yang dilakukan oleh pelanggan. Produk-produk berkualitas tinggi dan pengiriman yang tepat waktu telah melampaui ekspektasi dari berbagai klien yang terus bertambah. Pembuktian bahwa Sritex memiliki tradisi kualitas yang kuat dengan diakuinya kualitas Sritex secara dunia dengan Sertifikat *Registered Supplier Bundeswehr* (Angkatan darat Jerman) dan Sertifikat NATO dimana keduanya standar kualitas tertinggi untuk manufacturing garmen untuk militer. Dalam skala nasional Sritex mendapatkan beberapa penghargaan salah satunya Rekor Muri atas prestasinya di beberapa kategori berikut :

- a. Penyelenggaraan Upacara Bendera dengan jumlah partisipan terbanyak (1995) dan sebagai perusahaan yang paling rutin mengadakan upacara bendera setiap bulan di tanggal 17 (2007).
- b. Mendesain lebih dari 300.000 motif kain (2007).
- c. Memproduksi seragam militer untuk 30 negara (2007).

Sritex telah menjelma menjadi perusahaan modern yang memiliki tenaga-tenaga profesional dari dalam dan luar negeri, seperti Korea Selatan, Filipina, India, Jerman, maupun Tiongkok. Sritex juga telah memiliki banyak pelanggan peritel besar dan modern seperti H&M, Walmart, K-Mart dan Jones Apparel Group. PT. Sri Rejeki Isman Tbk. menaungi 3 perusahaan yang menjadi bagian dalam SRITEX GROUP, yakni Senang Kharisma II, Citra Busana Semesta dan



Sukoharjo Tex. Keseluruhan aktifitas yang terjadi di masing-masing perusahaan SRITEX GROUP juga menjadi tanggungjawab perusahaan induk.

## **2. Visi, Misi, Trilogi, Tridharma dan Kebijakan Mutu PT. SRITEX**

### **a. Visi PT. Sri Rejeki Isman Tbk.**

Menjadi produsen tekstil dan garmen terbesar, bereputasi paling baik dan paling terpercaya.

### **b. Misi PT. Sri Rejeki Isman Tbk.**

- 1) Menghasilkan produk-produk paling inovatif sesuai dengan keperluan dan kebutuhan pelanggan.
- 2) Menjadi perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dan pertumbuhan untuk kepentingan seluruh pemangku kepentingan.
- 3) Menyediakan dan memelihara lingkungan pekerjaan yang kondusif bagi seluruh karyawan.
- 4) Memberikan kontribusi dan peningkatan nilai bagi masyarakat.

### **c. Trilogi PT. Sri Rejeki Isman Tbk.**

- 1) Perusahaan adalah sawah ladang kita bersama.
- 2) Hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- 3) Kita terikat sebagai keluarga besar Sritex yang mengutamakan persatuan dan kesatuan.

### **d. Tridharma PT. Sri Rejeki Isman Tbk.**

- 1) Melu Handarbeni ( ikut merasa memiliki)
- 2) Melu Hangkrukebi ( ikut bertanggungjawab )

3) Mulat Sariro Hangrosowani ( selalu mawas diri)

**e. Kebijakan Mutu PT. Sri Rejeki Isman Tbk.**

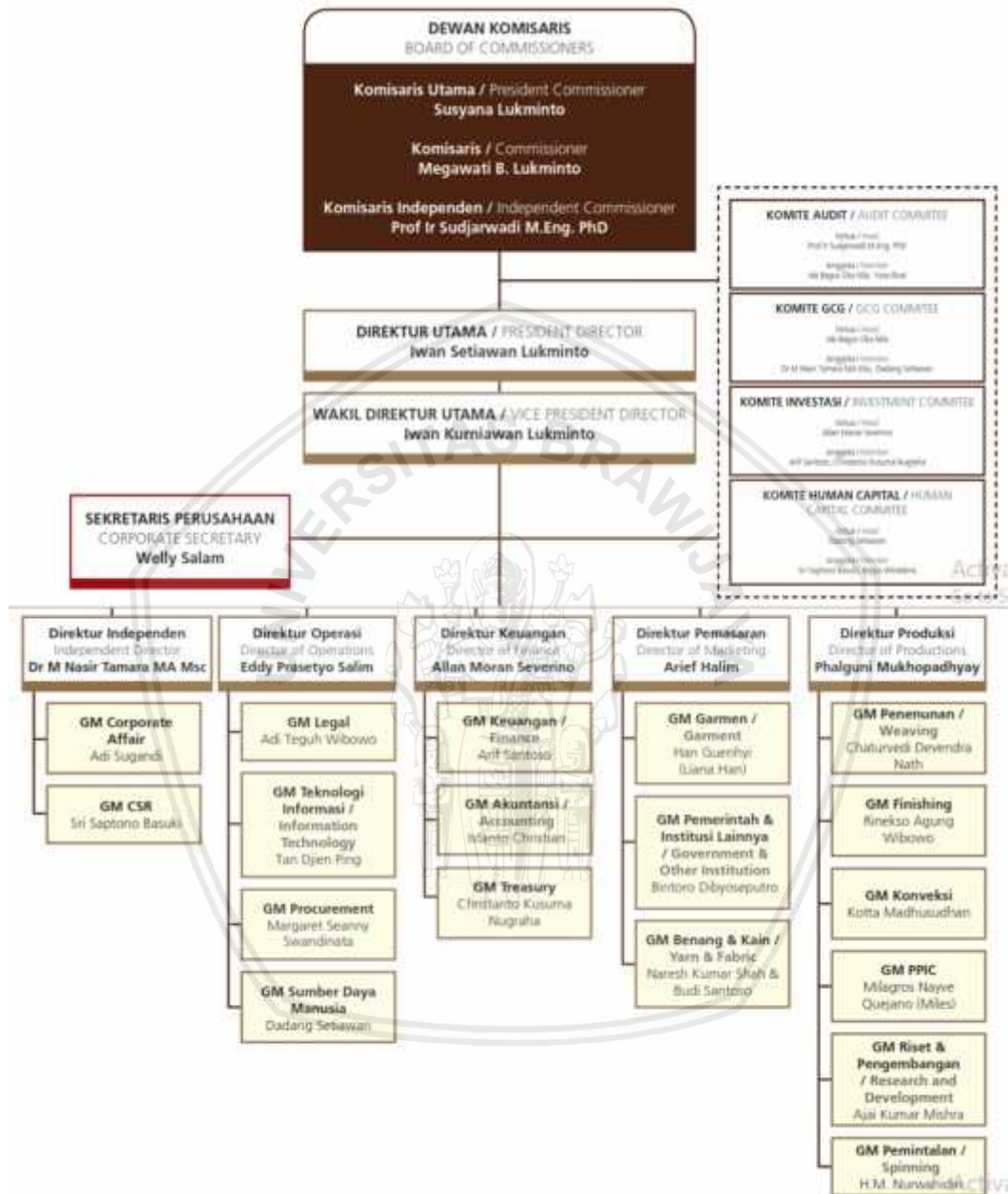
Sritex adalah perusahaan tekstil- garmen terpadu yang menghasilkan produk :

- 1) Sesuai dengan persyaratan pelanggan
- 2) Mengutamakan kepuasan pelanggan
- 3) Menyerahkan produk tepat waktu
- 4) Selalu melakukan perbaikan sistem secara berkesinambungan.

**3. Lokasi PT. Sri Rejeki Isman Tbk.**

Kantor dan pusat produksi PT. Sri Rejeki Isman Tbk. berada di Jl. KH. Samanhudi 88 Jetis, Sukoharjo Solo - Jawa Tengah, Indonesia. Selain itu, PT Sri Rejeki Isman Tbk. juga memiliki kantor yang berada di Jakarta, *The Energy Building* Lt. 20 SCBD Lot 11A , Jl. Jend. Sudirman Kav. 52-53 , Jakarta Selatan, Indonesia.

#### 4. Struktur Organisasi PT. Sri Rejeki Isman Tbk.



Sumber : Annual Report PT. Sri Rejeki Isman Tbk Tahun 2017

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sri Rejeki Isman Tbk.

## **5. Tugas dan Tanggungjawab tiap jabatan**

### **a. Dewan Komisaris**

#### **Tugas Utama**

- 1) Mengawasi pengelolaan Perseroan oleh Direksi berdasarkan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 2) Melaksanakan tugas-tugas sesuai hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan/atau berdasarkan keputusan RUPS;
- 3) Menganalisis/menelaah laporan tahunan yang disampaikan oleh Direksi serta menandatangani laporan tersebut;
- 4) Membuat pengesahan Rencana Kerja dan Anggaran Perseroan;
- 5) Mengawasi pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) serta menyampaikan hasil penilaian dan pendapat mereka dalam RUPS;
- 6) Mengikuti perkembangan Perusahaan serta memberikan pendapat dan saran kepada Direksi terhadap setiap persoalan yang dianggap penting dalam pengelolaan Perseroan sesuai fungsi pengawasannya;
- 7) Memantau efektivitas penerapan GCG dan pelaksanaan tanggung jawab sosial yang dijalankan Perseroan.

#### **Tanggungjawab**

- 1) Bertanggung jawab terhadap pengawasan manajemen Perseroan;
- 2) Bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian Perseroan apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugasnya. Tanggung jawab ini berlaku secara tanggung renteng bagi setiap anggota Dewan Komisaris;

- 3) Dewan Komisaris tidak bertanggung jawab atas kerugian yang dimaksud di atas apabila para anggota Dewan Komisaris dapat membuktikan:
  - a) Tidak mengedepankan kepentingan pribadi baik langsung maupun tidak langsung atas tindakan manajemen dari Direksi yang mengakibatkan kerugian; serta
  - b) Memberikan nasihat kepada Direksi untuk mencegah timbulnya, atau berlanjutnya, kerugian Perseroan.

**b. Direktur Utama**

**Tugas dan tanggungjawab**

- 1) Memberikan arahan dan mengendalikan kebijakan, visi, misi, dan strategi Perseroan;
- 2) Menentukan dan/atau mengkoordinasikan, kebijakan perencanaan, pengendalian, pencapaian sasaran jangka panjang Perseroan, kebijakan audit, peningkatan kultur, citra, tata kelola Perseroan dan upaya pemecahan masalah yang dihadapi Perseroan;
- 3) Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan operasional Perseroan;
- 4) Mewakili Perusahaan di dalam maupun di luar pengadilan;
- 5) Memutuskan dan menetapkan anggaran Perseroan;
- 6) Memimpin, mengkoordinasi, serta memberikan arahan dan instruksi kepada para anggota Direksi atas kebijakan-kebijakan Perseroan serta pelaksanaannya;
- 7) Menentukan agenda rapat Direksi dan memastikan kelancaran prosedur rapat dengan keputusan dan kesepakatan yang jelas;

- 8) Menyelenggarakan dan memimpin rapat Direksi atau rapat-rapat lain apabila dipandang perlu sesuai usulan jajaran Direksi;
- 9) Menunjuk dan memberikan kuasa kepada anggota Direksi lain untuk bertindak atas nama Direksi;
- 10) Menentukan keputusan Direksi.

**c. Wakil Direktur Utama**

**Tugas dan Tanggungjawab**

- 1) Membantu Direktur Utama dalam merumuskan, menyusun, menetapkan konsep dan rencana umum Perseroan ke arah pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan;
- 2) Membantu Direktur Utama untuk melakukan pengawasan dan pengendalian atas seluruh kinerja Perseroan;
- 3) Membantu Direktur Utama dalam menyelesaikan masalah-masalah Perusahaan serta hal-hal lain sesuai ketetapan Direksi;
- 4) Menggantikan pelaksanaan tugas dan kewenangan Direktur Utama dalam memimpin dan mengendalikan Perseroan apabila Direktur Utama berhalangan.

**d. Direktur Pemasaran**

**Tugas dan Taggungjawab**

- 1) Bertanggung jawab atas semua kegiatan penjualan, unit- unit kerja pemasaran dan personil yang terlibat dalam penjualan dan pemasaran Perseroan;
- 2) Bertanggung jawab untuk menyusun dan mengelola serta mengendalikan anggaran penjualan dan pemasaran;

- 3) Memimpin secara langsung aktivitas operasional sehari-hari dari sektor pemasaran dengan tetap menjaga fokus pada tujuan strategis Perseroan;
- 4) Menyusun strategi pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan;
- 5) Menetapkan tujuan kinerja untuk semua karyawan unit kerja pemasaran dan memantau kinerja secara terus-menerus;
- 6) Mengawasi semua perekrutan, pelatihan dan pemutusan hubungan kerja dengan personil yang terlibat dalam penjualan dan pemasaran;
- 7) Mengarahkan unit kerja pemasaran untuk mencapai sasaran yang ditetapkan dalam rencana strategis Perseroan;
- 8) Melakukan koordinasi operasional penjualan dan pemasaran dengan semua unit kerja Perseroan lainnya;
- 9) Menyusun, mengembangkan, dan melaksanakan rencana penjualan strategis yang efektif;
- 10) Membangun, mengembangkan dan/atau menjaga dan meningkatkan hubungan bisnis dengan semua pelanggan Perseroan;
- 11) Bekerja sama dengan sektor produk dalam rangka pengembangan produk dan layanan baru untuk pelanggan Perseroan;
- 12) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kegiatan unit kerja penjualan dan pemasaran di Perseroan.

**e. Direktur Keuangan**

- 1) Memimpin dan mengendalikan pembuatan kebijakan, pengelolaan, dan pelaporan keuangan mencakup kegiatan fungsi pengawasan;

- 2) Melaksanakan dan mengendalikan seluruh kebijakan keuangan serta melaksanakan efisiensi dan efektivitas fungsi-fungsi keuangan di pusat, unit kerja, dan unit bisnis;
- 3) Menyusun, menetapkan, dan mengkoordinasikan Rencana Kerja dan Anggaran Perseroan (RKAP) serta pengendalian akuntansi atas biaya-biaya pendapatan dan keuntungan serta tingkat investasi;
- 4) Mengkonsolidasi, mengendalikan, dan mengawasi penyusunan dan pelaksanaan arus kas Perseroan berdasarkan RKAP dalam rangka usaha peningkatan efisiensi;
- 5) Mengarahkan dan membina pengelolaan keuangan Perseroan meliputi kebijakan anggaran, keuangan, dan akuntansi;
- 6) Mengelola portofolio investasi keuangan dan keputusan finansial untuk mencapai nilai tambah secara maksimal dan tercapainya tujuan Perseroan sesuai ketetapan Direksi;
- 7) Meninjau ulang dan meningkatkan kebijaksanaan dan prosedur keuangan secara periodik berupa penetapan sistem dan tata kerja tentang pengelolaan keuangan Perseroan sesuai dengan perkembangan teknologi maupun perubahan-perubahan dalam ekonomi dan undang-undang, serta mengarahkan dan membina masalah umum yang mencakup bidang keuangan;

**f. Direktur Independen**

- 1) Mengelola kegiatan Perseroan;
- 2) Menerapkan kebijakan, prinsip-prinsip, nilai-nilai, strategi, tujuan, dan target kinerja yang telah dievaluasi;



- 3) Memastikan keberlanjutan usaha jangka panjang Perseroan;
- 4) Memastikan pencapaian target-target kinerja, pelaksanaan regulasi dan prinsip kehati-hatian.

**g. Direktur Produksi**

- 1) Meninjau usulan Rencana Kerja dan Anggaran Perseroan (RKAP) dari seluruh Divisi di bagian produksi dan mengajukannya di dalam rapat Direksi dan rapat Komisaris;
- 2) Merencanakan dan merumuskan kebijakan strategis yang menyangkut produksi;
- 3) Mengawasi dan mengarahkan proses-proses di seluruh Divisi Produksi;
- 4) Melakukan koordinasi dengan lembaga-lembaga/ instansi terkait baik dalam maupun dari luar negeri untuk menjalankan strategi produksi;
- 5) Memberikan masukan kepada Direktur Utama dalam memutuskan hal-hal yang berkaitan dengan produksi.

**h. Direktur Operasi**

- 1) Membuat, merumuskan, menyusun, menetapkan konsep, dan rencana umum perusahaan, serta mengarahkan dan memberikan kebijakan/keputusan atas segala rancang bangun dan implementasi manajemen operasi ke arah pertumbuhan dan perkembangan Perseroan;
- 2) Menyusun, mengatur, menganalisis, mengimplementasi, dan mengevaluasi manajemen operasi secara bertanggungjawab bagi perkembangan dan kemajuan Perseroan;

- 3) Melakukan pengawasan dan pengendalian atas seluruh kinerja manajemen operasi bagi kepentingan Perseroan;
- 4) Merealisasikan dan melaksanakan rencana-rencana serta prosedur-prosedur yang diterapkan melalui pendelegasian wewenang pada departemen operasi;
- 5) Membuat laporan kegiatan kepada Direktur Utama sebagai pertanggungjawaban seluruh aktivitas manajemen operasi;
- 6) Mengadakan pengawasan terhadap seluruh kinerja departemen operasi.
- 7) Menciptakan konsep dasar, kerangka, dan prosedur departemental berdasarkan kebutuhan dan konsep yang diajukan oleh departemen operasi;
- 8) Memastikan dan mengawasi aplikasi dari setiap aspek organisasi, penerima motivasi manajemen operasi, menyatu dengan sasaran strategi perusahaan dan memberikan sumbangan terhadap berhasilnya pencapaian sasaran-sasaran.

#### **i. Komite Audit**

##### **Tugas dan tanggungjawab Utama**

Menelaah hal-hal yang berkaitan dengan kecukupan sistem pengendalian internal, termasuk manajemen risiko perusahaan, keandalan pelaporan keuangan dan kepatuhan pada peraturan yang berlaku.

##### **Tugas dan Tanggungjawab Umum**

- 1) Menganalisis setiap risiko korporasi dan pelaksanaan manajemen risiko oleh Direksi;
- 2) Mengevaluasi Rencana Kerja dan pelaksanaan audit internal;

- 3) Menelaah status pelaksanaan rekomendasi yang signifikan mengenai pengendalian internal yang disampaikan auditor internal dan eksternal;
- 4) Melakukan penelaahan dan melaporkan ke Dewan Komisaris menyangkut pengaduan yang berkaitan dengan Perusahaan;
- 5) Menelaah informasi keuangan yang akan dipublikasikan oleh Perusahaan seperti laporan keuangan, proyeksi keuangan, dan informasi keuangan lainnya dengan cara sebagai berikut:
  - a) Menelaah laporan keuangan interim untuk memastikan laporan tersebut sudah wajar, mencerminkan hasil bisnis yang nyata, dan fluktuasi yang signifikan jika ada, selaras dengan kondisi industri dan perekonomian secara umum;
  - b) Memahami isu-isu signifikan yang berkaitan dengan pelaporan dan akuntansi termasuk peraturan dan pernyataan terbaru dari ahli/profesional yang dapat diterapkan di Perusahaan, dan secara material dapat mempengaruhi laporan keuangan;
  - c) Melakukan penelaahan untuk memastikan auditor eksternal telah melaksanakan pemeriksaan yang memadai dengan cara:
    - (1) Menelaah memadainya ruang lingkup pekerjaan audit, termasuk staffing, jadwal, dan lingkup pengujian; serta
    - (2) Memantau untuk memastikan pemeriksaan telah dilakukan dengan objektif. sesuai standar audit yang berlaku.
- 6) Menelaah kepatuhan Perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan pasar modal dan peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan kegiatan Perusahaan. melalui tindakan sebagai berikut:

- a) Memahami peraturan perundang undangan yang secara signifikan berhubungan dengan kegiatan Perusahaan. menelaah sistem dan prosedur untuk mengidentifikasi Perusahaan telah mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- b) Menelaah isu hukum dan peraturan yang dilaporkan oleh Penasihat Hukum Perusahaan. Auditor Eksternal. Auditor Internal, dan Divisi Hubungan Investor, serta isu yang dipublikasikan di surat kabar atau media lainnya.

**j. Komite GCG**

**Tugas dan Tanggungjawab**

- 1) Dalam Perusahaan untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip GCG, termasuk prinsip transparansi, akuntabilitas, responsibilitas independensi, serta kesetaraan dan kewajaran dalam pengelolaan dan pengawasan unit- unit bisnis di dalam Perusahaan;
- 2) Bertanggung jawab atas terbangunnya suatu etika bisnis dan budaya kerja yang baik di lingkungan Perusahaan, berdasarkan visi, misi, nilai-nilai, rencana aksi, programprogram, dan perilaku yang baik;
- 3) Bertanggung jawab memastikan bahwa Perusahaan mempunyai acuan yang jelas dan dapat dilaksanakan di dalam menjalankan kepatuhannya terhadap setiap dan semua kewajiban hukum dan administratif;
- 4) Bertanggung jawab pula atas kehadiran, eksistensi, dan perkembangan Perusahaan membawa manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan Perusahaan melalui program- program CSR dan lingkungan; dan

- 5) Bertanggung jawab menelaah dan memberi masukan atas rencana, program, dan pelaksanaan program program CSR secara berkala.

#### **k. Komite Investasi**

##### **Tugas dan Tanggungjawab**

- 1) Memahami manajemen risiko Perusahaan yang mencakup berbagai risiko korporasi, antara lain strategi, sistem, kebijakan manajemen risiko, dan pengendalian internal Perusahaan, termasuk metodologi dan infrastruktur
- 2) Menelaah kebijakan, prosedur, rekomendasi, dan penerapan strategi bisnis;
- 3) Mengevaluasi sejumlah model pengukuran risiko dan memberikan rekomendasi lebih lanjut;
- 4) Memantau kesesuaian antara berbagai kebijakan dan penerapan manajemen risiko;
- 5) Mengevaluasi berbagai model manajemen risiko yang digunakan Perusahaan dan memberikan rekomendasi;
- 6) Mengevaluasi sejumlah kebijakan manajemen risiko atas permintaan Dewan Komisaris; dan
- 7) Menelaah kebijakan dan prosedur investasi Perusahaan.

#### **l. Komite Human Capital**

##### **Tugas dan Tanggungjawab**

- 1) Menyusun kriteria seleksi, kualifikasi, persyaratan, dan prosedur nominasi yang transparan bagi calon anggota Direksi dan para pejabat senior manajemen satu tingkat di bawah Direksi, termasuk Sekretaris Dewan Komisaris dan anggota anggota Komite;

- 2) Membantu Dewan Komisaris dalam memastikan namanama calon anggota Direksi, termasuk calon Sekretaris Dewan Komisaris dan anggota Komite yang akan diusulkan baik dari dalam maupun dari luar Perseroan, yang telah sesuai dengan kriteria seleksi dan prosedur nominasi yang ditetapkan;
- 3) Memastikan bahwa Perusahaan telah memiliki formula perhitungan remunerasi, tunjangan, dan fasilitas yang transparan untuk disiapkan sebagai usulan dalam RUPS Tahunan;
- 4) Membantu Dewan Komisaris dalam merumuskan dan menentukan kebijakan remunerasi dan fasilitas lain bagi Dewan Komisaris, Direksi, Sekretaris Dewan Komisaris, para anggota Komite, dan perangkat lain Dewan Komisaris.

#### **m. Sekretaris Perusahaan**

##### **Tugas dan Tanggungjawab**

Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 35/ POJK.04/2014 tentang Sekretaris Perusahaan Emiten atau Perusahaan Publik, tugas dan tanggung jawab Sekretaris Perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Mengikuti perkembangan Pasar Modal khususnya peraturan perundang-undangan yang berlaku di bidang Pasar Modal;
- 2) Memberikan masukan kepada Direksi dan Dewan Komisaris Emiten atau Perusahaan Publik untuk mematuhi ketentuan peraturan perundangundangan di bidang Pasar Modal;
- 3) Membantu Direksi dan Dewan Komisaris dalam pelaksanaan tata kelola perusahaan yang meliputi:

- a) keterbukaan informasi kepada masyarakat, termasuk ketersediaan informasi pada Situs Web Emiten atau Perusahaan Publik;
  - b) penyampaian laporan kepada Otoritas Jasa Keuangan tepat waktu;
  - c) penyelenggaraan dan dokumentasi Rapat Umum Pemegang Saham;
  - d) penyelenggaraan dan dokumentasi rapat Direksi dan/ atau Dewan Komisaris;  
dan
  - e) pelaksanaan program orientasi terhadap perusahaan bagi Direksi dan/atau Dewan Komisaris.
- 4) Sebagai penghubung antara Emiten atau Perusahaan Publik dengan pemegang saham Emiten atau Perusahaan Publik, Otoritas Jasa Keuangan, dan pemangku kepentingan lainnya.

#### **Wewenang**

- 1) Atas sepengetahuan Direksi mengadakan dan membina hubungan dengan para pihak sebagai upaya meningkatkan loyalitas para *stakeholders*;
- 2) Memberikan keterangan pers (*press release*) mengenai kebijakan Perseroan;
- 3) Memberikan pertimbangan hukum kepada Direksi dalam merumuskan suatu peraturan atau kebijakan;
- 4) Merekomendasikan konsep perjanjian kerja sama yang akan ditandatangani oleh Direksi
- 5) Mengkoordinasikan penyusunan laporan triwulanan Perseroan, laporan manajemen, Laporan Tahunan serta Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP); dan

- 6) Atas persetujuan Direksi, mewakili Perseroan dalam rangka menyelesaikan perselisihan hukum.

**n. Unit Audit Internal**

**Tugas dan Tanggungjawab**

- 1) Menyusun dan melaksanakan rencana Audit Internal;
- 2) Menguji dan mengevaluasi pelaksanaan pengendalian internal sesuai dengan kebijakan Perseroan;
- 3) Melakukan pemeriksaan dan penilaian atas efisiensi dan efektivitas di bidang keuangan, akuntansi, operasional, teknologi informasi dan kegiatan lainnya;
- 4) Memberikan saran perbaikan dan informasi yang objektif tentang kegiatan yang diperiksa pada semua tingkat manajemen;
- 5) Membuat laporan hasil audit dan menyampaikan laporan tersebut kepada Direktur Utama dan Dewan Komisaris.
- 6) Memantau, menganalisis, dan melaporkan pelaksanaan tidak lanjut perbaikan yang telah disarankan;
- 7) Bekerja sama dengan Komite Audit;
- 8) Menyusun program untuk mengevaluasi mutu kegiatan Audit Internal yang dilakukannya;
- 9) Melakukan pemeriksaan khusus apabila diperlukan.

**Wewenang**

- 1) Mengakses seluruh informasi yang relevan tentang Perseroan terkait dengan tugas dan fungsinya;



- 2) Melakukan komunikasi secara langsung dengan Direksi, Dewan Komisaris, dan/atau Komite Audit;
- 3) Mengadakan rapat secara berkala dan insidentil dengan Direksi, Dewan Komisaris, dan/atau Komite Audit;
- 4) Melakukan koordinasi kegiatannya dengan kegiatan eksternal auditor.

## B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, diperoleh jumlah sampel sebanyak 119 responden. Dalam penyebaran angket tersebut, jumlah sampel ditentukan oleh pihak PT. Sri Rejeki Isman Tbk. dimana sistem tersebut merupakan kebijakan dari perusahaan. Penyebaran angket dilakukan tidak secara langsung oleh peneliti, angket disebar pada karyawan melalui Staff HRD PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Jumlah angket yang disebar sebanyak 120 angket di 3 (tiga) divisi pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk. diantaranya meliputi divisi Garmen, divisi penenunan (*weaving*), dan divisi pemintalan (*spinning*) dengan catatan 1 angket rusak, sehingga hanya terdapat 119 angket yang dapat diolah. Rincian distribusi dan pengembalian angket diuraikan dalam tabel berikut ini.

**Tabel 4.1**  
**Distribusi dan pengembalian Angket**

No.	Responden	Angket yang disebar	Angket yang kembali	Angket yang dapat diolah
1.	Divisi Garment	74	74	73
2.	Divisi Penenunan	10	10	10
3.	Divisi Pemintalan	36	36	36
Total Angket		120	120	119
N sampel: 120				
Response rate: $(119/120) \times 100\% = 99,2\%$				

Sumber: Data primer diolah, 2019

## 1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Data hasil angket responden berdasarkan usia selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase (%)
<20 tahun	54	45,4%
>21-30 tahun	55	46,2%
>31-40 tahun	8	6,7%
>41-50 tahun	2	1,7%
Total	119	100%

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui dari 119 responden menunjukkan bahwa 55 orang karyawan berusia kurang dari 20 tahun atau 45,4% dari jumlah keseluruhan responden. 54 orang karyawan atau 46,2% berada pada rentang usia 21-30 tahun, 8 orang karyawan atau 6,7% berada pada rentang usia 31-40 tahun, dan 2 orang karyawan atau 1,7% berada pada rentang usia 41-50 tahun. Dapat disimpulkan dari data yang ada diuraikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk mayoritas berada pada rentang usia tahun yaitu 21-30 tahun yaitu sebanyak 55 orang atau 46,2%. Usia tersebut tergolong usia masih produktif dengan didukung pengalaman kerja yang cukup sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan kinerjanya dapat tercapai maksimal.

## 2. Gambaran Umum Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Menurut data hasil angket yang diperoleh mengenai status pendidikan terakhir responden, dapat diketahui tingkat pendidikan responden pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Data Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMP	7	5,9%
SMA	107	89,9%
Diploma	4	3,4%
Sarjana	1	0,8%
Total	119	100%

Sumber:Data primer diolah,2019

Berdasarkan Tabel 4.3 dari 119 responden yang dikumpulkan, dapat diketahui bahwa jumlah responden berlatar pendidikan SMP sebanyak 7 orang atau 5,9%. Jumlah responden berlatar pendidikan SMA sebanyak 107 orang atau 89,9%. Jumlah responden berlatar belakang Diploma sebanyak 4 orang atau 3,4% dan responden berlatar pendidikan Sarjana 1 orang atau 0,8%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang ada pada lokasi penelitian memiliki latar belakang pendidikan SMA yang cukup mumpuni untuk menunjang kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### 3. Gambaran Umum Responden berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.4**  
**Data Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1 tahun	47	39,5%
2 tahun	72	60,5%
Total	119	100%

Sumber:Data primer diolah,2019

Masa kerja dihitung sejak karyawan mula bekerja di PT.Sri Rejeki Isman Tbk. hingga saat ini ketika peneliti melaksanakan penelitian. Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja 1 tahun sebanyak 47 orang atau 39,5% dan responden yang memiliki masa kerja 2 tahun sebanyak

72 orang atau 60,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk sebagian besar telah memiliki pengalaman kerja cukup lama dengan masa kerja 2 tahun sebanyak 72 orang atau 60,5%.

#### 4. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Menurut data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dapat dilihat jumlah responden pria dan wanita pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	76	63,9%
Perempuan	43	36,1%
Total	119	100%

Sumber :Data primer diolah,2019

Berdasarkan Tabel 4.5 yang telah dipaparkan, diketahui jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 76 orang atau 63,9% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang atau 36,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 76 atau 63,9%.

#### 5. Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif yang terdiri dari hasil deskripsi jawaban responden dan analisis statistik inferensial yang menjelaskan pengujian hipotesis dari hasil analisis jalur (*path analysis*) dengan uji t.

## 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini menjelaskan jawaban responden berdasarkan item-item pernyataan dengan menghitung jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor jawaban 1, TS (Tidak Setuju) dengan skor jawaban 2, N (Netral) dengan skor jawaban 3, S (Setuju) dengan skor jawaban 4, dan SS (Sangat Setuju) dengan skor jawaban 5 serta ditambahkan juga hasil rata-rata dari tiap-tiap item.

### a. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik

Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) pada penelitian ini diukur melalui 8 (delapan) butir item pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dapat dilihat pada Tabel 4. 6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )**

Item	SEBARAN SKOR										MEAN
	5		4		3		2		1		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	17	14,29	81	68,07	21	17,65	0	0	0	0	4,0
X1.2	5	4,20	105	88,24	9	7,56	0	0	0	0	4,0
X1.3	5	4,20	101	84,87	13	10,92	0	0	0	0	3,9
X1.4	5	4,20	104	87,39	10	8,40	0	0	0	0	4,0
X1.5	8	6,72	89	74,79	22	18,49	0	0	0	0	3,9
X1.6	12	10,08	88	73,95	19	15,97	0	0	0	0	3,9
X1.7	3	2,52	87	73,11	29	24,37	0	0	0	0	3,8
X1.8	3	2,52	62	52,10	54	45,38	0	0	0	0	3,6
Grand Mean Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )											3,9

Sumber: Data primer diolah, 2019

Keterangan :

$X_{1,1}$  : Menurut saya, penerangan dalam ruang kerja sudah baik.

$X_{1,2}$  : Menurut saya, distribusi cahaya dalam ruang kerja sudah merata.

- X<sub>1,3</sub> : Menurut saya, pemilihan warna di tempat kerja sudah sangat tepat.
- X<sub>1,4</sub> : Menurut saya, kelayakan warna dinding dapat mempengaruhi suasana kerja.
- X<sub>1,5</sub> : Menurut saya, suhu udara pada gedung pabrik sudah sesuai.
- X<sub>1,6</sub> : Menurut saya, sirkulasi udara dalam ruangan kerja sangat lancar.
- X<sub>1,7</sub> : Saya telah menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan baik.
- X<sub>1,8</sub> : Menurut saya, tersedianya fasilitas untuk menjaga kebersihan di ruang kerja sudah memadai

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui jawaban responden untuk tiap-tiap item pernyataan terkait dengan variabel Lingkungan Kerja Fisik. Tanggapan dari 119 responden mengenai item X<sub>1,1</sub> dengan pernyataan menurut saya, penerangan dalam ruang kerja sudah baik diperoleh 17 responden (14,29%) menjawab sangat setuju, 81 responden (68,07%) menjawab setuju, 21 responden (17,65) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata pada item X<sub>1,1</sub> sebesar 4,0 yang berarti baik. Hasil dari item pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa penerangan dalam ruang kerja PT. Sri Rejeki Isman Tbk. sudah baik.

Tanggapan 119 responden mengenai item X<sub>1,2</sub> dengan pernyataan menurut saya, distribusi cahaya dalam ruang kerja sudah merata diperoleh 5 responden (4,20%) menjawab sangat setuju, 105 responden (88,24%) menjawab setuju, 9 responden (7,56%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata pada item X<sub>1,2</sub> sebesar 4,0 yang berarti baik. Hasil dari item pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa distribusi cahaya dalam ruang kerja PT. Sri Rejeki Isman Tbk. sudah merata.

Tanggapan 119 mengenai item  $X_{1.3}$  dengan pernyataan menurut saya, pemilihan warna di tempat kerja sudah sangat tepat diperoleh 5 responden (4,20%) menjawab sangat setuju, 101 responden (84,87%) menjawab setuju, 13 responden (10,92%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $X_{1.3}$  sebesar 3,9 yang berarti baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pemilihan warna di tempat kerja sudah sangat tepat.

Tanggapan 119 responden mengenai item  $X_{1.4}$  dengan item pernyataan menurut saya, kelayakan warna dinding dapat mempengaruhi suasana kerja diperoleh 5 responden (4,20%) menjawab sangat setuju, 104 responden (87,39%) menjawab setuju, 10 responden (8,40%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $X_{1.4}$  sebesar 4,0 yang berarti baik. Hasil tersebut mengindikasikan kelayakan warna dinding dapat mempengaruhi suasana kerja karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk.

Tanggapan 119 responden mengenai item  $X_{1.5}$  dengan item pernyataan menurut saya, suhu udara pada gedung pabrik sudah sesuai diperoleh 8 responden (6,72%) menjawab sangat setuju, 89 responden (74,79%) menjawab setuju, 22 responden (18,49%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $X_{1.5}$  sebesar 3,9 yang berarti baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa suhu udara pada gedung pabrik PT. Sri Rejeki Isman Tbk. sudah sesuai.

Tanggapan 119 responden mengenai item  $X_{1.6}$  dengan item pernyataan menurut saya, sirkulasi udara dalam ruang kerja sangat lancar diperoleh 12 responden (10,08%) menjawab sangat setuju, 89 responden (73,95%) menjawab setuju, 19 responden (15,97%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $X_{1.6}$  sebesar 3,9 yang berarti baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa sirkulasi udara dalam ruang kerja PT. Sri Rejeki Isman Tbk sudah lancar.

Tanggapan 119 responden mengenai item  $X_{1.7}$  dengan pernyataan saya telah menjaga kebersihan lingkungan dengan baik diperoleh 3 responden (2,52%) menjawab sangat setuju, 87 responden (73,11%) menjawab setuju, 29 responden (24,37%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $X_{1.7}$  sebesar 3,8 yang berarti setuju. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. telah menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan baik.

Tanggapan 119 responden mengenai item  $X_{1.8}$  dengan item pernyataan menurut saya, tersedianya fasilitas untuk menjaga kebersihan ruang kerja sudah memadai diperoleh 3 responden (2,52%) menjawab sangat setuju, 62 responden (52,10%) menjawab setuju, 54 responden (45,38%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $X_{1.8}$  sebesar 3,6 yang berarti baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa fasilitas untuk menjaga kebersihan di ruang kerja PT. Sri Rejeki Isman Tbk. sudah memadai.



Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja fisik, rata-rata variabel lingkungan kerja fisik sebesar 3,9 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik PT. Sri Rejeki Isman Tbk. baik.

#### b. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) pada penelitian ini diukur melalui 10 (sepuluh) butir item pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )**

Item	SEBARAN SKOR										MEAN
	5		4		3		2		1		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	75	63,03	40	33,61	4	3,36	0	0,00	0	0	4,6
X2.2	16	13,45	79	66,39	24	20,17	0	0,00	0	0	3,9
X2.3	16	13,45	79	66,39	23	19,33	1	0,84	0	0	3,9
X2.4	14	11,76	91	76,47	14	11,76	0	0,00	0	0	4,0
X2.5	42	35,29	66	55,46	11	9,24	0	0,00	0	0	4,3
X2.6	16	13,45	87	73,11	15	12,61	1	0,84	0	0	4,0
X2.7	35	29,41	65	54,62	19	15,97	0	0,00	0	0	4,1
X2.8	22	18,49	82	68,91	15	12,61	0	0,00	0	0	4,1
X2.9	11	9,24	90	75,63	18	15,13	0	0,00	0	0	3,9
X2.10	18	15,13	88	73,95	13	10,92	0	0,00	0	0	4,0
Grand Mean Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )											4,1

Sumber : Data primer diolah, 2019

Keterangan:

$X_{1.1}$  : Saya sudah mengetahui tugas yang dibebankan kepada saya.

- X<sub>1,2</sub> : Saya sudah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
- X<sub>1,3</sub> : Mekanisme yang disusun dalam menyelesaikan pekerjaan sudah pas.
- X<sub>1,4</sub> : Saya memiliki kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan.
- X<sub>1,5</sub> : Komunikasi saya dengan atasan terjalin dengan baik.
- X<sub>1,6</sub> : Saya mendapatkan kepercayaan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- X<sub>1,7</sub> : Saya bekerjasama dengan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- X<sub>1,8</sub> : Saya bekerjasama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan.
- X<sub>1,9</sub> : Saya mematuhi peraturan yang ada diperusahaan.
- X<sub>1,10</sub> : Saya memiliki rasa bangga pada perusahaan.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui hasil jawaban dari 119 responden untuk tiap-tiap item pernyataan terkait dengan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik. Item X<sub>2,1</sub> dengan pernyataan saya sudah mengetahui tugas yang dibebankan kepada saya diperoleh 75 responden (63,03%) menjawab sangat setuju, 40 responden (33,61%) menjawab setuju, 4 responden (3,36%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata pada item X<sub>2,1</sub> sebesar 4,6 yang berarti sangat setuju. Hasil dari item pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. sudah mengetahui tugas yang dibebankan kepada mereka.

Item X<sub>2,2</sub> dengan pernyataan saya sudah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab diperoleh 16 responden (13,45%) menjawab sangat setuju, 79 responden (66,39%) menjawab setuju, 24 responden (20,17%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata pada item X<sub>2,2</sub> sebesar 3,9 yang berarti setuju. Hasil dari item mengindikasikan

bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. sudah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

Item  $X_{2,3}$  dengan pernyataan mekanisme yang disusun dalam menyelesaikan pekerjaan sudah pas diperoleh 16 responden (13,45%) menjawab sangat setuju, 79 responden (66,39%) menjawab setuju, 23 responden (19,33%) menjawab netral, 1 responden (0,84%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $X_{2,3}$  sebesar 3,9 yang berarti baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa mekanisme yang disusun dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik.

Item  $X_{2,4}$  dengan pernyataan saya memiliki kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan diperoleh 14 responden (11,76%) menjawab sangat setuju, 91 responden (76,47%) menjawab setuju, 14 responden (11,76%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $X_{2,4}$  sebesar 4,0 yang berarti baik. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. memiliki kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan dengan baik.

Item  $X_{2,5}$  dengan pernyataan komunikasi saya dengan atasan terjalin dengan baik diperoleh 42 responden (35,29%) menjawab sangat setuju, 66 responden (55,46%) menjawab setuju, 11 responden (9,24%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $X_{2,5}$  sebesar 4,3 yang berarti sangat baik. Hasil dari pernyataan tersebut

mengindikasikan bahwa komunikasi karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. dengan atasan terjalin dengan baik.

Item  $X_{2.6}$  dengan pernyataan saya mendapatkan kepercayaan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik diperoleh 16 responden (13,45%) menjawab sangat setuju, 87 responden (73,11%) menjawab setuju, 15 responden (12,61%) menjawab netral, 1 responden (0,84%) menjawab tidak setuju, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $X_{2.6}$  sebesar 4,0 yang berarti baik. Hasil dari item pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. mendapatkan kepercayaan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Item  $X_{2.7}$  dengan pernyataan saya bekerjasama dengan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan diperoleh 35 responden (29,41%) menjawab sangat setuju, 65 responden (54,62%) menjawab setuju, 19 responden (15,97%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $X_{2.7}$  sebesar 4,1 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. telah bekerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Item  $X_{2.8}$  dengan pernyataan saya bekerjasama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan diperoleh 22 responden (18,49%) menjawab sangat setuju, 82 responden (68,91%) menjawab setuju, 15 responden (12,61%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $X_{2.8}$  sebesar 4,1 yang berarti setuju. Hasil dari item

pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. telah bekerjasama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Item  $X_{2,9}$  dengan pernyataan saya mematuhi peraturan yang ada di perusahaan diperoleh 11 responden (9,24%) responden menjawab sangat setuju, 90 responden (75,63%) menjawab setuju, 18 responden (15,13%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item  $X_{2,9}$  sebesar 3,9 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. sudah mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.

Item  $X_{2,10}$  dengan pernyataan saya memiliki rasa bangga pada perusahaan diperoleh 18 responden (15,13%) menjawab sangat setuju, 88 responden (73,95%) menjawab setuju, 13 responden (10,92%) menjawab netral, 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata item  $X_{2,10}$  sebesar 4,0 yang berarti setuju. Hasil dari pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. memiliki rasa bangga pada perusahaan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja non fisik, rata-rata variabel Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar 4,1 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Sri Rejeki Isman Tbk. baik.

### c. Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja Karyawan (Z)

Variabel Etos Kerja Karyawan (Z) pada penelitian ini diukur melalui 8 (delapan) butir item pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Etos Kerja Karyawan (Z) dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja(Z)**

ITEM	SEBARAN SKOR										MEAN
	5		4		3		2		1		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z.1	59	49,58	47	39,50	13	10,92	0	0,00	0	0	4,4
Z.2	45	37,82	59	49,58	15	12,61	0	0,00	0	0	4,3
Z.3	39	32,77	53	44,54	27	22,69	0	0,00	0	0	4,1
Z.4	32	26,89	64	53,78	23	19,33	0	0,00	0	0	4,1
Z.5	36	30,25	68	57,14	15	12,61	0	0,00	0	0	4,2
Z.6	20	16,81	70	58,82	29	24,37	0	0,00	0	0	3,9
Z.7	7	5,88	78	65,55	34	28,57	0	0,00	0	0	3,8
Z.8	79	66,39	33	27,73	7	5,88	0	0,00	0	0	4,6
Grand Mean Variabel Etos Kerja (Z)											4,2

Sumber: Data primer diolah, 2019

Keterangan:

Z<sub>1</sub> : Saya disiplin dalam bekerja.

Z<sub>2</sub> : Saya melakukan pekerjaan secara tepat waktu.

Z<sub>3</sub> : Saya bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.

Z<sub>4</sub> : Saya merupakan orang yang gigih dalam bekerja.

Z<sub>5</sub> : Saya selalu berusaha memaksimalkan seluruh kemampuan saya dalam bekerja.

Z<sub>6</sub> : Saya selalu berusaha memperoleh hasil dari usaha saya sendiri.

Z<sub>7</sub> : Saya mampu menyesuaikan diri dengan atasan.

Z<sub>8</sub> : Saya mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja.

Berdasarkan pada tabel 4.8 dapat diketahui hasil dari jawaban dari 119 responden untuk tiap-tiap item pernyataan terkait dengan variabel Etos Kerja Karyawan (Z). Item  $Z_1$  dengan pernyataan saya disiplin dalam bekerja diperoleh 59 responden (49,58%) menjawab sangat setuju, 47 responden (39,50%) menjawab setuju, 13 responden (10,92%) menjawab netral, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $Z_1$  sebesar 4,4 yang berarti sangat setuju. Hasil dari item pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. disiplin dalam bekerja.

Item  $Z_2$  dengan pernyataan saya melakukan pekerjaan secara tepat waktu diperoleh 45 responden (37,82%) menjawab sangat setuju, 59 responden (49,58%) menjawab setuju, 15 responden (12,61%) menjawab netral, dan tidak ada yang memilih tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $Z_2$  sebesar 4,3 yang berarti sangat setuju. Hasil dari item tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. sudah melakukan pekerjaan secara tepat waktu.

Item  $Z_3$  dengan pernyataan saya bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh 39 responden (32,77%) menjawab sangat setuju, 53 responden (44,54%) menjawab setuju, 27 responden (22,69%) menjawab netral, dan tidak ada yang memilih tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $Z_3$  sebesar 4,1 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. telah bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.

Item  $Z_4$  dengan pernyataan saya merupakan orang yang gigih dalam bekerja diperoleh 32 responden (26,89%) menjawab sangat setuju, 64 responden (53,78%) menjawab setuju, 23 responden (19,33%) menjawab netral, dan tidak ada yang memilih tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $Z_4$  sebesar 4,1 yang berarti setuju. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. gigih dalam bekerja.

Item  $Z_5$  dengan pernyataan saya selalu berusaha memaksimalkan seluruh kemampuan saya dalam bekerja diperoleh 36 responden (30,25%) menjawab sangat setuju, 68 responden (57,14%) menjawab setuju, 15 responden (12,61%) menjawab netral, dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $Z_5$  sebesar 4,2 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk selalu berusaha memaksimalkan seluruh kemampuannya dalam bekerja.

Item  $Z_6$  dengan pernyataan saya selalu berusaha memperoleh hasil dari usaha saya sendiri diperoleh 20 responden (16,81%) menjawab sangat setuju, 70 responden (58,82%) menjawab setuju, 29 responden (24,37%) menjawab netral, dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $Z_6$  sebesar 3,9 yang berarti setuju. Hasil dari item tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. selalu berusaha memperoleh hasil dari usaha mereka sendiri.

Item  $Z_7$  dengan pernyataan saya mampu menyesuaikan diri dengan atasan diperoleh 7 responden (5,88%) menjawab sangat setuju, 78 responden (65,55%)



menjawab setuju, 34 responden (28,57%) menjawab netral, dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $Z_7$  sebesar 3,8 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. mampu menyesuaikan diri dengan atasan.

Item  $Z_8$  dengan pernyataan saya mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja diperoleh jawaban 79 responden (66,39%) menjawab sangat setuju, 33 responden (27,73%) menjawab setuju, 7 responden (5,88%) menjawab netral, dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $Z_8$  sebesar 4,6 yang berarti sangat setuju. Hasil dari item pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel etos kerja, rata-rata variabel Etos Kerja Karyawan sebesar 4,2 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Etos Kerja yang dimiliki karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. baik.

#### **d. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini diukur melalui 6 (enam) butir item pernyataan. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

ITEM	SEBARAN SKOR										MEAN
	5		4		3		2		1		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1	41	34,45	69	57,98	9	7,56	0	0,00	0	0	4,3
Y.2	20	16,81	91	76,47	8	6,72	0	0,00	0	0	4,1
Y.3	17	14,29	95	79,83	7	5,88	0	0,00	0	0	4,1
Y.4	11	9,24	99	83,19	9	7,56	0	0,00	0	0	4,0
Y.5	13	10,92	94	78,99	12	10,08	0	0,00	0	0	4,0
Y.6	4	3,36	104	87,39	11	9,24	0	0,00	0	0	3,9
Grand Mean Variabel Kinerja Karyawan (Y)											4,1

Sumber: Data primer diolah, 2019

Keterangan:

Y<sub>1</sub> : Target yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.

Y<sub>2</sub> : Saya mampu memproduksi melebihi target yang ditentukan perusahaan.

Y<sub>3</sub> : Saya mampu memberikan kualitas kerja yang baik untuk perusahaan.

Y<sub>4</sub> : Saya berusaha untuk memperbaiki kualitas kerja agar lebih baik dari sebelumnya.

Y<sub>5</sub> : Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Y<sub>6</sub> : Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya.

Berdasarkan pada tabel 4.9 dapat diketahui hasil jawaban dari 119 responden untuk tiap-tiap item pernyataan terkait dengan variabel Kinerja Karyawan. Item Y<sub>1</sub> dengan pernyataan target yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan diperoleh 41 responden (34,45%) menjawab sangat setuju, 69 responden (57,98%) menjawab setuju, 9 responden (7,56%) menjawab netral, dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata pada item Y<sub>1</sub> sebesar 4,3 yang berarti sangat setuju. Hasil dari item

pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa target yang dihasilkan oleh karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk sesuai dengan harapan perusahaan.

Item  $Y_2$  dengan pernyataan saya mampu memproduksi melebihi target yang ditentukan perusahaan diperoleh 20 responden (16,81%) menjawab sangat setuju, 91 responden (76,47%) menjawab setuju, 8 responden (6,72%) menjawab netral, dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $Y_2$  sebesar 4,1 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. mampu memproduksi melebihi target yang ditentukan perusahaan.

Item  $Y_3$  dengan pernyataan saya mampu memberikan kualitas kerja yang baik untuk perusahaan diperoleh 17 responden (14,29%) menjawab sangat setuju, 95 responden (79,83%) menjawab setuju, 7 responden (5,88%) menjawab netral, dan tidak ada responden yang memilih jawaban tidak setuju ataupun sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $Y_3$  sebesar 4,1 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri rejeki Isman Tbk. mampu memberikan kualitas yang baik untuk perusahaan.

Item  $Y_4$  dengan pernyataan saya berusaha untuk memperbaiki kualitas kerja agar lebih baik dari sebelumnya diperoleh 11 responden (9,24%) menjawab sangat setuju, 99 responden (83,19%) menjawab setuju, 9 responden (7,56%) menjawab netral, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata pada item  $Y_4$  sebesar 4,0 yang berarti setuju. Hasil dari item

pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk berusaha untuk memperbaiki kualitas kerja agar lebih baik dari sebelumnya.

Item Y<sub>5</sub> dengan pernyataan saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh 13 responden (10,92%) menjawab sangat setuju, 94 responden (78,99%) menjawab setuju, 12 responden (10,08%) menjawab netral, dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata pada item Y<sub>5</sub> sebesar 4,0 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Item Y<sub>6</sub> dengan pernyataan saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya diperoleh 4 responden (3,36%) menjawab sangat setuju, 104 responden (87,39%) menjawab setuju, 11 responden (9,24%) menjawab netral, dan tidak ada yang memilih jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Rata-rata pada item Y<sub>6</sub> sebesar 3,9 yang berarti setuju. Hasil dari item pernyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan, rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,1 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. baik.

## 2. Analisis Inferensial

Analisis statistik inferensial pada penelitian ini merupakan hasil pengujian dari hipotesis variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, etos kerja, dan kinerja karyawan. Analisis statistik inferensial dalam penelitian ini terdiri dari hasil analisis jalur (*path analysis*) dan uji t.

### a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data diolah menggunakan program SPSS v 23.0

#### 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Karyawan ( $Z$ )

**Tabel 4.10**  
**Hasil Analisis Jalur Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan**

Variabel	Beta	t hitung	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ )	0,253	2,701	0,008	Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )	0,309	3,297	0,001	Signifikan
t tabel : 1,657 R Square :0,239 Z : Etos Kerja				

Sumber: Data primer diolah, 2019

Persamaan Regresi Standardized:  $Z = 0,253ZX_1 + 0,309ZX_2 + e_1$

Besar nilai  $e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,239} = 0,872$

**a) Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) terhadap Etos Kerja ( $Z$ )**

Tabel 4.10 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja sebesar 0,253. Nilai koefisien jalur positif mengindikasikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Fisik maka Etos Kerja Karyawan semakin meningkat. nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,701 dan sig. sebesar 0,008 (sig. < 0,05) maka keputusannya  $H_1$  yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan.

**b) Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap Etos Kerja Karyawan ( $Z$ )**

Tabel 4.10 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan sebesar 0,309. Nilai koefisien jalur positif mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Etos Kerja karyawan. Semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik maka Etos Kerja Karyawan semakin meningkat. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,297 dan nilai sig. sebesar 0,001 (sig < 0,05) maka keputusannya  $H_2$  yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) dan Etos Kerja karyawan ( $Z$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

**Tabel 4.11**  
**Hasil Analisis Jalur Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) dan Etos Kerja Karyawan ( $Z$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Variabel	Beta	t hitung	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik	0,037	0,447	0,656	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,082	0,985	0,327	Tidak Signifikan
Etos Kerja	0,620	7,883	0,000	Signifikan
t tabel: 1,657 R Square : 0,458 Y : Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer diolah, 2019

Persamaan Regresi Standardized :  $Y = 0,037YX_1 + 0,082YX_2 + 0,620YZ + e_2$

Besar nilai  $e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,458} = 0,736$

a) **Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,037. Nilai koefisien jalur positif mengindikasikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja Fisik maka Kinerja Karyawan semakin meningkat. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,447 dan sig. sebesar 0,656 (sig. > 0,05) maka keputusannya  $H_3$  yang menyatakan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan tidak didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**b) Koefisien Jalur Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel 4.11 menunjukkan koefisien jalur pada hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,082. Nilai koefisien jalur positif mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Lingkungan Kerja Non Fisik maka kinerja karyawan semakin meningkat. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,985 dan sig. sebesar 0,327 (sig. > 0,05) maka keputusannya  $H_4$  yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan tidak didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**c) Koefisien Jalur Etos Kerja Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel 4.11 menunjukkan jalur pada hubungan Etos Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,620. Nilai koefisien jalur positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi Etos Kerja Karyawan maka Kinerja Karyawan semakin meningkat. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,883 dan nilai sig. 0,000 (sig. < 0,05) maka keputusannya  $H_5$  yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan didukung. Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa Etos Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



Berdasarkan Tabel 4.11 pengujian mediasi variabel Etos Kerja dalam hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dalam hipotesis 4 menggunakan dasar pengujian mediasi Judd & Kenny (1981), Baron & Kenny (1986), Kenny et. al., (1998) dalam Shrout and Bolger (2002:424). Etos Kerja akan memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan apabila memenuhi syarat:

1. Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik memiliki pengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan.
3. Etos Kerja Karyawan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan setelah mengontrol Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik.
4. Pengaruh Etos Kerja Karyawan akan terjadi secara sempurna (perfect mediated) apabila pengaruh signifikan dari Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan menjadi tidak signifikan pada saat Etos Kerja Karyawan dimasukkan dalam persamaan regresi.

Apabila keempat syarat tersebut terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja Karyawan memediasi Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Karyawan. Etos Kerja Karyawan termasuk dalam mediasi sempurna dikarenakan setelah memasukkan variabel Etos Kerja Karyawan, pengaruh

variabel Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan yang tadinya signifikan (sebelum memasukkan variabel mediasi) menjadi tidak signifikan setelah memasukkan variabel mediasi kedalam model persamaan regresi.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis ke empat akan dilakukan perhitungan dengan menggunakan sobel test dengan menggunakan rumus yang dikembangkan oleh Imam Ghozali (2016:237), sebagai berikut:

1. Sobel Test variabel Lingkungan Kerja Fisik:

$$SAB = \sqrt{b^2 s^2 + a^2 s^2 + s^2 s^2}$$

$$SAB = \sqrt{0,388^2 0,115^2 + 0,309^2 0,049^2 + 0,115^2 0,049^2}$$

SAB

=

$$\sqrt{(0,150544)(0,013225) + (0,095481)(0,002401) + (0,013225)(0,002401)}$$

$$SAB = \sqrt{0,001990 + 0,000229 + 0,000032}$$

$$SAB = \sqrt{0,002251}$$

$$SAB = 0,047444$$

$$\text{thitung} = \frac{a}{s}$$

$$\text{thitung} = \frac{0,3 \times 0,3}{0,0}$$

$$\text{thitung} = \frac{0,1}{0,0}$$

$$\text{thitung} = 2,527234$$

Hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan nilai  $t_{tabel}$  dengan jumlah  $n=119$  dan  $\alpha=0,05$ . Diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,657 dan hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $2,527 > 1,657$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke enam dalam penelitian ini diterima dan Etos Kerja Karyawan signifikan sebagai variabel mediasi.

## 2. Sobel Test variabel Lingkungan Kerja Non Fisik:

$$SAB = \sqrt{b^2 S^2 + a^2 S^2 + S^2 S^2}$$

$$SAB = \sqrt{0,388^2 0,094^2 + 0,311^2 0,049^2 + 0,094^2 0,049^2}$$

$$SAB$$

=

$$\sqrt{(0,150544)(0,008836) + (0,096721)(0,002401) + (0,008836)(0,002401)}$$

$$SAB = \sqrt{0,001330 + 0,000232 + 0,000021}$$

$$SAB = \sqrt{0,001583}$$

$$SAB = 0,039787$$

$$t_{hitung} = \frac{a}{S}$$

$$t_{hitung} = \frac{(0,3)(0,3)}{0,0}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,1}{0,0}$$

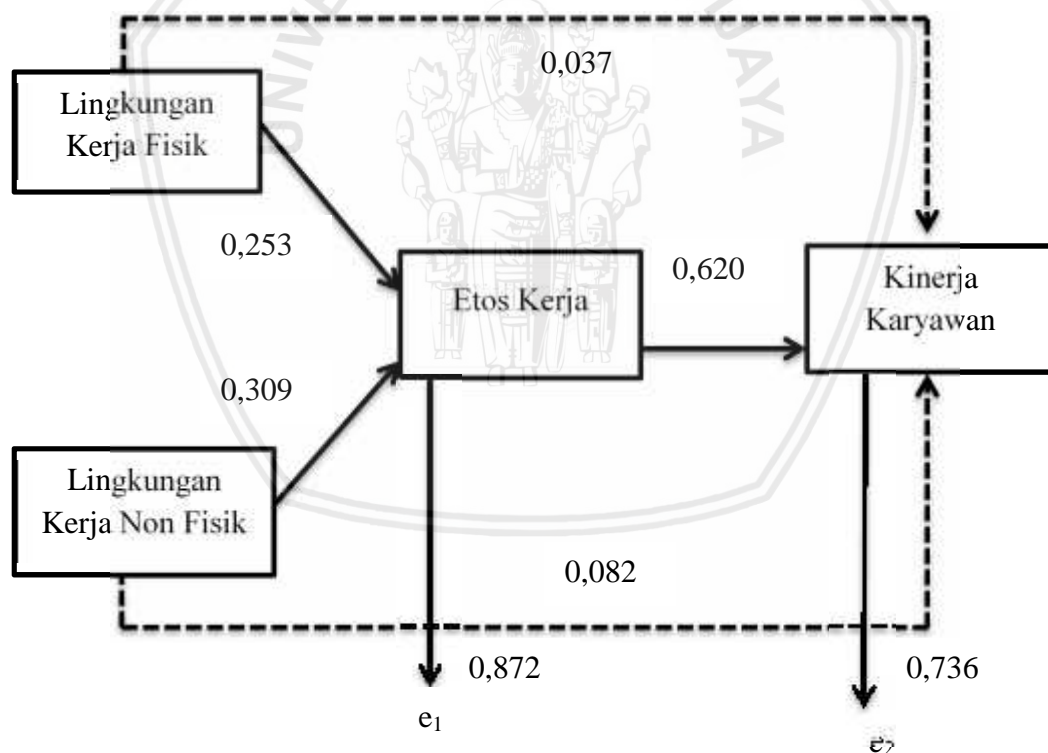
$$t_{hitung} = 3,032849$$

hasil perhitungan nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan jumlah  $n=119$  dan  $\alpha=0,05$ , diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,657 dan hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai



$t_{tabel}$ , yaitu  $3,033 > 1,657$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima dan Etos Kerja Karyawan signifikan sebagai variabel mediasi.

### 3) Hubungan Antar Jalur

Gambar 4.2 berikut menampilkan diagram hasil analisis jalur secara keseluruhan dalam penelitian ini. Pengaruh langsung antara variabel Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh anak panah masing-masing variabel.



**Gambar 4.2 Hubungan Antar Jalur**

Keterangan:  : Signifikan (Positif)  
 : Tidak Signifikan

Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan menunjukkan koefisien sebesar 0,253. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan menunjukkan koefisien sebesar 0,309. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan koefisien sebesar 0,037. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan koefisien sebesar 0,082 dan pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan koefisien sebesar 0,620.

#### **4) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Karyawan dapat dilakukan dengan cara mengkalikan hasil pengaruh langsung pada jalur yang dilewati.

##### **a) Pengaruh lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) melalui etos kerja Karyawan ( $Z$ )**

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung pengaruh tidak langsung (Solimun,2004) yaitu :

$$\begin{aligned}
 IE &= (PZX_1) \times (PYZ) \\
 &= 0,253 \times 0,620 \\
 &= 0,157 \text{ (pembulatan dari } 0,15686)
 \end{aligned}$$

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Karyawan memperoleh hasil sebesar 0,157. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja Karyawan memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan.

**b) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Etos Kerja (Z)**

Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung pengaruh tidak langsung (Solimun, 2004) yaitu :

$$\begin{aligned} IE &= (PZX_2) \times (PZY) \\ &= 0,309 \times 0,620 \\ &= 0,192 \text{ (pembulatan dari 19158)} \end{aligned}$$

Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Karyawan memperoleh hasil 0,192. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja Karyawan memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan.

**5) Pengaruh Total (*Total Effect*)**

Pengaruh total atau *Total Effect* (TE) merupakan pengaruh keseluruhan dari berbagai hubungan antara variabel. Untuk mengetahui pengaruh total variabel

Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Etos Kerja karyawan, dan Kinerja Karyawan dapat diketahui melalui perhitungan berikut:

**a) Pengaruh total Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ), Etos Kerja Karyawan ( $Z$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Rumus yang digunakan untuk menghitung pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung (Solimun,2004) yaitu :

$$\begin{aligned} TE &= PYX_1 + (PZX_1 \times PYZ) \\ &= 0,037 + (0,253 \times 0,620) \\ &= 0,194 \end{aligned}$$

Pengaruh total memperoleh hasil sebesar 0,194. Melalui perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh total Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan melalui Etos Kerja Karyawan sebesar 0,194.

**b) Pengaruh total Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ), Etos Kerja Karyawan ( $Z$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

$$\begin{aligned} TE &= PYX_2 + (PZX_2 \times PYZ) \\ &= 0,082 + (0,309 \times 0,620) \\ &= 0,274 \end{aligned}$$

Pengaruh total memperoleh hasil sebesar 0,274. Melalui perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik

terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Karyawan sebesar 0,274. Adapun ringkasan pengaruh langsung, tidak langsung, dan total dari jalur penelitian disajikan pada tabel 4.12

**Tabel 4.12**  
**Ringkasan Pengaruh langsung, Tidak langsung, dan Total dari Analisis Jalur**

Pengaruh Variabel	Hasil Pengaruh		Total
	Langsung	Tidak Langsung	
X <sub>1</sub> terhadap Z	0,253	-	-
X <sub>2</sub> terhadap Z	0,309	-	-
X <sub>1</sub> terhadap Y	0,037	0,253 x 0,620 = 0,157	0,194
X <sub>2</sub> terhadap Y	0,082	0,309 x 0,620 = 0,192	0,274
Z terhadap Y	0,620	-	-

Sumber: Data primer diolah, 2019

#### 6) Ketepatan Model

Ketepatan model hipotesis diukur melalui hubungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) di kedua persamaan. Perhitungan ketepatan model sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2 &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0,239)(1 - 0,458) \\
 &= 1 - (0,761)(0,542) \\
 &= 1 - 0,412462 \\
 &= 0,587538 \text{ atau } 58,8\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan model sebesar 58,8% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari keempat variabel yang diteliti sebesar 58,8%. Sedangkan sisanya sebesar 41,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.



### b. Uji t

Uji t dilakukan dilakukan untuk memperkuat hasil dari uji path yang telah dilakukan sebelumnya. Sebuah variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau probabilitas sig. (0,05).

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil Uji t:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Hipotesis	Probabilitas (Sig.)	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan	0,008	H <sub>1</sub> didukung
Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja	0,001	H <sub>2</sub> didukung
Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0,656	H <sub>3</sub> tidak didukung
Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0,327	H <sub>4</sub> tidak didukung
Etos Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	0,000	H <sub>5</sub> didukung

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 2,701 > 1,657 dan nilai sig. < 0,05 yaitu 0,008 < 0,05. Maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Etos Kerja Karyawan ( $Z$ )
- 2) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 3,297 > 1,657 dan nilai sig. < 0,05 yaitu 0,001 < 0,05. Maka secara parsial variabel

Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Etos Kerja Karyawan (Z)

- 3) Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu 0,447 < 1,657 dan nilai sig. > 0,05 yaitu 0,656 > 0,05. Maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
- 4) Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu 0,985 < 1,657 dan nilai sig. > 0,05 yaitu 0,327 > 0,05. Maka secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
- 5) Variabel Etos Kerja Karyawan (Z) memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu 7,883 > 1,657 dan nilai sig. < 0,05 yaitu 0,000 < 0,005. Maka secara parsial variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.14**  
**Ringkasan Hasil Penelitian**

Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H <sub>1</sub> Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan	Diperoleh sebesar 0,253, nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,701, dan nilai signifikansi sebesar 0,008	Nilai statistik menunjukkan uji $t_{hitung}$ lebih besar daripada $t_{tabel}$ (2,701 > 1,657) dan nilai signifikansi < = 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa H <sub>0</sub> tidak didukung dan H <sub>1</sub> didukung. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan.
H <sub>2</sub> Lingkungan	Diperoleh sebesar 0,309, nilai $t_{hitung}$ sebesar 3,297, dan	Nilai statistik menunjukkan uji $t_{hitung}$

Lanjutan Tabel 4.14

Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan	nilai signifikansi sebesar 0,001	lebih besar daripada $t_{tabel}$ (3,297 > 1,657) dan nilai signifikansi < $\alpha$ = 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa $H_0$ tidak didukung dan $H_2$ didukung. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan.
H <sub>3</sub> Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Diperoleh sebesar 0,037, nilai $t_{hitung}$ sebesar 0,447, dan nilai signifikansi sebesar 0,656.	Nilai statistik menunjukkan uji $t_{hitung}$ lebih kecil daripada $t_{tabel}$ (0,447 < 1,657) dan nilai signifikansi > $\alpha$ = 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa $H_0$ didukung dan $H_3$ tidak didukung. Artinya terdapat pengaruh positif tidak signifikan hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.
H <sub>4</sub> Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Diperoleh sebesar 0,082, nilai $t_{hitung}$ sebesar 0,985, dan nilai signifikansi sebesar 0,327	Nilai statistik menunjukkan uji $t_{hitung}$ lebih kecil daripada $t_{tabel}$ (0,985 < 1,657) dan nilai signifikansi > $\alpha$ = 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa $H_0$ didukung dan $H_4$ tidak didukung. Artinya terdapat pengaruh positif tidak signifikan hubungan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.
H <sub>5</sub> Etos kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Diperoleh sebesar 0,620, nilai $t_{hitung}$ sebesar 7,883, dan nilai signifikansi sebesar 0,000	Nilai statistik menunjukkan uji $t_{hitung}$ lebih besar daripada $t_{tabel}$ (7,883 > 1,657) dan nilai signifikansi < $\alpha$ = 0,05. Pengujian ini menunjukkan bahwa $H_0$ tidak didukung dan $H_5$

Lanjutan Tabel 4.14

		didukung. Artinya terdapat pengaruh positif signifikan hubungan antara etos kerja karyawan dan kinerja karyawan.
H <sub>6</sub> Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui etos kerja	Nilai $t_{hitung}$ sebesar 2,527 dengan menggunakan perhitungan sobel test	Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja memperoleh hasil $t_{hitung}$ sebesar 3,033. Nilai pengaruh tidak langsung menunjukkan $2,527 > 1,657$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H <sub>6</sub> didukung, artinya Etos Kerja Karyawan dapat memdiasi hubunga antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan
H <sub>7</sub> Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Etos Kerja Karyawan	Nilai $t_{hitung}$ sebesar 3,003 dengan menggunakan perhitungan sobel test	Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Non Fisik melalui Etos Kerja Karyawan memperoleh hasil $t_{hitung}$ sebesar 3,033. Uji $t_{hitung}$ lebih besar dari $t_{tabel}$ ( $3,033 > 1,657$ ). Pengujian ini menunjukkan bahwa H <sub>7</sub> diterima, artinya Etos Kerja Karyawan dapat memdiasi hubungan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

Sumber: Data primer diolah, 2019

## **6. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Analisis Deskriptif**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, diperoleh gambaran dari masing-masing variabel (Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Etos Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan) sebagai berikut:

#### **a. Lingkungan Kerja fisik**

Hasil dari analisis deskriptif ini mencakup keseluruhan tanggapan responden terhadap 8 (delapan) item yang terdapat dalam Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) yaitu mengenai penerangan yang baik, distribusi cahaya yang merata, pemilihan warna yang tepat, kelayakan warna dinding, suhu udara gedung pabrik sesuai, sirkulasi udara yang sangat lancar, dan terjaganya kebersihan ruang kerja memperoleh 3,9 sebagai rata-rata total variabel Lingkungan Kerja Fisik. Hal ini berarti sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap pernyataan item variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk.

#### **b. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Tanggapan responden terhadap 10 (sepuluh) item pernyataan mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ), yaitu mengenai pengetahuan tugas yang dibebankan, adanya tanggung jawab dalam menjalankan tugas, mekanisme yang disusun dalam menyelesaikan pekerjaan sudah pas, kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan, terjalinnya komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan, adanya kepercayaan dari atasan untuk

menyelesaikan pekerjaan, adanya kerjasama dengan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan, adanya kerjasama antar karyawan, patuh terhadap peraturan yang ada diperusahaan, dan adanya rasa bangga pada perusahaan memperoleh 4,1 sebagai rata-rata variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ). Hal ini berarti sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap item pernyataan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk.

#### **c. Etos Kerja Karyawan**

Tanggapan responden terhadap 8 (delapan) item pernyataan mengenai variabel Etos Kerja Karyawan (Z), yaitu mengenai kedisiplinan dalam bekerja, ketepatan waktu bekerja, bekerja keras dalam bekerja, kegigihan dalam bekerja, berusaha memaksimalkan seluruh kemampuan dalam bekerja, berusaha memperoleh hasil dari usaha sendiri, mampu menyesuaikan diri dengan atasan, mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja memperoleh 4,2 sebagai rata-rata total variabel etos kerja karyawan (Z). Hal ini berarti sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap item pernyataan variabel Etos Kerja Karyawan (Z) pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk.

#### **d. Kinerja Karyawan**

Tanggapan responden terhadap 6 (enam) item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y), yaitu mengenai mampu menghasilkan target sesuai dengan harapan perusahaan, mampu memproduksi melebihi target yang ditentukan perusahaan, mampu memberikan kualitas terbaik untuk perusahaan, berusaha memperbaiki kualitas kerja agar lebih baik dari sebelumnya, tepat waktu dalam

menyelesaikan pekerjaan, berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya memperoleh 4,1 sebagai rata-rata total variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk.

## **2. Analisis Inferensial**

Dalam analisis ini dilakukan pengujian terhadap masing-masing variabel yang diteliti (Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Etos Kerja Karyawan, dan Kinerja Karyawan) dengan uji hipotesis. Berdasarkan uji hipotesis tersebut maka diperoleh hasil sebagai berikut:

### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan.**

Hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,253 diartikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik PT. Sri Rejeki Isman Tbk memiliki pengaruh langsung sebesar 0,253 terhadap Etos Kerja Karyawan. Uji hipotesis t dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,701 > 1,657$ ) dan nilai sig.  $< 0,05$  ( $0,008 < 0,05$ ) membuktikan bahwa  $H_1$  didukung sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja Fisik PT. Sri Rejeki Isman Tbk. berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dari pendapat Siagian (2008:106) yang menyatakan bahwa “kondisi kerja yang baik, terutama dilihat dari segi lingkungan fisik”. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih meningkatkan etos kerja mereka seperti lebih gigih dan disiplin dalam bekerja.

**b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik terhadap Etos Kerja Karyawan**

Hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,309 diartikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Sri Rejeki Isman Tbk. memiliki pengaruh secara langsung sebesar 0,309 terhadap Etos Kerja Karyawan. Uji hipotesis t dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,297 > 1,657$ ) dan nilai sig.  $< 0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ) membuktikan bahwa  $H_2$  didukung sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Sri Rejeki Isman Tbk berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh pendapat Chaplin (2001) dalam Rukmana (2010) yang menyatakan bahwa “Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung”. Dapat disimpulkan bahwa meningkatnya Etos Kerja Karyawan apabila keadaan di sekitar seperti faktor-faktor non fisik mendukung sehingga mendorong karyawan untuk bekerja keras dan selalu berusaha memaksimalkan kemampuan mereka.

**c. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,037 diartikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik PT. Sri Rejeki Isman Tbk. memiliki pengaruh secara langsung sebesar 0,037 terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis t dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,037 < 1,657$ ) dan nilai sig.  $> 0,05$  ( $0,656 > 0,05$ ) membuktikan bahwa  $H_3$  tidak didukung sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja Fisik pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk. tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Staf HRD PT. Sri



Rejeki Isman Tbk, hasil tidak signifikan ini dikarenakan sebagian besar karyawan perusahaan berdomisili di sekitar perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk Sukoharjo. Adanya angka tidak signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin bagus atau tidaknya Lingkungan Kerja Fisik PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Sukoharjo tidak begitu meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### **d. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,082 diartikan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik PT. Sri Rejeki Isman Tbk. memiliki pengaruh secara langsung sebesar 0,082 terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis t dengan  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,985 < 1,657$ ) dan nilai sig.  $> 0,05$  ( $0,327 > 0,05$ ) membuktikan bahwa  $H_4$  tidak didukung sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja Non Fisik pada PT. Sri Rejeki Isman Tbk. tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andiny (2019) dengan judul pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan bidang produksi pada PT. Tunas Hijau Samarinda dengan hasil nilai  $t_{hitung}$   $1,804 < 1,985$  dengan sig.  $=0,074 > =0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. tidak sesuai dengan teori yang ada karena tidak adanya masalah yang konkrit dalam Lingkungan Kerja Non Fisik yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Berdasarkan hasil

wawancara yang telah dilakukan peneliti kepada Staf HRD PT. Sri Rejeki Isman Tbk. menyatakan bahwa hubungan antara karyawan dan atasan di perusahaan dapat dikatakan sangat baik, sehingga mampu menciptakan suasana yang kondusif antara atasan dan bawahan pada lingkungan kerja. Sedangkan untuk hubungan sesama karyawan sering terjadi perbedaan pendapat dalam menjalankan pekerjaan, meskipun menyebabkan lingkungan kerja yang terkadang kurang kondusif akan tetapi tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hanya sebesar 0,082.

**e. Pengaruh Etos Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,620 diartikan bahwa Etos Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. memiliki pengaruh secara langsung sebesar 0,620 terhadap Kinerja Karyawan. Uji hipotesis t dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,883 > 1,657$ ) dan nilai sig.  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,005$ ) membuktikan bahwa  $H_5$  didukung sehingga dapat disimpulkan Etos Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Etos Kerja Karyawan, maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rukmana (2010) yang menyatakan bahwa Etos Kerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**f. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Karyawan**

Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Karyawan memperoleh hasil perhitungan sobel test

sebesar 2,527. Nilai pengaruh tidak langsung menunjukkan  $2,527 > 1,657$  atau  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga  $H_6$  yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Etos Kerja Karyawan didukung. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik mampu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan apabila melalui Etos Kerja Karyawan, tidak secara langsung.

**g. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Karyawan**

Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja memperoleh hasil sobel test sebesar 3,033. Nilai pengaruh tidak langsung menunjukkan  $3,033 > 1,657$  atau  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga  $H_7$  yang menyatakan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Etos Kerja didukung. Dari perkalian koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Etos Kerja Karyawan memediasi hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kinerja Karyawan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai variabel Mediator ( Studi pada Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk.), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan analisis statistik deskriptif diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_1$ ) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 3,9 sehingga dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik PT. Sri Rejeki Isman Tbk. sudah baik. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) secara keseluruhan memiliki *grand mean* sebesar 4,1 sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik PT. Sri Rejeki Isman Tbk. bisa dikatakan sudah baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan item pernyataan karyawan sudah mengetahui tugas apa saja yang dibebankan kepada mereka dengan rata-rata tertinggi, yaitu 4,6. Variabel Etos Kerja Karyawan ( $Z$ ) secara keseluruhan memiliki *grand mean* 4,2 sehingga dapat diartikan bahwa karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. sudah memiliki Etos Kerja yang tinggi dalam dirinya. Hal tersebut ditunjukkan dengan karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja. Kinerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. dikatakan baik secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dengan *grand mean* sebesar 4,1. Hal tersebut ditunjukkan oleh karyawan PT. Sri Rejeki Isman

Tbk. mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar mutu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.
4. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Etos Kerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
7. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Karyawan memperoleh hasil sebesar 0,157. Dari hasil perkalian koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja Karyawan merupakan variabel mediasi untuk pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan karena koefisien sebesar  $0,157 > 0,037$  atau lebih besar dari pengaruh langsung.
8. Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Karyawan memperoleh hasil sebesar 0,192. Dari perkalian koefisien tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja Karyawan memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik

terhadap Kinerja Karyawan karena nilai koefisien sebesar  $0,192 > 0,082$  atau lebih besar dari pengaruh langsung.

## **B. Saran**

Dengan melihat hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Sukoharjo yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Etos Kerja menghasilkan kategori baik , maka sebaiknya pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan kondisi Lingkungan Kerja, khususnya didasarkan pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memberikan pengaruh pada Etos Kerja Karyawan.
2. Pihak perusahaan hendaknya menciptakan hubungan kerja yang harmonis baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memberikan jaminan akan kelangsungan perusahaan terjamin pada karyawan sehingga merasa aman dan mampu meningkatkan kinerja kedepan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya mampu mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan konsep atau tema yang sejenis.

### C. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan convenience sampling, sehingga hasil penelitian sangat bergantung kepada responden yang menjadi sampel penelitian sehingga bisa saja memunculkan bias dalam pengambilan keputusannya. Selain itu dengan menggunakan teknik convenience generalisasinya rendah.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahyari, Agus. 1999. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta :BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 2010. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bangun, Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Bisnis serta Ilmu- ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Chaplin, J. P. 2001. *Kamus Psikologi (Terjemahan : Kartono, K)*. Bandung :CV Pionir Jaya.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Andi.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, edisi pertama*. Yogyakarta :BPFE.
- Khasanah,U. 2004. *Etos Kerja : Sarana Menuju Punak Prestasi*. Yogyakarta : Harapan Utama.
- Kuncoro, E. Achmad dan Ridwan. 2008. *Analisis Jalur (Path Analisis) Edisi Kedua*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Kusnadi. 2003. *Pengantar Manajemen*. Malang :Universitas Brawijaya.
- Mangkunegara, AA. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Cipta.
- Maryati, Mc. 2008. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta : Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju.



- Mullins, Laurie J. 2005. *Management and Organizational Behaviour*. London: Pearson.
- Mustafa, EQ, Zainal. 2013. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Nitisemito, Alex S. 2000-2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Balai Aksara dan Yudhistira.
- Onong, Uchjana Effendy. 2001- 2003. *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta : Erlangga.
- Rivai, V. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. 1991. *Dasar- Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Shrout, P. E., & Blögel, N. 2002. *Mediation in Experimental and Nonexperimental Studies: New Procedures and Recommendations*. *Psychological Methods*. pp. 422-445.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE-UI.
- Sinamo, Jansen. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Grafika Mardi Yuana.
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Cetakan Kelima. Yogyakarta : BPFE.
- Sugito, Pudjo dan Sumartono. 2005. *Manajemen Operasional*. Malang : Banyumedia.
- Sugiyono. 2009-2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Swastha, DH., Sukotjo W. Ibnu. 2004. *Pengantar Bisnis Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Terry, George R. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Yogyakarta : Bumi Aksara
- Toto Tasmara. 2000. *Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani Pers.

Usman, Husaini dan Purnomo Akbar. *Pengantar Statistika*. Jakarta : Bumi Aksara.

#### SKRIPSI :

Arifah. 2015. Pengaruh Human Relation (hubungan antar manusia) dan Kondisi Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. *Skripsi* : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ayuningtyas. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Etos Kerja pada Karyawan Bulu Mata di PT. Royal Korindah Purbalingga. *Skripsi*: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto

Chotifatun Nisya'.2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Kediri). *Skripsi* : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Kusuma. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Branch Malang). *Skripsi* : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Purdini. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Aria Gajayana Malang). *Skripsi* : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Rukmana. 2010. Analisis Pengaruh Human Relation ( Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal. *Skripsi* : Semarang. Manajemen Undip.

#### JURNAL :

Andiny, Regina. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bidang Produksi pada PT. Tunas Hijau

Samarinda. *eJournal Administrasi Bisnis Fisip Uniersitas Mulawarman*  
*Vol.7, No.1 hlm.153-167*

Moulana, Ferry. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*  
*Vol.44, No.1 hlm.178-185*

ARSIP PERUSAHAAN :

Annual Report PT. Sri Rejeki Isman Tbk. Tahun 2018



## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### **Hal : Permohonan Pengisian Angket Responden**

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden  
ditempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi dan kegiatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti selaku mahasiswi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu memberikan pendapatnya mengenai sejauh mana **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk.)”** melalui angket yang telah disediakan ini.

Untuk diketahui bahwa angket ini hanyalah untuk kepentingan akademis dan ilmiah saja. Setiap jawaban merupakan bantuan yang tidak ternilai besarnya bagi penelitian kami. Hasil dari penelitian ini hanya dipergunakan bagi keperluan penulisan ilmiah, oleh karena itu saya sangat mengharapkan ketelitian, kejujuran dan kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi angket tersebut, sehingga hasilnya dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya.

Saya sangat berterima kasih atas kerjasama dan bantuannya.

Hormat Saya,

Peneliti

(Marsiningsih)

Identitas Responden

- 1. Nama : (boleh tidak diisi)
- 2. Usia :
- 3. Jenis Kelamin :Laki-laki/Perempuan \*)
- 4. Bagian :
- 5. Tingkat Pendidikan terakhir :
- 6. Lama bekerja di PT SRITEK :.....(bulan/tahun)

**Keterangan : \*) coret yang tidak perlu**

**Petunjuk Pengisian**

Pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan cara memberikan tanda ( ) pada pilihan jawaban tersedia.

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- N = Netral
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

**LINGKUNGAN KERJA FISIK (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
	<b>Penerangan</b>					
1.	Menurut saya, penerangan dalam ruang kerja sudah baik.					
2.	Menurut saya, distribusi cahaya dalam ruang kerja sudah merata.					
	<b>Warna Dinding</b>					
3.	Menurut saya, pemilihan warna di tempat kerja sudah sangat tepat.					
4.	Menurut saya, kelayakan warna dinding dapat mempengaruhi suasana kerja.					
	<b>Suhu Udara</b>					
5.	Menurut saya, suhu udara pada gedung pabrik sudah sesuai.					



6.	Menurut saya, sirkulasi udara dalam ruangan kerja sangat lancar.					
<b>Kebersihan</b>						
7.	Saya telah menjaga kebersihan lingkungan kerja dengan baik.					
8.	Menurut saya, tersedianya fasilitas untuk menjaga kebersihan di ruang kerja sudah memadai.					

### LINGKUNGAN KERJA NON FISIK (X<sub>2</sub>)

No.	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Struktur Tugas</b>						
9.	Saya sudah mengetahui tugas yang dibebankan kepada saya.					
10.	Saya sudah melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.					
<b>Desain Pekerjaan</b>						
11.	Mekanisme yang disusun dalam menyelesaikan pekerjaan sudah pas.					
12.	Saya memiliki kesempatan berkonsultasi dengan atasan mengenai pekerjaan.					
<b>Pola kepemimpinan</b>						
13.	Komunikasi saya dengan atasan terjalin dengan baik.					
14.	Saya mendapatkan kepercayaan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
<b>Pola kerjasama</b>						
15.	Saya bekerjasama dengan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan.					
16.	Saya bekerjasama dengan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan.					
<b>Budaya Organisasi</b>						
17.	Saya mematuhi peraturan yang ada di perusahaan.					
18.	Saya memiliki rasa bangga pada perusahaan.					

**ETOS KERJA (Z)**

No.	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
	<b>Menghargai Waktu</b>					
19.	Saya disiplin dalam bekerja.					
20.	Saya melakukan pekerjaan secara tepat waktu.					
	<b>Tangguh dan Pantang Menyerah</b>					
21.	Saya bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.					
22.	Saya merupakan orang yang gigih dalam bekerja.					
	<b>Keinginan Untuk Mandiri</b>					
23.	Saya selalu berusaha memaksimalkan seluruh kemampuan saya dalam bekerja.					
24.	Saya selalu berusaha memperoleh hasil dari usaha saya sendiri.					
	<b>Penyesuaian Diri</b>					
25.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan atasan.					
26.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja.					

**KINERJA KARYAWAN (Y)**

No	Pernyataan	Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
	<b>Kuantitas</b>					
27.	Target yang saya hasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.					
28.	Saya mampu memproduksi melebihi target yang ditentukan perusahaan.					
	<b>Kualitas</b>					
29.	Saya mampu memberikan kualitas kerja yang baik untuk perusahaan.					
30.	Saya berusaha untuk memperbaiki kualitas kerja agar lebih baik dari sebelumnya.					
	<b>Ketepatan Waktu</b>					
31.	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
32.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari sebelumnya.					



**Lampiran 2**

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)**

**Correlations**

		TX1
X1.1	Pearson Correlation	,623**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
X1.2	Pearson Correlation	,586**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
X1.3	Pearson Correlation	,468**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
X1.4	Pearson Correlation	,546**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
X1.5	Pearson Correlation	,626**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
X1.6	Pearson Correlation	,670**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
X1.7	Pearson Correlation	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
X1.8	Pearson Correlation	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability**

Reliability Coefficients

N of Cases = 119,0

N of Items = 8

Alpha = ,7485





**Lampiran 3**

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Non fisik (X<sub>2</sub>)**

**Correlations**

		TX2
X2.1	Pearson Correlation	,569**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
X2.2	Pearson Correlation	,444**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
X2.3	Pearson Correlation	,480**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
X2.4	Pearson Correlation	,302**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	119
X2.5	Pearson Correlation	,343**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
X2.6	Pearson Correlation	,608**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
X2.7	Pearson Correlation	,495**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
X2.8	Pearson Correlation	,521**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
X2.9	Pearson Correlation	,516**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
X2.10	Pearson Correlation	,561**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability**

Reliability Coefficients

N of Cases = 119,0

N of Items = 10

Alpha = ,6313



**Lampiran 4**

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Etos Kerja Karyawan (Z)**

**Correlations**

		TZ
Z.1	Pearson Correlation	,566**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
Z.2	Pearson Correlation	,467**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
Z.3	Pearson Correlation	,484**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
Z.4	Pearson Correlation	,501**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
Z.5	Pearson Correlation	,534**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
Z.6	Pearson Correlation	,522**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
Z.7	Pearson Correlation	,525**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
Z.8	Pearson Correlation	,631**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119

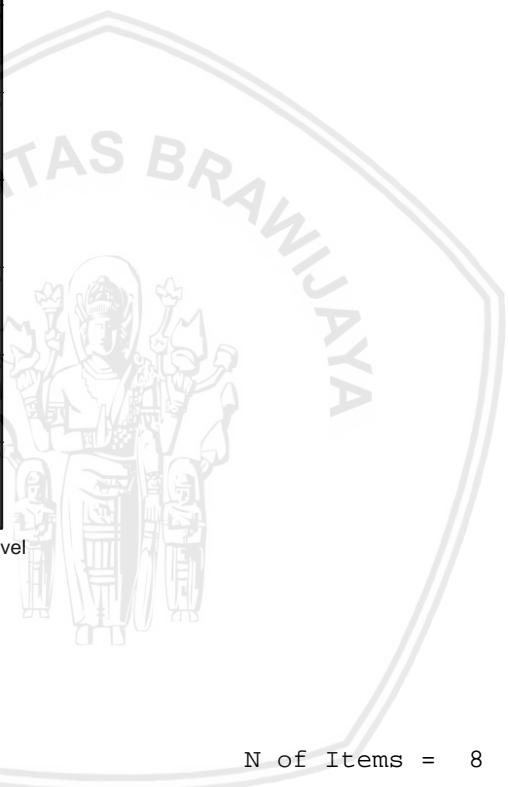
\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

**Reliability**

Reliability Coefficients

N of Cases = 119,0 N of Items = 8

Alpha = ,6243



**Lampiran 5**

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

**Correlations**

		TY
Y.1	Pearson Correlation	,549**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
Y.2	Pearson Correlation	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
Y.3	Pearson Correlation	,535**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
Y.4	Pearson Correlation	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
Y.5	Pearson Correlation	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119
Y.6	Pearson Correlation	,676**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	119

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

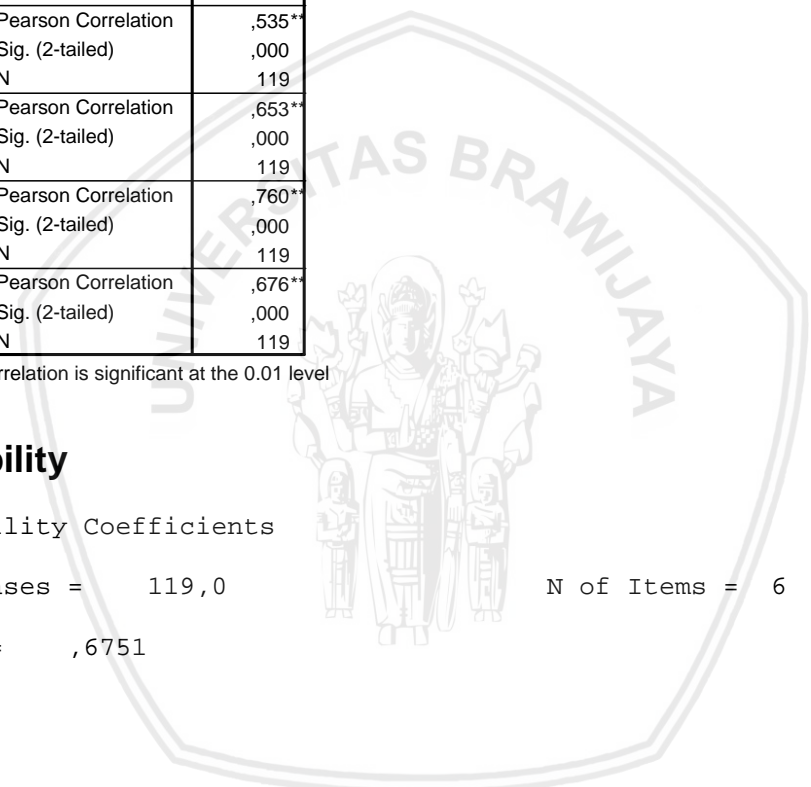
**Reliability**

Reliability Coefficients

N of Cases = 119,0

N of Items = 6

Alpha = ,6751



**Lampiran 6**

**Frekuensi Jawaban Responden**

Pernyataan	SEBARAN SKOR										TOTAL		MEAN
	5		4		3		2		1		f	%	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%			
X1.1	17	14,29	81	68,07	21	17,65	0	0,00	0	0	119	100	4,0
X1.2	5	4,20	105	88,24	9	7,56	0	0,00	0	0	119	100	4,0
X1.3	5	4,20	101	84,87	13	10,92	0	0,00	0	0	119	100	3,9
X1.4	5	4,20	104	87,39	10	8,40	0	0,00	0	0	119	100	4,0
X1.5	8	6,72	89	74,79	22	18,49	0	0,00	0	0	119	100	3,9
X1.6	12	10,08	88	73,95	19	15,97	0	0,00	0	0	119	100	3,9
X1.7	3	2,52	87	73,11	29	24,37	0	0,00	0	0	119	100	3,8
X1.8	3	2,52	62	52,10	54	45,38	0	0,00	0	0	119	100	3,6
X2.1	75	63,03	40	33,61	4	3,36	0	0,00	0	0	119	100	4,6
X2.2	16	13,45	79	66,39	24	20,17	0	0,00	0	0	119	100	3,9
X2.3	16	13,45	79	66,39	23	19,33	1	0,84	0	0	119	100	3,9
X2.4	14	11,76	91	76,47	14	11,76	0	0,00	0	0	119	100	4,0
X2.5	42	35,29	66	55,46	11	9,24	0	0,00	0	0	119	100	4,3
X2.6	16	13,45	87	73,11	15	12,61	1	0,84	0	0	119	100	4,0
X2.7	35	29,41	65	54,62	19	15,97	0	0,00	0	0	119	100	4,1
X2.8	22	18,49	82	68,91	15	12,61	0	0,00	0	0	119	100	4,1
X2.9	11	9,24	90	75,63	18	15,13	0	0,00	0	0	119	100	3,9
X2.10	18	15,13	88	73,95	13	10,92	0	0,00	0	0	119	100	4,0
Z.1	59	49,58	47	39,50	13	10,92	0	0,00	0	0	119	100	4,4
Z.2	45	37,82	59	49,58	15	12,61	0	0,00	0	0	119	100	4,3
Z.3	39	32,77	53	44,54	27	22,69	0	0,00	0	0	119	100	4,1
Z.4	32	26,89	64	53,78	23	19,33	0	0,00	0	0	119	100	4,1
Z.5	36	30,25	68	57,14	15	12,61	0	0,00	0	0	119	100	4,2
Z.6	20	16,81	70	58,82	29	24,37	0	0,00	0	0	119	100	3,9
Z.7	7	5,88	78	65,55	34	28,57	0	0,00	0	0	119	100	3,8
Z.8	79	66,39	33	27,73	7	5,88	0	0,00	0	0	119	100	4,6
Y.1	41	34,45	69	57,98	9	7,56	0	0,00	0	0	119	100	4,3
Y.2	20	16,81	91	76,47	8	6,72	0	0,00	0	0	119	100	4,1
Y.3	17	14,29	95	79,83	7	5,88	0	0,00	0	0	119	100	4,1
Y.4	11	9,24	99	83,19	9	7,56	0	0,00	0	0	119	100	4,0
Y.5	13	10,92	94	78,99	12	10,08	0	0,00	0	0	119	100	4,0
Y.6	4	3,36	104	87,39	11	9,24	0	0,00	0	0	119	100	3,9



## Lampiran 7.Uji Analisis Jalur

### Regression I

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489 <sup>a</sup>	,239	,226	2,401

a. Predictors: (Constant), LK non Fisik, LK Fisik

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209,729	2	104,864	18,183	,000 <sup>a</sup>
	Residual	668,977	116	5,767		
	Total	878,706	118			

a. Predictors: (Constant), LK non Fisik, LK Fisik

b. Dependent Variable: Etos Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,975	3,708		2,960	,004
	LK Fisik	,309	,115	,253	2,701	,008
	LK non Fisik	,311	,094	,309	3,297	,001

a. Dependent Variable: Etos Kerja

### Regression II

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 <sup>a</sup>	,458	,444	1,275

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, LK Fisik, LK non Fisik

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158,130	3	52,710	32,439	,000 <sup>a</sup>
	Residual	186,861	115	1,625		
	Total	344,992	118			

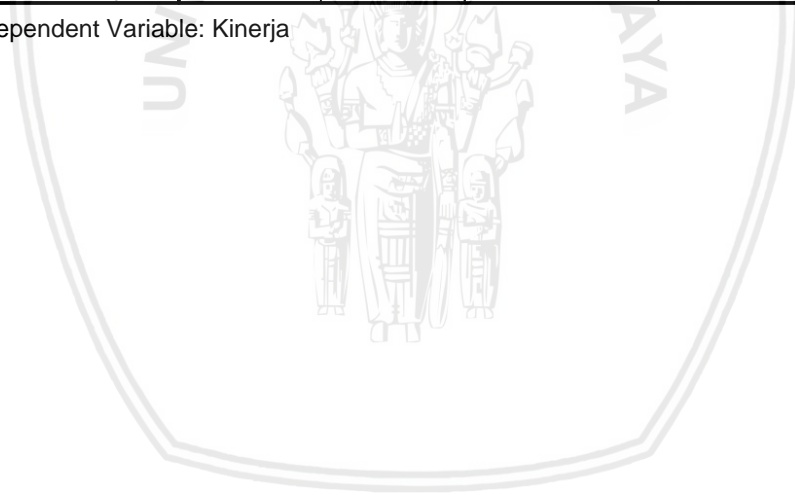
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, LK Fisik, LK non Fisik

b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,506	2,041		4,167	,000
	LK Fisik	,028	,063	,037	,447	,656
	LK non Fisik	,052	,052	,082	,985	,327
	Etos Kerja	,388	,049	,620	7,883	,000

a. Dependent Variable: Kinerja



**Lampiran 8**



*PT Sri Rejeki Isman Tbk*

Integrated Vertical Textile Garment Company  
Spinning-Weaving-Dyeing-Printing-Garment



**SURAT KETERANGAN**

No : 0493/5.2/HRD/III/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa Universitas Brawijaya Malang, atas nama :

**MARSININGSIH**  
Fakultas : Ilmu Administrasi

Telah melaksanakan penelitian di PT. Sri Rejeki Isman, Tbk Sukoharjo pada bulan Februari 2019.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat digunakan sebagaimana perlunya.



Sukoharjo, 01 Maret 2019

**Ir. Sri Saptono Basuki, MM**  
GM HRD

CC : Arsip

**CORPORATE & PRODUCTION COMPLEX :**

Jl. KH. Samanhudi 88 Jetis, Sukoharjo 57511, Solo, Jawa Tengah, Indonesia • Tel: +62-271-593 188 • Fax: +62-271-593 488  
e-mail : cmo@sintex.co.id • website : www.sintex.co.id



**Lampiran 9****CURRICULUM VITAE****DATA PRIBADI**

Nama Lengkap : Marsiningsih  
NIM : 155030201111130  
Tempat/ Tanggal Lahir : Sukoharjo, 27 Maret 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Usia : 22 Tahun  
Agama : Islam  
Alamat : Gatakrejo, Rt 02/ Rw 01, Kec. Nguter, Kab. Sukoharjo  
Nomor HP : 082141346031  
Email : Ningsihlin123@gmail.com

**RIWAYAT PENDIDIKAN**

2004-2009 : SDN Sukorejo 1  
2009-2012 : SMP N 1 Padangan  
2012-2015 : SMA N 3 Sukoharjo  
2015-2019 : Universitas Brawijaya

**PENGALAMAN ORGANISASI/ KEPANITIAAN**

1. Anggota KSR Universitas Brawijaya Tahun 2017