

LINGKUNGAN KERJA MEMPENGARUHI ETOS KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI STASIUN METEOROLOGI SOEKARNO-HATTA

Citra Kusmardani¹, Edi Mulyadi², Erialdy³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Corespondent: emulyadi@unis.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja (X) terhadap etos kerja (Y) dan implikasinya terhadap kinerja pegawai (Z) di stasiun meteorologi Soekarno-Hatta. Lingkungan kerja perlu diperhatikan untuk mengantisipasi kejenuhan pegawai pada rutinitas sehari-hari dalam melaksanakan pekerjaan. Jika faktor tersebut tidak diperhatikan maka akan berpengaruh pada etos kerja pegawai yang menurun dan akhirnya berimplikasi pada kinerja pegawai yang menurun. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 83 orang pegawai. Peneliti akan menggunakan sampel jenuh yaitu keseluruhan dari jumlah populasi penelitian yaitu sebanyak 83 orang pegawai di Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta. Teknik pengumpulan sampel yang dilakukan menggunakan teknik kepastakaan dan penyebaran kuesioner berupa pernyataan yang harus diisi oleh sampel yang sudah ditentukan. Analisis uji persyaratan analisis data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari metode analisis jalur (*Path Analysis*) dan uji hipotesis penelitian (uji parsial dan uji hipotesis analisis jalur). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja, tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Adapun, etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karenanya, lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja di Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai, Stasiun Meteorologi

Abstrak

This study aims to determine and analyze the influence of the work environment (X) on work ethic (Y) and its implications for employee performance (Z) at the Soekarno-Hatta Meteorological Station. The work environment needs to be considered to anticipate employee boredom in daily routines in carrying out work. If this factor is not considered, it will affect the employee's work ethic which will ultimately have implications for employee performance. The research method used is a quantitative method. The population in this study amounted to 83 employees. The researcher will use a saturated sample, namely the entire population of the study, which is 83 employees at the Soekarno-Hatta Meteorological Station. The sample collection technique used is library techniques and the distribution of questionnaires in the form of statements that must be filled out by a predetermined sample. The analysis of the data analysis requirements test consists of validity tests and reliability

tests, while the technical data analysis used in this study consists of path analysis methods and research hypothesis tests (partial tests and path analysis hypothesis tests). The results of the study indicate that the work environment influences work ethic, but does not directly affect employee performance. Meanwhile, work ethic influences employee performance. Therefore, the work environment can influence employee performance through work ethic at the Soekarno-Hatta Meteorological Station.

Keywords: *Work Environment, Work Ethic, Employee Performance, Meteorological Station.*

A. Pendahuluan

Lingkungan kerja fisik dan non-fisik merupakan determinan penting yang memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja individual (Robbins & Judge, 2017). lingkungan kerja secara komprehensif, baik fisik (ruang kerja, penerangan) maupun non-fisik (hubungan kerja), yang menjadi syarat utama kenyamanan kerja (Sadarmayanti, 2007).

Lingkungan Kerja (X) mencakup kondisi fisik, seperti fasilitas, tata ruang, dan kebersihan, serta kondisi non-fisik, seperti hubungan interpersonal, komunikasi, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan kenyamanan dan mengurangi stres, yang secara langsung memengaruhi konsentrasi dan motivasi pegawai (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks Stasiun Meteorologi yang sering beroperasi 24 jam sehari, faktor fisik (penerangan, suhu, ergonomi) menjadi penentu utama konsistensi dan kewaspadaan pegawai.

Menggagas konsep 7 Etos Kerja, yang menekankan pada pentingnya pandangan kerja sebagai kehormatan, pelayanan, dan aktualisasi diri. Etos kerja yang kuat merupakan dorongan internal yang menghasilkan kinerja unggul (Sinamo, 2011). hubungan antara etika/etos kerja (sebagai sikap mental) dengan keberhasilan dan efisiensi dalam pekerjaan (Weber, 2005).

Sementara itu, Etos Kerja (Y) merujuk pada sikap mental dan keyakinan dasar seorang individu atau kelompok terhadap pekerjaan, yang termanifestasi dalam kedisiplinan, dedikasi, dan tanggung jawab. Etos kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, memiliki inisiatif, dan memandang pekerjaan sebagai panggilan (vocation) (Sinamo, 2011). Etos kerja yang positif ini merupakan mediator penting yang dapat mengkonversi input lingkungan yang baik menjadi output kinerja yang tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Etos kerja yang tinggi (disiplin, dedikasi) secara logis akan memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja tersebut (Mangkunegara, 2016). Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Di instansi layanan publik yang beroperasi di bawah tekanan waktu dan tuntutan akurasi tinggi, seperti Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta, kinerja pegawai dalam menyediakan data dan informasi cuaca yang tepat menjadi sangat krusial. Kinerja yang optimal dipengaruhi oleh

serangkaian faktor internal dan eksternal, di mana dua faktor yang mendapat perhatian signifikan adalah Lingkungan Kerja dan Etos Kerja.

Hubungan antara ketiga variabel ini bersifat berjenjang: Lingkungan Kerja yang baik diharapkan mampu menumbuhkan Etos Kerja yang kuat, dan Etos Kerja yang kuat pada gilirannya akan berimplikasi pada peningkatan Kinerja Pegawai (Z). Penelitian ini bertujuan untuk menguji model kausalitas ini di lingkungan Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta. Stasiun ini menyediakan konteks unik karena pegawainya memerlukan akurasi dan ketepatan waktu tinggi dalam kondisi lingkungan fisik yang seringkali menantang (operasional di bandara/area terbuka). Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengidentifikasi apakah Lingkungan Kerja di Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta telah optimal dalam membentuk Etos Kerja dan memaksimalkan Kinerja Pegawai.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kuantitatif**. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Noor, 2019). Adapun, populasi dalam penelitian ini berjumlah 83 orang pegawai yang merupakan keseluruhan jumlah pegawai yang berada di Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta. Selanjutnya, peneliti akan mengambil sampel jenuh yaitu keseluruhan dari jumlah populasi penelitian yaitu sebanyak 83 orang pegawai di Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta.

Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari variabel lingkungan kerja (X) yang merupakan variabel independen, sedangkan variabel kinerja pegawai (Z) merupakan variabel dependen, dan etos kerja sebagai variabel mediasi (Y). Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah studi pustaka dan penyebaran angket atau kuesioner yang berisi beberapa pernyataan. Selanjutnya, data primer yang diperoleh oleh peneliti dari hasil penyebaran kuesioner, diuji terlebih dahulu dengan menggunakan analisis uji persyaratan analisis data yang terdiri dari uji validitas data dan uji reliabilitas data.

Menurut Sugiyono (2016), teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lainnya terkumpul. Selanjutnya, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Adapun metode analisis jalur yang digunakan yaitu diagram jalur dan persamaan struktural, diagram jalur, diagram struktural, koefisien jalur, dan koefisien determinasi.

C. Hasil dan Pembahasan

Uji Persyaratan Analisis Data

Pengujian persyaratan analisis data pada penelitian ini sebagai kriteria untuk menguji data sebelum data dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Adapun kriteria pengujian tersebut diantaranya:

1) Uji Validitas Data

Uji ini bertujuan untuk menentukan kualitas hasil instrument penelitian yang diperoleh dari jawaban 83 orang responden yang sudah mengisi kuesioner penelitian yang bersifat valid atau tidak. Jumlah pernyataan yang ada pada masing-masing

variabel adalah sebanyak 10 pernyataan, sehingga akan diperoleh 10 validitas data untuk masing-masing variabel. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji validitas ini yaitu:

- 1) Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut valid
- 2) Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut tidak valid

Nilai r tabel dengan 83 orang responden dengan tingkat signifikansi 0.05 uji dua arah pada 83 responden. Berdasarkan nilai r tabel diatas, diperoleh nilai r tabel 0.2133 dengan tingkat signifikansi 0.5 uji dua arah pada 83 responden. Hasil dari uji validitas data pada variabel kinerja (Z), variabel etos kerja (Y), dan variabel lingkungan kerja (X) secara ringkas, dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	rata-rata r-hitung	r-tabel	Keterangan	Data
Lingkungan kerja (X)	0.7082	0.2133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Etos kerja (Y)	0.794	0.2133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kinerja (Z)	0.778	0.2133	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan data yang ada dalam tabel 1. dapat diketahui bahwa hasil rata-rata jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja (X), etos kerja (Y), dan kinerja (Z). semua butir pernyataan yang ada didalam pernyataan mempunyai rata-rata nilai korelasi r -hitung lebih besar dari r -tabel (0.2133) dengan tingkat signifikansi 0.05 uji dua arah pada 83 responden, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa data hasil rata-rata jawaban responden dari masing-masing pernyataan yang berjumlah 10 pernyataan pada setiap variabel penelitian yang diteliti baik itu untuk variabel lingkungan kerja (X), etos kerja (Y), dan variabel kinerja (Z) di Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta dapat dinyatakan valid sehingga data penelitian untuk variabel lingkungan kerja (X), etos kerja (Y), dan kinerja (Z) dapat diikutsertakan kedalam uji analisis selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas data dilakukan dengan cara teknik belah dua, kemudian dianalisis menggunakan analisis coefficient spearman brown. Dari masing-masing variabel penelitian dikelompokkan antara butir ganjil dan butir genap. Selanjutnya, setiap kelompok disusun dan dijumlahkan sehingga diperoleh skor total. Kemudian, skor total butir ganjil dan genap dikorelasi, dan langkah terakhir memasukan nilai korelasi dalam rumus spearman brown. Selanjutnya, untuk mengetahui jawaban responden untuk masing-masing variabel maka dari spearman brown dibandingkan dengan nilai kritis 0.6 (Sugiyono, 2016). Jika hasil perhitungan spearman brown lebih besar dari nilai kritis 0.6 maka dapat disimpulkan data jawaban responden untuk masing-masing variabel bersifat reliabel.

Adapun, hasil analisis uji reliabilitas data masing-masing variabel secara ringkas

Variabel Penelitian			
Lingkungan Kerja (X)	Correlation Between Forms		0.657
	Spearman Brown Coefficient	Equal Length	0.793
		Unequal Length	0.793
Etos Kerja (Y)	Correlation Between Forms		0.893
	Spearman Brown Coefficient	Equal Length	0.943
		Unequal Length	0.943
Kinerja (Z)	Correlation Between Forms		0.806
	Spearman Brown Coefficient	Equal Length	0.893
		Unequal Length	0.893

dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Data Variabel Penelitian

Sumber: Olah Data SPSS

Berdasarkan data yang ada didalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara butir ganjil dan genap pada masing-masing variabel penelitian tersebut dan nilai spearman brown nya berada diatas 0.6, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data dari jawaban responden untuk masing-masing variabel penelitian mempunyai data yang reliabel karena hasil perhitungan nilai spearman brownnya lebih besar dari nilai kritis 0.60 sehingga data variabel penelitian tersebut dapat dilakukan pada tahapan analisis selanjutnya.

Berdasarkan uji reliabilitas untuk setiap variabel penelitian menunjukkan bahwa data yang mempunyai sifat reliabel atau mempunyai tingkat konsistensi dan kepercayaan yang tinggi , sehingga semua data reliabel untuk dilakukan langkah analisis selanjutnya.

3) Uji Normalitas Data

Uji ini digunakan sebagai prasyarat untuk pembuktian hipotesis penelitian dengan analisis korelasi *product moment*. Pengujian ini dilakukan pada masing-masing variabel yaitu pada variabel lingkungan kerja (X), variabel etos kerja (Y), dan variabel kinerja (Z). Secara ringkas, hasil analisis uji normalitas tersebut disajikan dalam tabel 3. dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Normalitas Data Variabel Penelitian

		Lingkungan Kerja (X)	Etos Kerja (Y)	Kinerja (Z)
N	Valid	83	83	83
	Missing	0	0	0
Skewness		-.0.248	-1.303	-1.458
Std. Error of skewness		0.354	0.354	0.354
Kurtosis		0.044	2.004	2.071
Std. Error of kurtosis		0.695	0.695	0.695

Sumber: Olah Data SPSS

Kemudian, hasil pembagian skewness dan kurtosis masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Pembagian Nilai Skewness dan Kurtosis Variabel Penelitian

Hasil Pembagian	Lingkungan Kerja (X)	Etos Kerja (Y)	Kinerja (Z)
Skewness	-0.602	-1.657	-1.812
Kurtosis	-0.650	1.309	1.377
Kesimpulan	Normal	Normal	Normal

Sumber: Olah Data SPSS

Apabila nilai hasil pembagian skewness dan kurtosis berada pada kisaran -2 sampai dengan +2 maka data dari masing-masing variabel bersifat normal. Hasil bagi masing-masing variabel tersebut masih berada pada kisaran -2 sampai dengan +2. Dengan demikian, data dari masing-masing variabel penelitian bersifat normal sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

4) Uji Linearitas Data

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan data secara linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Secara ringkas, hasil pengujian linearitas data untuk masing-masing variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Linearitas Data Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Etos Kerja

Secara ringkas, hasil pengujian linearitas data variabel lingkungan kerja dengan variabel etos kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji Linearitas Data Variabel Lingkungan Kerja (X) dengan Variabel Etos Kerja (Y)

Etos Kerja (Y)* Lingkungan Kerja (X)	Between Groups	Sum of Squares	df.	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	2368.003	15	157.867	24.424	0.000
	Linearity	1881.202	1	1881.202	291.048	0.000
	Deviation from Linearity	486.801	14	34.771	5.380	0.000
	Within Groups	433.057	67	6.464		
	Total	2801.060	82			

Sumber: Olah Data SPSS

Hasil analisis linearitas data diatas dapat diketahui bahwa nilai deviation from linearity variabel lingkungan kerja dengan etos kerja adalah sebesar 5.380 dengan signifikansi sebesar 0.000. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan data antara variabel lingkungan kerja dengan etos kerja bersifat linear dikarenakan signifikansi linearity $0.000 < 0.05$.

b) Linearitas Data Variabel Lingkungan Kerja dengan Variabel Kinerja
Secara ringkas, hasil pengujian linearitas data variabel lingkungan kerja (X) dengan variabel kinerja (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Linearitas Data Variabel Lingkungan Kerja (X)
dengan Variabel Kinerja (Z)

Kinerja (Z)* Lingkungan Kerja (X)	Between Groups	Sum of Squares	df.	Mean Square	f	Sig.
	(Combined)	2224.501	15	148.300	21.213	0.000
	Linearity	1634.804	1	1634.804	233.847	0.000
	Deviation from Linearity	589.698	14	42.121	6.025	0.000
	Within Groups	468.390	67	6.991		
	Total	2692.892	82			

Sumber: Olah Data SPSS

Hasil analisis linearitas data diatas dapat diketahui bahwa nilai deviation from linearity variabel lingkungan kerja dengan kinerja adalah sebesar 6.025 dengan signifikansi sebesar 0.000. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan data antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja bersifat linear dikarenakan signifikansi linearity $0.000 < 0.05$.

c) Linearitas Data Variabel Etos Kerja (Y) dengan Variabel Kinerja (Z)
Secara ringkas, hasil pengujian linearitas data variabel etos kerja (Y) dengan variabel kinerja (Z) dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 6. Uji Linearitas Data Variabel Etos Kerja (Y)
dengan Variabel Kinerja (Z)

Kinerja (Z)* Etos Kerja (Y)	Between Groups	Sum of Squares	df.	Mean Square	f	Sig.
	(Combined)	2491.850	14	177.989	60.203	0.000
	Linearity	2367.428	1	2367.428	800.756	0.000
	Deviation from Linearity	124.423	13	9.571	3.237	0.001
	Within Groups	201.041	68	2.956		
	Total	2692.892	82			

Sumber: Olah Data SPSS

Hasil analisis linearitas data diatas dapat diketahui bahwa nilai deviation from linearity variabel etos kerja (Y) dengan kinerja (Z) adalah sebesar 3.237 dengan signifikansi sebesar 0.001. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan data antara variabel etos kerja (Y) dengan kinerja (Z) bersifat linear dikarenakan signifikansi linearity $0.001 < 0.05$.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

- 1) Model Jalur Pertama Hubungan Lingkungan Kerja dan Etos Kerja
Hasil analisis pertama secara ringkas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Analisis Model Jalur Pertama

Model	Coefficients ^a		t	Sign.
	Unstandardized Coeffiennts	Standardized Coefficiennts		
	B	Std. Error		
1 Constant	0.979	1.893	0.517	0.607
Lingkungan Kerja (X)	0.346	0.103	0.285	3.353
a. Dependen variable: Etos Kerja (Y)				

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 7. diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0.001 < 0.05$, yang artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan secara positif antara lingkungan kerja dengan etos kerja dengan nilai constant lingkungan kerja sebesar 0.346. Dari tabel 7. diatas juga dapat diketahui bahwa besarnya hubungan antara lingkungan kerja dengan etos kerja dari nilai standaridized coefficient sebesar 0.285 atau 28.5%.

- D. Model Jalur Kedua Hubungan Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja
Berikut ini adalah tabel 8. yang menyajikan hasil analisis model jalur kedua hubungan variabel lingkungan kerja, etos kerja, dan kinerja secara ringkas dapat dilihat pada tabel 8. dibawah ini:

Tabel 8. Analisis Model Jalur Kedua

Model	Coefficients ^a		t	Sign.
	Unstandardized Coefficiennts	Standardized Coefficiennts		
	B	Std. Error		
1 Constant	2.203	1.459	1.510	0.135
Lingkungan Kerja (X)	0.096	0.085	0.081	1.132
Etos Kerja (Y)	0.999	0.086	1.019	11.613
b. Dependen variable: Kinerja (Z)				

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Berdasarkan tabel 8. diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar $0.261 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai di

Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta dengan nilai konstan lingkungan kerja sebesar 0.096. dari tabel 8. diatas juga dapat diketahui besarnya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja dari nilai standaridized coefficient sebesar 0.081 atau 8.1%.

Selanjutnya, berdasarkan tabel 8. diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel etos kerja sebesar $0.000 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta dengan nilai konstan etos kerja sebesar 0.999. Dari tabel 8. diatas juga dapat diketahui besarnya hubungan antara etos kerja dengan kinerja dari nilai standaridized coefficient sebesar 1.019 atau 101.9%.

Secara ringkas, berdasarkan hasil analisis sebelumnya mengenai jalur kedua hubungan lingkungan kerja, etos kerja, dan kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Pengaruh lingkungan kerja dengan etos kerja sebesar 0.346 atau 34.6% dengan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja di Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta.
- b) Pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja sebesar 0.096 atau 9.6% dengan nilai signifikansi sebesar $0.261 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta.
- c) Pengaruh etos kerja terhadap kinerja sebesar 0.999 atau 99.9% dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta.
- d) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui etos kerja dilakukan dengan perkalian nilai beta lingkungan kerja terhadap kinerja dan nilai beta etos kerja terhadap kinerja = $0.096 \times 0.999 = 0.096$ atau 9.6%, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja di Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja. Jika lingkungan kerja semakin baik maka etos kerja pegawai akan semakin baik. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi fisik yang baik, khususnya, sangat esensial untuk mencegah kelelahan dan mempertahankan konsentrasi, yang mendasari etos kerja disiplin (Sedarmayanti, 2007). Lingkungan kerja memengaruhi etos kerja melalui dua dimensi utama. 1) Dimensi lingkungan kerja fisik. Lingkungan fisik berkaitan dengan fasilitas fisik, tata ruang, dan kondisi kebersihan di tempat kerja. Kondisi

fisik yang optimal memberikan kenyamanan dan keamanan, yang memengaruhi fokus dan konsentrasi pegawai. a) Penerangan, Suhu, dan Tata Ruang: Kondisi fisik yang tidak ergonomis (misalnya, pencahayaan yang kurang, suhu yang terlalu panas atau dingin, atau tata ruang yang sempit) dapat memicu kelelahan, stres, dan ketidaknyamanan. Hal ini secara langsung menurunkan disiplin dan dedikasi (inti dari etos kerja) karena pegawai akan teralih perhatiannya dan cenderung mencari alasan untuk tidak berada di tempat kerja atau mengurangi waktu efektif kerja (Sedarmayanti, 2007). b) Ketersediaan Fasilitas: Akses terhadap peralatan dan fasilitas yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan (misalnya, komputer yang berfungsi baik, ruang istirahat yang layak) menunjukkan bahwa organisasi menghargai pegawainya. Penghargaan ini menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab (etos kerja positif) terhadap pekerjaan dan hasil yang akan dicapai. 2) Dimensi lingkungan kerja non fisik. Lingkungan non-fisik mencakup hubungan sosial, komunikasi, dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja. Dimensi ini memiliki pengaruh yang lebih dalam terhadap sikap mental pegawai. a) Hubungan Interpersonal (Kolegialitas): Hubungan yang harmonis dan suportif antar-rekan kerja serta atasan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Lingkungan ini mendukung etos kerja sebagai tim dan pelayanan (Sinamo, 2011). Konflik yang berkepanjangan atau persaingan yang tidak sehat justru menciptakan etos kerja individualis dan defensif. b) Kejelasan Aturan dan Keadilan: Sistem pengawasan, penghargaan, dan hukuman yang adil dan transparan menunjukkan bahwa manajemen serius dalam menegakkan nilai-nilai. Keadilan ini memperkuat etos kerja disiplin dan akuntabilitas. Jika pegawai merasa diperlakukan tidak adil, etos kerja cenderung merosot menjadi sekadar memenuhi standar minimum. c) Dukungan dan Apresiasi: Atasan yang memberikan dukungan dan apresiasi atas kerja keras (termasuk feedback konstruktif) membuat pegawai merasa berharga. Rasa berharga ini memperkuat pandangan kerja sebagai kehormatan dan aktualisasi diri, yang merupakan inti dari etos kerja yang kuat (Mangkunegara, 2016).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja bertindak sebagai pemicu. Jika lingkungan kerja positif, ia akan mengaktifkan dan memperkuat nilai-nilai internal pegawai, menghasilkan Etos Kerja yang kuat; sebaliknya, lingkungan yang negatif dapat menekan nilai-nilai positif tersebut. Faktor lingkungan kerja (termasuk ergonomi dan hubungan sosial) memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi pegawai, yang semuanya merupakan komponen pendukung utama etos kerja (Robbins & Judge, 2017). Selanjutnya, etos kerja (misalnya, kerja sebagai kehormatan dan pelayanan) dapat dibentuk dan dipelihara salah satunya melalui lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai tersebut (Sinamo, 2011). Peningkatan etos kerja (sebagai bagian dari sikap mental dan motivasi) dipengaruhi oleh faktor-faktor non-fisik seperti imbalan, hubungan antarpribadi, dan dukungan atasan (Mangkunegara, 2016).

Pengaruh Lingkungan Kerja Secara langsung terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nabawi (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja hanyalah stimulus; respons pegawai lah yang menentukan kinerja. Lingkungan kerja yang baik (misalnya, adanya fasilitas baru) pertama-tama akan

meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai. Kepuasan ini kemudian menumbuhkan Motivasi (intrinsik atau ekstrinsik). Barulah Motivasi ini yang mendorong pegawai untuk berusaha keras dan menghasilkan Kinerja yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2017). Lingkungan kerja non-fisik yang adil dan apresiatif pertama-tama membentuk Etos Kerja (disiplin, dedikasi). Etos kerja inilah yang bertindak sebagai jembatan yang menghubungkan lingkungan yang baik dengan kinerja unggul. Tanpa Etos Kerja yang kuat, peningkatan fasilitas fisik mungkin tidak menghasilkan peningkatan kinerja (Mangkunegara, 2016). Lingkungan kerja itu sendiri adalah faktor eksternal. Agar faktor eksternal ini memengaruhi perilaku, ia harus diinternalisasi. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebagian besar dimediasi oleh variabel sikap, seperti kepuasan kerja dan keterlibatan emosional pegawai (engagement) (Bakotić, 2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu sama untuk semua orang. Misalnya, seseorang yang memiliki tingkat toleransi kebisingan yang tinggi tidak akan mengalami penurunan kinerja akibat lingkungan yang berisik, berbeda dengan individu yang sangat sensitif. Variabel individu (seperti kepribadian atau pengalaman) memoderasi hubungan ini.

Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jasmiana (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan fisik yang optimal (pencahayaannya yang cukup, suhu yang nyaman, dan tata letak yang ergonomis) secara langsung mengurangi kelelahan dan gangguan. Pengurangan gangguan ini memungkinkan pegawai untuk mempertahankan fokus dan produktivitas mereka, yang merupakan komponen utama kinerja (Hedge, 2005). Desain kantor dan lingkungan fisik termasuk suhu, kualitas udara, dan kebisingan adalah prediktor langsung dari kepuasan kerja dan produktivitas. Perbaikan dalam kondisi fisik dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang terukur (Vischer, 2007). Lingkungan kerja yang menawarkan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan (misalnya, adanya bantuan langsung untuk menyelesaikan tugas yang sulit) dapat secara langsung meningkatkan kualitas output dan kecepatan penyelesaian tugas yang kompleks. Struktur dan komunikasi yang jelas (lingkungan non-fisik) dapat mengurangi ambiguitas peran, memungkinkan pegawai bekerja tanpa duplikasi atau kebingungan, sehingga kinerja menjadi lebih efektif.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi dan Lubis (2021) serta Mariatie dan Hasanah (2021) yang mengatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, jika etos kerja meningkat secara positif maka kinerja pegawai meningkat secara positif. Hal tersebut dikarenakan adanya hubungan yang signifikan antara etos kerja dengan kinerja pegawai. Etos Kerja merupakan seperangkat sikap mental, keyakinan, dan prinsip moral yang dianut individu atau kelompok terhadap pekerjaan. Etos kerja berfungsi sebagai motivator internal yang sangat kuat, yang secara langsung dan signifikan memengaruhi bagaimana seorang pegawai melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak pada Kinerja Pegawai (hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas).

Etos kerja yang positif berfungsi sebagai energi spiritual yang mendorong orang untuk berprestasi melebihi tuntutan, karena mereka melihat pekerjaan sebagai bentuk pelayanan dan aktualisasi diri, yang merupakan prasyarat mutlak untuk kinerja unggul (Sinamo, 2011). Etos kerja yang baik menghasilkan perilaku kerja yang disiplin dan konsisten, yang merupakan fondasi kinerja yang andal. Etos kerja yang menjunjung tinggi disiplin tercermin dari ketaatan terhadap jam kerja, prosedur, dan standar kualitas. Kepatuhan ini memastikan bahwa output kerja konsisten dan memenuhi spesifikasi yang ditetapkan, yang merupakan aspek penting dari kinerja yang efektif (Mangkunegara, 2016).

Etos Kerja (yang terkait dengan personal resources seperti self-efficacy dan optimisme) sebagai sumber daya internal yang membantu pegawai menghadapi tuntutan kerja (job demands) yang tinggi. Pegawai dengan etos kerja yang kuat lebih mampu mengubah tantangan (demands) menjadi peluang, sehingga mempertahankan keterlibatan (engagement) dan kinerja tinggi, bahkan di bawah tekanan (Bakker & Demerouti, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Locke dan Latham (2002), dimana penelitian ini menghubungkan perilaku yang didorong oleh etos kerja (ketekunan dan disiplin) dengan mekanisme penetapan tujuan yang efektif yang merupakan kunci peningkatan kinerja yang menyatakan bahwa etos kerja yang kuat (disiplin dan dedikasi) menyediakan ketekunan dan intensitas upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang sulit tersebut. Tanpa etos kerja yang memadai, tujuan yang ditetapkan (bahkan yang spesifik) mungkin tidak dapat dicapai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Etos Kerja

Model Mediasi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang kondusif tidak selalu menghasilkan kinerja tinggi secara langsung, melainkan harus terlebih dahulu diinternalisasi oleh pegawai dalam bentuk Etos Kerja yang kuat, dan Etos Kerja itulah yang secara langsung mendorong kinerja. Jika lingkungan kerja tidak lagi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja setelah etos kerja dimasukkan dalam model (yaitu, Etos Kerja menyerap seluruh pengaruh (X) terhadap (Y), maka mediasi penuh terjadi. Ini menunjukkan bahwa satu-satunya cara lingkungan kerja memengaruhi kinerja adalah dengan terlebih dahulu membentuk etos kerja. Faktor lingkungan eksternal (termasuk lingkungan kerja) memengaruhi kinerja melalui jalur motivasi dan sikap (di mana etos kerja adalah bagiannya). Tanpa sikap internal yang tepat, stimulus lingkungan tidak akan efektif (Robbins & Judge, 2017). *Perceived Organizational Support* (POS).

POS (Lingkungan Kerja Non-Fisik yang positif) terbukti menimbulkan komitmen normatif pada karyawan—rasa kewajiban moral untuk bekerja keras dan membalas kebaikan organisasi. Kewajiban moral ini secara langsung adalah wujud dari Etos Kerja yang bertanggung jawab dan didedikasikan untuk meningkatkan kinerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Lingkungan Kerja (sebagai Job Resources, seperti dukungan dan fasilitas) sebagai prediktor utama Keterlibatan Kerja (Work Engagement). Keterlibatan kerja adalah manifestasi perilaku dari Etos Kerja yang tinggi (ditandai dengan dedikasi, semangat, dan absorpsi) yang merupakan pendorong langsung Kinerja (Bakker & Demerouti, 2008).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: a) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja di Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta. b) Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta. c) Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta. d) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui etos kerja di Stasiun Meteorologi Soekarno-Hatta.

Referensi

Buku

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noor, J. (2019). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian. Best Seller*. Bandung: Alfabeta.
- Weber, M. (2005). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Routledge.

Jurnal

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Toward a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Ten years of progress. *Work & Stress*, 31(3), 209–228.
- Bakotić, D. (2016). Relationship between working conditions and job satisfaction: The case of Croatian shipbuilding company. *International Journal of Business and Globalisation*, 17(4), 481–49.
- Cahyadi, Y., Lubis, Y. and Lubis, S. (2021). The Influence of Employee Satisfaction and Work Motivation on Work Ethics and Its Implications on Employee Performance in Oil Palm Plantation and Mill at PTPN III. *Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 3(1), pp. 11–22. doi: 10.31289/agrisains.v3i1.411.
- Jasmiana, M. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor camat bubon kabupaten aceh barat 1,2. *Wamadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(Februari), 13–22.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.

- Mariatie, N. and Hasanah, S. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 191–202. doi: 10.37366/ekomabis.v2i02.220.
- Nabawi, R. (2019) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2),170–183. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714