Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page: 19066-19072

Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan

Shela Indah Savitri[1], Indra Januar Rukmana[2], Syawaludin[3]
[1]Universitas Pamulang
[2] Universitas Pamulang
[3] Universitas Pamulang

Corresponding Author: Shela Indah Savitri, e-mail: dosen02583@unpam.ac id

Published: August, 2025

ABSTRACT

Good Resource Management allows a company to grow rapidly. Human resources are required to be able to overcome all challenges and are expected to be able to take advantage of opportunities and be able to meet the demands of needs, especially those that exist or come from their work environment even from their performance assessments. Work ethic is a very important thing that should be owned by all related resources in an organization or company, because both of these things are closely related to the work results that will be achieved by employees in this case the performance both individually and as a whole especially at Permata Pamulang Hospital. Factors that support performance in the company include the work environment, Physical Work Environment related to facilities and infrastructure that support workers in carrying out their work. Proper spatial arrangement will also affect their work. This study aims to determine the effect of Work Ethic and Physical Work Environment on the Performance of Non-Medical Employees at Permata Pamulang Hospital, South Tangerang, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique uses saturated sampling and the sample obtained in this study amounted to 72 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing.

Keywords: work ethic; physical work environment; employee performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan non-medis di Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan. Latar belakang masalah menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah aset berharga yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh etos kerja dan lingkungan kerja fisik.

Data awal menunjukkan adanya beberapa permasalahan penting yang memengaruhi lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Permata Pamulang. Dari sisi lingkungan kerja fisik, teridentifikasi sejumlah fasilitas yang tidak berfungsi secara optimal, seperti lampu, pendingin ruangan (AC), CCTV, komputer, mesin fotokopi, dan tabung pemadam kebakaran ringan (APAR). Selain itu, kondisi pencahayaan yang kurang memadai di ruang kerja turut memberikan dampak negatif terhadap kenyamanan kerja dan secara tidak langsung menurunkan tingkat konsentrasi,

produktivitas, serta kompetensi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketidaknyamanan ini juga dapat menimbulkan stres kerja dan menurunkan semangat kerja secara keseluruhan.

Sementara itu, dalam aspek etos kerja, hasil pra-survei terhadap 30 karyawan non-medis menunjukkan bahwa sebagian besar belum memiliki orientasi ke depan yang jelas dalam bekerja. Ini mencerminkan lemahnya visi personal terhadap pengembangan diri dan kontribusi jangka panjang di tempat kerja. Selain itu, berbagai indikator etos kerja seperti rasa hormat antar rekan, kedisiplinan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, sikap hemat dan sederhana, serta semangat untuk bersaing secara sehat juga masih tergolong rendah. Hal ini mengindikasikan adanya kelemahan dalam pembentukan budaya kerja yang positif dan profesional, yang sangat penting bagi terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kolaboratif.

Dampak dari kondisi-kondisi tersebut terlihat nyata dalam kinerja karyawan, yang mengalami penurunan signifikan. Berdasarkan data penilaian kinerja tahun 2024, rata-rata capaian kinerja karyawan hanya mencapai 75,5% dari target 100% yang telah ditetapkan. Penurunan ini terutama disebabkan oleh kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diemban. Hal ini menunjukkan bahwa selain faktor eksternal seperti lingkungan kerja fisik, faktor internal berupa motivasi dan etos kerja juga sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan di rumah sakit tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini merumuskan tiga masalah utama:

1. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja karyawan?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Fisikfisik terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan Lingkungan Kerja Fisikfisik terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan.

METODE

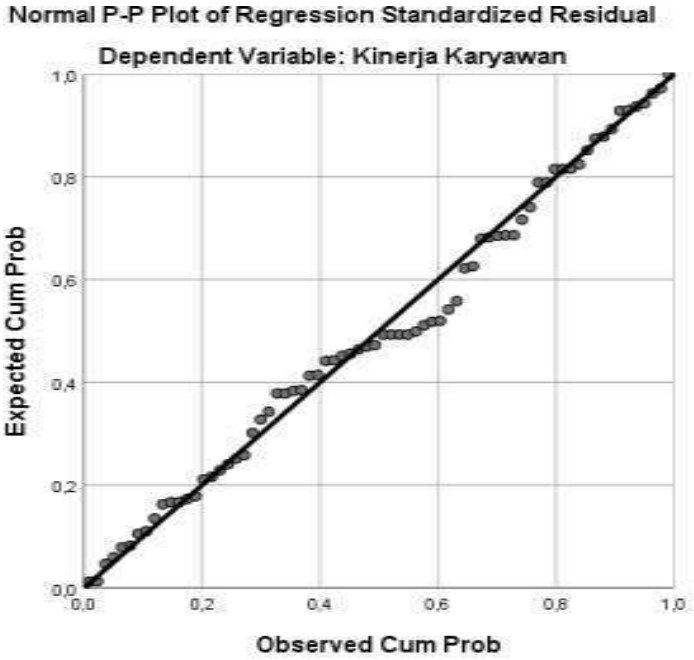
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaannya berlangsung selama delapan bulan, dimulai pada bulan September 2024, dan bertempat di Rumah Sakit Permata Pamulang, yang beralamat di Jl. Siliwangi No. 1A, Pd. Benda, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non-medis rumah sakit tersebut, yang berjumlah 72 orang. Karena jumlahnya relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang terdiri dari 30 butir pertanyaan yang mencakup tiga variabel: Etos Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), dengan skala penilaian menggunakan skala Likert. Data sekunder mencakup informasi historis rumah sakit, termasuk sejarah pendiriannya dan jumlah pegawai.

HASIL DAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,931	3,036		3,601	,001		
	Etos Kerja	,317	,099	,350	3,201	,002	,429	2,333
	Lingkungan Kerja Fisik	,465	,101	,506	4,622	,000	,429	2,333

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel Etos Kerja sebesar 0,429 dan Lingkungan Kerja Fisiksebesar 0,429 dimana kedua nilai tersebut lebih dari 0,10, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Etos Kerjasebesar 2,333 serta Lingkungan Kerja Fisik sebesar 2,333 dimana berarti nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

c. Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	6,957	1,845		3,770	,000
	Etos Kerja	-,094	,060	-,274	-1,568	,121
	Lingkungan Kerja Fisik	-,016	,061	-,045	-,257	,798

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Etos Kerja(X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,121 dan Lingkungan Kerja Fisik(X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar 0,798 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	10,931	3,036		3,601	,001
	Etos Kerja	,317	,099	,350	3,201	,002
	Lingkungan Kerja Fisik	,465	,101	,506	4,622	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 10,931 + 0,317X1 + 0,465X2. Dari persamaan regresi diatas Etos Kerjadan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 10,931 diartikan bahwa jika variabel Etos Kerja(X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai 10,931 point.
b. Nilai Etos Kerja (X1) 0,317 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Etos Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) 0,317 point.
c. Nilai Lingkungan Kerja Fisik (X2) 0,465 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Etos Kerja (X1) maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) 0,465 point.

5. Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji t (Uji Parsial) Variabel Etos Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	15,466	3,264		4,739	,000
	Etos Kerja	,663	,074	,732	8,999	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,999 > 1,997). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000<0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial) Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	14,537	2,999		4,847	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,709	,070	,770	10,107	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,107 > 1,997). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1013,287	2	506,643	62,951	,000[b]
	Residual	555,325	69	8,048		
	Total	1568,611	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Etos Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (62,951 > 3,130). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja. karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menyumbang 53,6% terhadap variasi kinerja individu. Oleh karena itu, manajemen perlu mengembangkan program pelatihan dan pembinaan etos kerja yang mencakup aspek kedisiplinan, tanggung jawab, rasa hormat, kerja keras, serta orientasi ke depan. Pelatihan ini dapat dikemas dalam bentuk workshop motivasi, mentoring internal, atau coaching yang berkelanjutan. Selain itu, penguatan budaya kerja positif perlu dilakukan melalui penyusunan nilai-nilai inti organisasi yang ditanamkan secara konsisten kepada seluruh karyawan.

Lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 59,3% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Ini berarti peran fasilitas dan kenyamanan kerja tidak bisa diabaikan. Manajemen rumah sakit perlu melakukan audit dan peremajaan fasilitas, seperti memastikan pencahayaan memadai, AC dan ventilasi berfungsi optimal, peralatan kerja (komputer, mesin fotokopi, APAR, CCTV) dapat digunakan dengan baik. Penyediaan ruang kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan fokus, produktivitas, serta mengurangi potensi stres dan kelelahan kerja.

Karena secara simultan Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berkontribusi hingga 64,6% terhadap kinerja, manajemen dapat mengembangkan strategi peningkatan kinerja karyawan yang terintegrasi, dengan menggabungkan pendekatan psikologis (motivasi, etos kerja) dan pendekatan fisik (lingkungan kerja). Ini dapat berupa pengembangan sistem reward dan punishment berbasis etos kerja, serta penilaian kinerja berbasis kepuasan terhadap lingkungan kerja.

Untuk memastikan implementasi strategi berjalan efektif, manajemen perlu melakukan evaluasi berkala terhadap indikator etos kerja dan kualitas lingkungan kerja. Kuesioner dan penilaian kinerja seperti yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijadikan instrumen tetap untuk monitoring dan pengambilan keputusan manajerial. Manajemen dapat melibatkan karyawan dalam proses perbaikan dengan membentuk forum internal atau tim kerja lintas bagian yang bertugas mengidentifikasi masalah kerja dan memberikan masukan untuk perbaikan. Ini akan menciptakan rasa kepemilikan (sense of belonging) dan meningkatkan etos kerja melalui partisipasi aktif.

.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa baik etos kerja maupun lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara individual, etos kerja (dengan koefisien korelasi 0.732 dan determinasi 53.6%) dan lingkungan kerja fisik (dengan koefisien korelasi 0.770 dan determinasi 59.3%) secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel. Ketika diuji secara bersamaan, etos kerja dan lingkungan kerja fisik juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi kedua faktor ini memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan (koefisien korelasi 0.804) dan menjelaskan 64.6% variasi dalam kinerja karyawan, sementara 35.4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yang dikonfirmasi oleh nilai F-hitung yang lebih besar dari F-tabel..

REFERENSI

BUKU :

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

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

Andi, S. (2015). Statistika dalam Kajian Deskriftif, Inferensi dan Non Parametic. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta: Prenada Media Group.
Anoraga, Panji (2020). Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
Arikunto, S. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
Coulter, Robbins. (2017). Manajemen Jilid 2 Edisi 13. Erlangga.
Edy, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. jakarta: Kencana.
Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Ghozali. (2019). Uji Instrumen Data Kuesioner. In C. Gunawan, Regresi Linear Berganda Tutorial SPSS Lengkap (p. 5). Sukabumi: Skripsi Bisa.
Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
Jansen Sinamo, (2018). Delapan Etos Kerja Profesional, PT Grafika Mardi Yuana, Bogor.
Mubarok, E. Saefuddin, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing, Bogor: In Media
Robbins, S. P. dan Mary Coulter.(2015) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
R. C. Jensen, T. D. Mandeville, & M. D. Karunaratne. (2018). Economic Regional Planning, Generation of Regional Input-Output Analysis.
Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
Santoso, S. (2015). Menguasai statistik multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja . Bandung : Mandar Maju.
Siagian, S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
Schermerhorn, J.R., Uhl-Bien, M., Osborn, R.N. (2014). Organizational Behavior, 13th Edition. United States of America: Wiley.
Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta.
Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alphabet.
Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

JURNAL :

Abdullah, D., Hernita, N., Mahiri, E. A., Kurnadi, E., & Dewi, V. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. J-AKSI: JURNAL AKUNTANSI DAN SISTEM INFORMASI, 5(1), 114-126.
Amartiya, I. R. (2023). Dampak Etos Kerja Dan Lingungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pedagang Kaki Lima Car Free Day Simpang Lima Gumul Kab. Kediri. Maslahah: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah, 1(3), 41-53.
Estingingsih, E. (2018). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Mbia, 17(2), 47-58.
Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pos indonesia cabang pemuda jakarta timur.
Mochamad Syafii, and Mohammad Ulinnuha. "Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) Dikota Gresik." Jurnal Fakultas Ekonomi, vol. 07, no. 01, 2018, pp. 61–69, doi:10.35794/emba.v7i1.22366.
Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja FisikTerhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Jurakunman, 13(1), 10–23.
Septarini, I., Patimah, S., & Devialesti, V. (2022). LINGKUNGAN KERJA FISIKDAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI. Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 1(3), 445-454.
Syafii, M., & Ulinnuha, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja PT. Ananda Jataka Bayu Sejahtera (AJBS) Di Kota Gresik. Jurnal Fakultas Ekonomi, 7(01), 61-69.