

PENGARUH ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. SABA INDOMEDIKA SURABAYA

Abika Akwani
Abika659@gmail.com
Suwitho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine the effectiveness of work ethic, work environment, and organizational commitment on the employees' performance at PT. Saba Indomedika Surabaya. This research used quantitative data with primary data, which was supported by questionnaire data respondents. This search's sample collection technique used saturated sampling with 50 employees' respondents who have work at PT. Saba Indomedika Surabaya. Furthermore, the independent variable consists of work ethic, work environment, and organization commitment. Meanwhile the dependent variable, namely employees' performance. Moreover, the data analysis technique of this research used multiple linier regression analysis with SPSS 23 version. Based on the examination by t-test analysis, it showed that the work ethic variable had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Saba Indomedika Surabaya, the work environment variable had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Saba Indomedika Surabaya, meanwhile, the organization commitment variable had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Saba Indomedika Surabaya.

Keywords: *work ethic, work environment, organizational commitment, and employees' performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung oleh data dari responden (kuisisioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh dengan jumlah sampel 50 responden pegawai yang bekerja di PT. Saba Indomedika Surabaya. Variabel bebasnya terdiri dari etos kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23. Berdasarkan pengujian menggunakan analisis uji t, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya, sedangkan variabel komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya.

Kata Kunci: etos kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

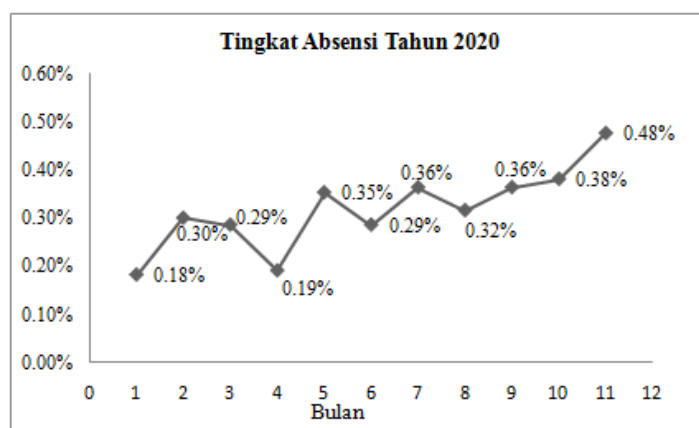
Sumber daya manusia yang terdapat di dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia juga harus diperhatikan dalam suatu perusahaan. Dalam ruang lingkup perusahaan dapat dinilai bahwa perusahaan atau organisasi dapat berkembang dan maju dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas unggul dalam menggerakkan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia mempunyai kinerja yang baik dan berkualitas mempunyai tingkat kompetensi yang unggul dalam menjalankan aktivitas operasional kerja. Jika sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik dan optimal, maka dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan dan dapat menggerakkan perusahaan semakin maju dan berkembang.

Kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena kinerja pegawai dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja pegawai yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan pegawai untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai yang lebih baik. Menurut Wibowo (2015:17) kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk proses kerja berlangsung.

Etos kerja merupakan suatu potensi yang ada pada diri individu, yang berkaitan dengan moralitas dan tingkat ketekunan yang dapat meningkatkan rasa percaya diri yang dimiliki oleh pegawai dalam melakukan pekerjaannya secara bersungguh-sungguh. Sinamo (2015:11) mendefinisikan bahwa etos kerja merupakan perilaku kerja yang bersifat positif berakar dari kerjasama, keyakinan yang fundamental disertai dengan adanya komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam kegiatan operasional perusahaan saat menjalankan tugas-tugas yang sudah ditetapkan perusahaan, sehingga pegawai yang mempunyai etos kerja yang baik, dapat meningkatkan performansi kerjanya dengan kerja keras terhadap tugas-tugas yang sudah ditekuni.

PT. Saba Indomedika merupakan distributor nasional produk diagnostik yang ada di Indonesia, telah berkembang pesat sejak tahun 2005. PT. Saba Indomedika telah menjadi salah satu distributor diagnostik terbesar dan terkemuka di Indonesia, serta lebih dari 1000 rumah sakit dan laboratorium klinik yang sudah menjadi pelanggan di PT. Saba Indomedika. Saat ini PT. Saba Indomedika telah mendistribusikan banyak produk dari perusahaan terkemuka di seluruh dunia dan selalu mempertahankan posisinya sebagai perusahaan distributor yang akan dicari oleh perusahaan diagnostik di seluruh dunia.

Etos kerja yang dimiliki oleh PT. Saba Indomedika mengalami penurunan kinerja pegawai, dengan ditinjau dari indikator etos kerja berdasarkan hasil dari penelitian Maharani dan Efendi (2017) mengungkapkan ada beberapa indikator etos kerja, yaitu kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab. Penurunan kinerja yang dilihat dari salah satu indikator yaitu disiplin kerja dapat dicermati melalui data absensi pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya pada bulan Januari sehingga November tahun 2020, sebagai berikut:



Gambar 1
Grafik Tingkat Absensi Pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya
 Sumber: PT. Saba Indomedika Surabaya

Berdasarkan gambar grafik tingkatan absensi pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya periode Januari 2020 - November 2020 mengalami kenaikan dari 0,18% pada awal bulan Januari 2020 meningkat menjadi 0,48% di bulan November 2020. Dengan ditinjau dari tingkatan absensi pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya menunjukkan bahwa adanya

penurunan kinerja yang berkaitan dengan etos kerja pegawai, dimana kurangnya kedisiplinan serta rasa tanggung jawab terhadap tata tertib atau peraturan perusahaan. Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh Ginting (2016:6) dalam Pahmawati, *et al.* (2020) etos kerja adalah semangat yang menjadi ciri khas tertentu pada seseorang ataupun pada sekelompok orang yang bekerja, dengan dilandasi etika dan perspektif kerja, yang diyakini serta dapat diwujudkan melalui tekad dan perilaku yang konkret dalam dunia kerja. Kurangnya perilaku pegawai dalam etos kerja mengenai rasa disiplin serta tanggung jawab dapat membuat performa kinerja perusahaan menjadi buruk dan kegiatan operasional yang dijalankan perusahaan tidak optimal, atau hanya standart saja dan tidak dapat mengalami peningkatan. Hasil penelitian Rinaldi (2016) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Lengkong, *et al.* (2020) menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kegiatan operasional perusahaan tidak hanya ditunjang dengan adanya etos kerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam perusahaan, tetapi lingkungan kerja perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan. Sutrisno (2010) dalam Suhardi (2019) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik berupa aset fisik yang dimiliki perusahaan dan lingkungan kerja non- fisik yang merupakan bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang-orang yang berada dalam organisasi.

Lingkungan kerja didalam perusahaan harus seimbang antara lingkungan kerja secara fisik maupun non-fisik, dimana lingkungan kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditetapkan, jika lingkungan kerja perusahaan mendukung dan dapat membuat pegawai bekerja dengan nyaman, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih efektif dan efisien. Begitu sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, maka pegawai tidak akan merasa nyaman dalam melakukan kerja, sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak optimal. Hasil penelitian Adha, *et al.* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari Bukahri dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan loyalitas dalam diri individu yang mempunyai keterikatan kuat terhadap organisasi. Luthans (2009) dalam Bagis, *et al.* (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi pegawai dalam menjalankan perannya sebagai individu yang sangat penting dalam berpartisipasi menggerakkan keberhasilan perusahaan. Menurut hasil penelitian Bagis, *et al.* (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari Manery, *et al.* (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut: (1) Apakah etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Saba Indomedika Surabaya? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Saba Indomedika Surabaya? (3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Saba Indomedika Surabaya?. Dalam penelitian ini terdapat beberapa tujuan yaitu (1) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Saba Indomedika Surabaya. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada

PT. Saba Indomedika Surabaya. (3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Saba Indomedika Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Etos Kerja

Menurut Sinamo (2015:11) menyatakan bahwa etos kerja merupakan perilaku kerja yang bersifat positif berakar dari kerjasama, keyakinan yang fundamental disertai dengan adanya komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Sedangkan berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh Ginting (2016:6) dalam Pahmawati, *et al.* (2020) etos kerja adalah semangat yang menjadi ciri khas tertentu pada seseorang ataupun pada sekelompok orang yang bekerja, dengan dilandasi etika dan perspektif kerja, yang diyakini serta dapat diwujudkan melalui tekad dan perilaku yang konkret dalam dunia kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Konteks lingkungan kerja dapat ditinjau dari apa yang ada disekitar para pekerja, maupun dari hubungan para pekerjanya ataupun tempat dan fasilitas yang disediakan perusahaan bagi pegawainya. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan fasilitas yang lengkap untuk membantu berjalannya kegiatan operasional perusahaan serta diharuskan dalam lingkungan kerja, hubungan antar pegawai harus baik agar tidak mengganggu pekerjaan.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2009) dalam Bagis, *et al.* (2019) mengemukakan komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Lee dan Mathur dalam Aini (2016) pegawai dengan komitmen organisasi memiliki ciri-ciri yaitu: (1) Bangga terhadap perusahaan, (2) Merasa memiliki prospek yang baik dengan perusahaan, (3) Menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk dirinya saat bekerja, (4) Rela berkorban demi kebaikan dan keberhasilan perusahaan.

Kinerja Pegawai

Robbins dan Judge (2008) dalam Adha, *et al* (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga dalam jumlah tertentu terhadap pekerjaannya. Kinerja dijadikan sebagai sebuah tolak ukur dasar keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan dan target yang sudah ditetapkan, serta kinerja juga dijadikan sebagai bentuk dasar dalam penilaian atau evaluasi yang dilakukan perusahaan untuk mengetahui performansi kinerja yang ada di perusahaan atau organisasi.

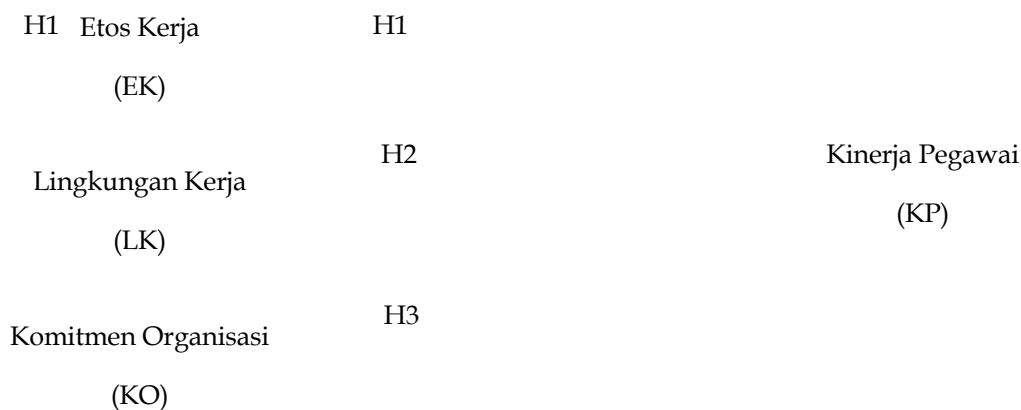
Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan penelitian, yaitu penelitian yang dilakukan oleh: (1) Rinaldi (2016), hasil penelitian menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Lengkong, *et al* (2020), hasil penelitian menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Adha, *et al* (2019), hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Bukhari dan Pasaribu (2019), hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Bagis, *et al* (2019), hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Manery, *et al* (2018), hasil

penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan uraian penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan rerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Etos kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Etos kerja mempunyai cerminan bagaimana seseorang berperilaku dan bersikap dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya secara baik. Kinerja pegawai akan optimal jika pegawai mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya sehingga pegawai tersebut dapat berfokus pada apa yang dikerjakannya dan jika pegawai memiliki etos kerja yang baik, maka performansi kinerja pun akan meningkat secara optimal dan dapat menjalankan kegiatan operasional perusahaan secara efektif dan efisien. Adapun penelitian dari Rinaldi (2016) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian Lengkon, *et al.* (2020) menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu perusahaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja di dalam perusahaan, dengan menyediakan fasilitas-fasilitas lengkap untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan itu sendiri. Serta memperhatikan kebersihan dan kenyamanan tempat kerja agar pegawai dapat melakukan tugas-tugasnya secara optimal. Adapun hasil penelitian dari Adha, *et al.* (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari Bukhari dan Pasaribu (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang sangat berkaitan erat dengan pegawai, dimana seorang pegawai mempunyai sikap loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Serta pegawai mempunyai keinginan yang kuat dan keras untuk ikut berpartisipasi dalam menjalankan perannya di dalam suatu perusahaan tersebut. Adapun hasil penelitian Bagis, *et al.* (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan hasil penelitian dari Manery, *et al.* (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana dengan menitik beratkan pada uji hipotesis guna untuk menghasilkan kesimpulan. Jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian didasarkan pada filsafat *positivisme*, guna untuk melakukan penelitian terhadap populasi ataupun sampel tertentu, teknik pengambilan sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif atau statistik guna untuk melakukan uji hipotesis yang sudah ditentukan (Sugiyono, 2016:13).

Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mana memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2016:91). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai tetap pada PT. Saba Indomedika Surabaya dengan jumlah 50 pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Sugiyono (2016:122) mengemukakan bahwa teknik sampling jenuh merupakan sebuah teknik yang digunakan sebagai penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2016:199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk melihat hasil jawaban dari kuesioner dibuat dengan skala likert. Skala likert dapat digunakan sebagai pengukuran sikap, pendapat, dan persepsi seseorang maupun sekelompok orang mengenai suatu fenomena sosial.

Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer, yang mana jenis data ini diperoleh dengan melakukan pengamatan sendiri secara langsung terhadap suatu objek yang sedang diteliti. Berdasarkan Sugiyono (2016:137) mengemukakan bahwa jenis data primer merupakan jenis data yang diperoleh secara langsung yang berhubungan dengan penelitian.

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya, dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner tentang pengaruh etos kerja,

lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai yang telah dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Menurut Sugiyono (2016:59) mengemukakan bahwa variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat maupun nilai dari orang, obyek atau dalam bentuk suatu kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang sudah ditentukan oleh peneliti guna untuk ditarik kesimpulannya. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini yaitu Etos Kerja (EK), Lingkungan Kerja (LK) dan Komitmen Organisasi (KO). Sedangkan untuk variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Pegawai (KP).

Definisi Operasional Variabel

Etos Kerja

Etos kerja merupakan potensi yang ada dalam diri seorang pegawai, dimana potensi tersebut dapat mendorong kepribadian dalam diri seorang pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaannya di PT. Saba Indomedika Surabaya secara efektif dan efisien. Etos kerja mempengaruhi pegawai dalam kegiatan operasional perusahaan saat menjalankan tugas-tugas yang sudah ditetapkan. Indikator yang digunakan pada penelitian ini ditinjau dari hasil penelitian Maharani dan Efendi (2017) yaitu: (1) Kerja keras, (2) Disiplin, (3) Jujur, (4) Tanggungjawab.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, dari hubungan para pekerjanya maupun tempat dan fasilitas yang disediakan oleh PT. Saba Indomedika Surabaya bagi pegawainya, dimana lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan kegiatan operasional PT. Saba Indomedika Surabaya. Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini mengacu pada beberapa indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:46), yaitu: (1) Penerangan, (2) Suhu udara, (3) Suara bising, (4) Ruang gerak yang diperlukan, (5) Hubungan pegawai dengan pegawai yang lainnya.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan loyalitas dalam diri individu yang mempunyai keterikatan yang kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi pada PT. Saba Indomedika Surabaya dipatuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi, yang digunakan sebagai rasa loyalitas dan pengabdian bagi organisasi. Adapun indikator komitmen organisasi yang ditinjau dari hasil penelitian Maharani dan Efendi (2017): (1) Melakukan upaya penyesuaian, (2) Meneladani kesetiaan atau kesetiakawanan, (3) Mendukung secara aktif, (4) Melakukan pengorbanan pribadi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan upaya yang dikeluarkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pegawai juga merupakan hal yang penting bagi perusahaan, dikarenakan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target yang ditentukan. Adapun beberapa indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016:75), yaitu: (1) Kualitas Kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Pelaksanaan tugas, (4) Tanggung jawab.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Sugiyono (2016:206) menyatakan bahwa analisis deskriptif adalah analisis statistik yang bertujuan untuk digunakan menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul dengan sebagaimana adanya data tersebut tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum ataupun generalisasi.

Uji Instrumen

Sugiyono (2016:92) mendefinisikan instrument penelitian merupakan alat yang digunakan untuk pengumpulan data untuk mengukur fenomena alam atau fenomena sosial yang diamati oleh peneliti.

Uji Validitas

Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh Sugiyono (2016:177) uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan derajat antara data yang sesungguhnya terjadi pada suatu objek penelitian dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari dan mengukur valid atau tidaknya sebuah item pernyataan atau pertanyaan dalam kuisioner yang telah dibuat oleh peneliti.

Untuk mengetahui uji validitas, dapat digunakan koefisien korelasi apabila nilai signifikansi lebih kecil 5% atau 0,05 (*level of significant*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan sudah valid sebagai pembentuk indikator. Adapun dasar perhitungannya yaitu: (a) Jika koefisien antara item yang sama diatas 0,3 dapat dikatakan bahwa item tersebut valid. (b) Jika koefisien antara item yang sama korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan definisi yang diungkapkan oleh Sugiyono (2016:178) uji reliabilitas merupakan uji untuk mengetahui seberapa jauh hasil dari pengukuran atau digunakan beberapa kali untuk melakukan pengukuran terhadap suatu objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama.

Untuk meninjau terjamin atau tidaknya suatu alat ukur yang digunakan melalui pendekatan statistika melalui koefisien reliabilitas apabila korelasi lebih besar dari 0,6 dapat dikatakan bahwa item tersebut memberikan tingkat reliabilitas yang sudah cukup, namun jika korelasi yang didapat dibawah 0,6 maka dapat dikatakan bahwa item tersebut kurang reliabilitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2016:277) menyatakan bahwa analisis regresi linier berganda mempunyai makna untuk meramalkan bagaimana suatu keadaan (naik turunnya) variabel dependen, jika ada dua atau lebih variabel independen yang mana sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Ada beberapa persamaan linier yang ditetapkan, yaitu:

$$Kp = a + b_1Ek + b_2Lk + b_3Ko + e$$

Keterangan:

Kp	= Kinerja pegawai
a	= Koefisien konstanta
Ek	= Etos kerja
Lk	= Lingkungan kerja
Ko	= Komitmen organisasi
B ₁ B ₂ B ₃	= Koefisien regresi masing-masing variabel
e	= Error, variabel gangguan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ditujukan untuk menguji distribusi variabel terikat (dependen) untuk setiap variabel bebas (independen) mempunyai distribusi yang normal atau tidak normal. Menurut Singgih Santoso (2016:393) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*) yaitu: (a) Jika probabilitas > 0.05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi dari populasi yaitu normal. (b) Jika probabilitas < 0.05 maka dapat dikatakan bahwa distribusi populasi tidak berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk menguji model regresi ditemukan atau tidak ditemukan korelasi antara variabel bebas (independen), sehingga jika adanya korelasi dapat dinamakan sebagai *problem multikolinieritas*. Ketentuannya dapat dilihat sebagai berikut: (a) Apabila nilai *Tolerance* > 1 dan *VIF* > 10 maka terjadi multikolinearitas. (b) Apabila nilai *Tolerance* mendekati 1 dan *VIF* < 10 maka bebas multikolinearitas.

Uji Heterokedastistas

Berdasarkan pernyataan dari Ghazali dalam Fitriani, *et al* (2020) menyatakan bahwa uji heterokedastistas merupakan uji untuk menguji sebuah model regresi, guna untuk meninjau apakah terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan terhadap pengamatan yang lainnya.

Saat mendeteksi dan menguji uji heterokedastistas harus dibuat persamaan model regresi dengan asumsi bahwa tidak adanya heterokedastistas. Setelah itu menentukan nilai dari absolute residual, kemudian mulai meregresikan nilai absolute residual yang diperoleh guna untuk variabel terikat (dependen) serta dilakukan regresi dari variabel bebas (independen). Terbukti adanya heterokedastistas diketahui jika adanya nilai koefisien korelasi antara variabel bebas (independen) dari residual yang signifikan.

Uji Kelayakann Model

Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat atau menganalisis bagaimana pengaruh dari variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) (Ferdinan, 2015:142). Dengan menggunakan perbandingan tingkat signifikan ($\alpha=0,05$) dengan syarat sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak maka dapat dikatakan bahwa model persamaan penelitian ini layak. (b) Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 ini diterima, maka dapat dikatakan bahwa model persamaan ini tidak layak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah alat yang digunakan untuk memprediksi atau untuk mengetahui pengaruh dari variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Adapun kriteria atau syarat dalam analisis koefisien determinasi: (a) Jika (R) mendekati 0, maka dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah. (b) Jika (R) mendekati 1, maka dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis atau uji t merupakan pengujian yang dilakukan terhadap variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) tersebut berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (dependen).

Adapun ketentuan untuk meninjau keputusan yang diterima atau ditolak, yaitu: (a) Jika nilai signifikan terhadap uji $t \leq 0,05$ maka H_0 akan ditolak dan H_1 diterima. Dapat dikatakan bahwa E_k , L_k dan K_o berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (b) Jika nilai

signifikan terhadap uji $t > 0,05$ maka H_0 akan diterima dan H_1 ditolak. Dapat dikatakan bahwa Ek, Lk dan Ko tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah item pernyataan tersebut dinyatakan valid atau tidak. Hasil Uji Validitas dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Ket.
Etos Kerja (EK)	(Ek ₁)	0,652	0,000	Valid
	(Ek ₂)	0,775	0,000	Valid
	(Ek ₃)	0,590	0,000	Valid
	(Ek ₄)	0,680	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (Lk)	(Lk ₁)	0,661	0,000	Valid
	(Lk ₂)	0,728	0,000	Valid
	(Lk ₃)	0,605	0,000	Valid
	(Lk ₄)	0,668	0,000	Valid
	(Lk ₅)	0,656	0,000	Valid
Komitmen Organisasi (Ko)	(Ko ₁)	0,714	0,000	Valid
	(Ko ₂)	0,694	0,000	Valid
	(Ko ₃)	0,762	0,000	Valid
	(Ko ₄)	0,694	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Kp)	(Kp ₁)	0,758	0,000	Valid
	(Kp ₂)	0,811	0,000	Valid
	(Kp ₃)	0,724	0,000	Valid
	(Kp ₄)	0,737	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Pada tabel 1 diatas tersebut dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan mengenai Etos Kerja (Ek), Lingkungan Kerja (Lk) dan Komitmen Organisasi (Ko) berjumlah 17 item dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan di mana menghasilkan nilai signifikan lebih kecil 0,05, serta seluruh item pernyataan sudah sesuai dengan ketentuan yang juga sudah ditetapkan dimana *Pearson Correlation* $\geq 0,3$, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah *Croanbach Alpha* tersebut dinyatakan reliabel atau tidak dengan mengacu apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	N of Items	Keterangan
Etos Kerja	0,766	4	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,762	5	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,785	4	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,742	4	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa variabel dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *croanbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan pada penelitian ini layak atau reliabel digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Etos Kerja (Ek), Lingkungan Kerja (Lk) dan Komitmen Organisasi (Ko) sebagai variabel bebas dengan Kinerja Pegawai (Kp) sebagai variabel terikat. Model regresi linier berganda yang didapat dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standart		t	Sig.
	coefficients		coefisients			
	B	Std error	Beta			
(Constant)	3,710	2,188			1,696	,097
Ek	1,015	,194	,893		5,220	,000
Lk	,286	,159	,296		1,807	,017
Ko	,132	,135	,120		,973	,005

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Pada tabel 3 diatas persamaan regresi linear berganda dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

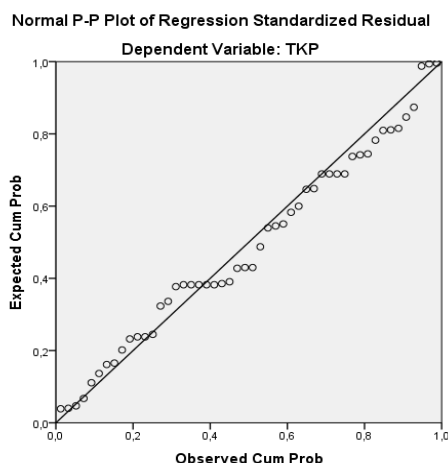
$$Kp = 3,710 + 1,015Ek + 0,286Lk + 0,132Ko$$

Dari persamaan regresi linear berganda pada table 3 diatas, maka dapat diintepretasikan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta yang dimiliki sebesar 3,710. Menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi bernilai 0, maka variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai di PT. Saba Indomedika Surabaya sebesar 3,710. (2) Nilai koefisien regresi etos kerja sebesar 1,015. Karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antar variabel Etos Kerja dengan variabel Kinerja Pegawai. (3) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,286. Karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antar variabel Lingkungan Kerja dengan variabel kinerja pegawai. (4) Nilai koefisien regresi Komitmen Organisasi sebesar 0,132. Karena koefisien bertanda positif maka menunjukkan adanya hubungan yang searah antar variabel Komitmen Organisasi dengan variabel kinerja Pegawai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pendekatan grafik digunakan untuk menilai normalitas data dengan menggunakan pendekatan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residuel*, dengan pengujian ini diisyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Hasil grafik normalitas yang telah diolah melalui program SPSS dapat dilihat pada gambar 3 berikut dibawah ini:



Gambar 3
Grafik Normalitas
Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Gambar 3 pada grafik normal *P-P Plot Regression Standart* di ketahui data menyebar di sekitar garis diagonal dan meningkat arah garis diagonal, maka model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan di buktikan dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		50
Normal parameters	Mean	17,1200000
	Std. Deviation	1,18397554
Most Extreme Differences	Absolute	,150
	Positive	,150
	Negative	-,079
Kolmogorov Smirno-Z		1,063
Asymp Sig		,208

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 4 di atas di ketahui bahwa besarnya nilai asymp sig sebesar $0,208 > 0,05$. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang telah di tetapkan maka bahwa dapat di simpulkan data tersebut berdistribusi normal dan dapat di gunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas untuk melihat apakah ada multikolinearitas dalam penelitian ini, maka akan di lihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai *Tolerance*. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

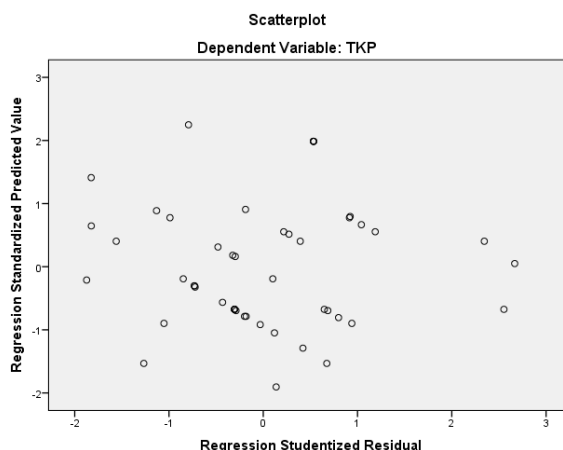
Variabel	Tolerance	Variance Influence Factor (VIF)	Keterangan
Ek	0,722	1,103	Bebas Multikolinearitas
Lk	0,831	1,848	Bebas Multikolinearitas
Ko	0,819	1,615	Bebas Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan tabel 5 diatas menyatakan bahwa hasil uji multikolinearitas memiliki nilai *Tolerance* mendekati 1 dan nilai *Variance Inflation Factors (VIF)* < 10, sehingga variabel Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai seluruhnya di nyatakan bebas multikolinearitas dan bisa di gunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Heteroskedaktisitas

Uji heteroskedaktisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasilnya dapat dilihat pada gambar 4 dibawah ini:



Gambar 4
Grafik Scaterplot Uji Heterokrdaktisitas
 Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Berdasarkan gambar 4 diatas bahwa hasil pengujian menggunakan gambar *scaterplot* tersebut menunjukkan bawa titik pada data tersebut menyebar merata diantara nilai positif dan negatif pada sumbu Y dan di nyatakan bahwa penelitian tersebut bebas heteroskedaktisitas dan bisa di gunakan pada penelitian selanjutnya.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F ini dilakukan dalam sebuah penelitian guna memiliki tujuan untuk melihat atau menganalisis bagaimana pengaruh dari variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen) (Ferdinan, 2015:142). Berikut pada tabel 6 dibawah ini menunjukkah hasil dari uji F:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,688	3	22,896	20,026	,000 ^b
	Residual	52,592	46	1,143		
	Total	121,280	49			

a. Dependent Variable: TKP

b. Predictors: (Constant), TKO, TLK, TEK

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 6 diatas menyakan bahwa hasil Uji F memiliki nilai F hitung sebesar 20,026 dan nilai sgnifikasi sebesar 0,000 yang dimanahasil tersebut menyatakan bahwa Etos kerja, Lingkungan kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara bersama-sama atau *Simultan* terhadap kinerja pegawai dan bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai Koefisien Determinasi (R²) pada Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi memberikan pengaruh pada Kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R²) dan Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,566	,538	1,06925

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 7 diatas di ketahui bahwa nilai R square (R²) sebesar 0,566 yang menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya mempunyai pengaruh sebesar 56,6%. sedangkan sisanya (100%-56,6 = 43,4) di pengaruhi oleh faktor lainnya. Koefisien regresi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,753 yang menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang erat sebesar 75,3%.

Uji Hipotesis

Uji t di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri sendiri. Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t sebesar ($\alpha=5\%$) dengan hasil pengolahan data telah di dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized coefficients		Standart coefisients	t	Sig.
	B	Std error	Beta		
(Constant)	3,710	2,188		1,696	,097
Ek	1,015	,194	,893	5,220	,000
Lk	,286	,159	,296	1,807	,017
Ko	,132	,135	,120	,973	,005

Sumber: Data Primer, 2021 (diolah)

Tabel 8 diatas menjelaskan bahwa masing masing pengaruh dari model regresi yang di gunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Hasil Uji t untuk variabel Etos Kerja mendapatkan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa nilai variabel Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. (2) Hasil Uji t untuk variabel Lingkungan Kerja mendapatkan nilai $0,017 < 0,05$ yang berarti bahwa nilai variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. (3) Hasil Uji t untuk variabel Komitmen Organisasi mendapatkan nilai $0,005 < 0,05$ yang berarti bahwa nilai Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya. Etos kerja dapat mempengaruhi pegawai dalam kegiatan operasional perusahaan saat menjalankan tugas-tugas yang sudah ditetapkan oleh PT. Saba Indomedika Surabaya, sehingga pegawai yang mempunyai etos kerja yang baik, dapat meningkatkan performansi kinerjanya dengan kerja keras terhadap tugas-tugas yang sudah ditekuni. Di dalam perusahaan sendiri etos kerja saat ini sedang dalam penurunan namun tidak terlalu drastis dan terbukti meskipun etos kerja yang ditinjau melalui indikator disiplin pegawai sedang turun dari biasanya secara tidak langsung kinerja pegawai di dalam perusahaan tidak menurun secara drastis juga tentunya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinaldi (2016) yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dan tidak merasa adanya gangguan ketika sedang bekerja, sehingga dengan adanya kenyamanan maka pegawai terpacu untuk bekerja. Hal tersebut menjadikan pekerjaan cepat selesai dengan baik sehingga kinerja pegawai dapat dikatakan baik.

Pegawai di dalam PT. Saba Indomedika Surabaya juga merasa demikian bahwa lingkungan kerja mereka sudah dikatakan baik dikarenakan cukup luasnya ruangan sehingga mempermudah pegawai dalam melakukan mobilitas pekerjaan, sirkulasi udara yang baik sehingga dapat merileksasikan pikiran seorang pegawai apabila merasa penat dalam bekerja, penerangan yang baik untuk mempermudah pegawai dalam bekerja serta hubungan yang baik antara pegawai satu dengan yang lain dikarenakan faktor utama lingkungan kerja yang baik apabila hubungan yang terjalin antar pegawai juga baik. Hasil ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha, *et al* (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini di buktikan dengan nilai signifikan pada uji t yaitu $0,005 < 0,05$. Komitmen organisasi berdampak positif kepada keberlangsungan pegawai di dalam PT. Saba Indomedika Surabaya. Pegawai sendiri akan berkomitmen terhadap perusahaan jika merasa diperlukan dan pegawai dilibatkan dalam permasalahan perusahaan, sehingga pegawai memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*) pada diri pegawai. Perlakuan dan kebijakan perusahaan akan secara tidak langsung memotivasi pegawai untuk menjadi lebih baik seperti adanya sifat setiakawan dan saling membantu antar rekan kerja serta mendukung secara aktif kegiatan apa saja yang dilakukan oleh PT. Saba Indomedika Surabaya. Hasil penelitian ini konsisten dan selaras dengan penelitian Manery, *et al* (2018) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut : (1) Etos Kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya. Penelitian ini menunjukkan adanya sistem etos kerja yang ditinjau pada disiplin kerja pegawai yang sedang

menurun namun secara tidak langsung tidak menjadikan pegawai untuk menurunkan kinerjanya di dalam perusahaan. (2) Lingkungan kerja menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya. Penelitian ini menunjukkan adanya lingkungan kerja di dalam perusahaan yang baik dan tidak membatasi pegawai untuk melakukan mobilitas di dalam ruangan serta hubungan antar pegawai satu dengan yang lain juga terjalin baik. (3) Komitmen Organisasi menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya. Penelitian ini menunjukkan adanya Komitmen yang dijalankan oleh pegawai kepada perusahaan yang berjalan secara baik.

Saran

Berdasarkan pembahasan serta kesimpulan yang dikemukakan tentang Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut: (1) Bagi PT. Saba Indomedika Surabaya diharapkan untuk lebih meningkatkan peraturan dan memperhatikan sifat disiplin pada pegawai sehingga akan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. (2) Bagi PT. Saba Indomedika Surabaya diharapkan untuk mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga secara tidak langsung dapat merangsang pegawai untuk lebih produktif. (3) Bagi PT. Saba Indomedika Surabaya diharapkan untuk lebih memperhatikan komitmen yang dijalankan oleh pegawai kepada perusahaan supaya tidak terjadi adanya perselisihan dan lebih ditingkatkan lagi untuk sifat setia kawan yang terjalin dengan baik antar pegawai.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Saba Indomedika Surabaya, terdapat keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Peneliti hanya menggunakan variabel Etos kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi sedangkan masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai. (2) Objek penelitian hanya menggunakan 50 responden yaitu seluruh pegawai pada PT. Saba Indomedika Surabaya. (3) Keterbatasan penelitian ini dengan menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang di berikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., N. Qomariah, dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Aini, N. 2016. Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, OCB dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(9).
- Bagis, F., B. C. Pratama, dan A. Y. Kharismasyah. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21.
- Bukhari dan S. E. Pasaribu. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Company Profile*. (n.d.). PT. Saba Indomedika. <https://sabaindomedika.com/>. Diakses pada 05 November 2020.
- Fitriyani, D., O. Sundari., J. Dongoran. 2019. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24-34.
- Ferdinand, A. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Lengkong, N. L., dan Y. Uhing. 2020. Pengaruh Etos Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pertanahan Nasional Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).

- Maharani, I., dan S. Efendi. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Ilmu Manajemen*, 13(1), 49-61.
- Manery, B. R., V. P. K. Lengkong., dan R. T. Saerang. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1968-1977.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito, A. S. 2016. *Manajemen Personalialia (MSDM)*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pahmawati, R. 2020. Pengaruh Etos Kerja Dan Konseling Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 1-12.
- Rinaldi, M. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 4(10).
- Santoso, S. 2016. *Buku Latihan Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sinamo, J. 2015. *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Grafika Mardi Yuana. Bogor.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta. Bandung.
- Suhardi, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Wibowo. 2015. *Manajemen kinerja*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.