
PENGARUH ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INLINGUA INTERNATIONAL INDONESIA

Hantrisna

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara
trishanan1218@gmail.com (*corresponding author*)

Masuk: 17-12-2022, revisi: 07-01-2023, diterima untuk diterbitkan: 09-01-2023

Abstract: The purpose of this research is to analyze the influence of work ethic, work environment, and compensation on employee performance. This research is conducted at PT Inlingua International Indonesia. The type of collecting this data is primary data because the data was acquired by spreading questionnaires to 50 employees of PT Inlingua International Indonesia as the respondents. The analysis methods are simple regression and multiple regression tests. The result of this research showed that work ethics, work environment, and compensation influence employee performance.

Keywords: Work Ethic, Work Environment, Compensation, Employee Performance

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Inlingua Internasional Indonesia. Jenis pengumpulan data ini adalah data primer karena data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan PT Inlingua International Indonesia sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi sederhana dan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, teknologi mengalami perkembangan yang sangat pesat. Dengan adanya perkembangan teknologi, akses akan informasi menjadi sangat mudah dan cepat. Perkembangan teknologi yang sangat pesat itu juga mendorong persaingan di antara perusahaan menjadi lebih ketat. Akibat dari persaingan yang lebih ketat tersebut, secara tidak langsung, perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan daya saing yang lebih dengan cara bekerja lebih efektif, efisien, dan fokus terhadap bidang usaha yang digeluti oleh perusahaan.

Agar dapat bersaing di era globalisasi tersebut, setiap perusahaan diharapkan untuk dapat mengolah sumber daya perusahaan dengan baik. Sumber daya yang harus mendapatkan perhatian dan dikelola dengan baik dan benar adalah sumber daya manusia. Dimana di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia adalah yang menjadi kunci dan merupakan faktor utama untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia adalah motor penggerak utama atau kunci utama bagi perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan yang beroperasi membutuhkan sumber daya manusia agar dapat menjalankan operasi bisnis.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan diharapkan mempunyai performa atau kinerja yang memadai dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan itu sangat ditentukan oleh SDM yang bekerja di dalam perusahaan. Tenaga, waktu, energi, dan kreativitas adalah hal yang dapat diberikan oleh SDM terhadap perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka dari itu, performa SDM sangatlah penting untuk menunjang suatu perusahaan dan juga dapat menentukan arah perkembangan suatu perusahaan, bergerak menjadi lebih maju atau mengalami kemunduran. Kedua hasil tersebut hanya dapat ditentukan berdasarkan oleh baik atau buruknya performa yang dihasilkan

oleh SDM yang dimiliki. Tidak ada perusahaan yang ingin mengalami kemunduran. Maka dari itu, performa yang dihasilkan SDM diharapkan memiliki hasil yang lebih baik dan berkualitas dibandingkan dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan pada masa yang lalu. Performa yang dihasilkan oleh SDM harus mendapatkan perhatian yang lebih dari pihak perusahaan karena jika performa yang diberikan SDM menurun, maka dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

Agar tetap bisa bertahan dan berkembang di dalam persaingan yang ketat ini, perusahaan harus tetap menjaga kinerja yang dihasilkan dan diharapkan agar dapat bisa menghasilkan lebih. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh performa setiap individu manusia atau SDM yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Dalam hal ini, kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan pegawai untuk melakukan keahlian tertentu (Sinambela, 2011). Kinerja adalah kuantitas atau kualitas kerja yang dilakukan individu atau kelompok dalam organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan standar, standar prosedur operasi, kriteria, dan inisiatif yang ditetapkan atau berlaku dalam organisasi (Torang, 2012). Rival dan Basri (2005) dalam Masram dan Mu'ah (2017) menyatakan kinerja adalah keseluruhan efisiensi atau tingkat keberhasilan seorang individu dalam melakukan tugas-tugas selama periode waktu tertentu pada kesempatan yang berbeda.

Sementara itu, Mathis dan Jackson (2009) juga menyatakan dalam Masram dan Mu'ah (2017) dimana kinerja adalah sesuatu hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh para pekerja secara menyeluruh yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan pekerjaan kelompok dalam perusahaan. Dapat ditarik kesimpulan yang dapat menjelaskan bahwa kinerja adalah keseluruhan efisiensi atau tingkat keberhasilan seorang individu dalam melakukan tugas-tugas selama periode waktu tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas yang sebelumnya sudah disesuaikan dan disepakati bersama targetnya apa yang harus dicapai oleh karyawan pada masa periode tertentu.

PT Inlingua International Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam pelatihan bahasa yang selalu berusaha untuk mengutamakan kepuasan dan hasil yang maksimal kepada para konsumennya yang menggunakan jasa perusahaan ini sebagai tempat belajar bahasa. Maka dari itu, agar dapat menjadi lebih berkembang, PT Inlingua International Indonesia membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, agar tujuan dan target perusahaan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Dari sisi perusahaan, selain menuntut SDM agar dapat menghasilkan performa yang maksimal, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan agar dapat menunjang performa SDM dan menghasilkan suatu hasil kerja yang maksimal.

Kinerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yang di antaranya menurut Wahyuni (2013), adalah motivasi kerja, keterampilan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, dan kepribadian. Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja dikatakan oleh Pramudyo (2010), antara lain adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Selain itu, terdapat faktor yang memengaruhi performa karyawan di antaranya adalah etos kerja dan kompensasi. Bagaimana memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi hingga mampu memberikan dampak positif bagi orang-orang di sekitarnya (Sinamo, 2011). Nurcahyo (2015) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya dan yang sesuai dengan harapan karyawan, untuk memenuhi kebutuhan akan kepuasan prestasi dan sejalan dengan tujuan strategis perusahaan yaitu untuk memenuhi usaha perusahaan. Kompensasi yang cukup dapat diberikan kepada karyawan agar tetap terjaganya performa karyawan yang diinginkan dari sisi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dituliskan, peneliti ingin meneliti dengan judul: "Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Performa Karyawan di PT Inlingua International Indonesia".

Tujuan Penelitian

Memperhatikan latar belakang penelitian dan uraian dari identifikasi masalah, tujuan peneliti melakukan ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia.

PENELITIAN TERDAHULU

Mouren Bawelle dan Jantje Sepang (2016), dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna, memiliki hasil penelitian ini menunjukkan variabel etos kerja dan gairah kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun etos kerja, gairah kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo (2018), dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian, memiliki hasil, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan namun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Yuli Yantika, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid (2018), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemkab Bondowoso), memiliki hasil, yaitu lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Usman Fauzi (2014), dengan judul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Berdasarkan penelitian ini, kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Muhammad Harianto, M. Anang Firmansyah, dan Rina Maretasari (2018), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Divisi Laboratorium PT. Wings Surya. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada divisi laboratorium.

Dapat diperhatikan mengenai penelitian sebelumnya yang relevan dimana dari hasil penelitian tersebut terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, terdapat pengaruh antara variabel terikat yang diteliti dengan variabel bebas yang diteliti, dimana terdapat hasil atau kesimpulan yang menyatakan bahwa baik secara parsial atau simultan etos kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Etos Kerja

Etos kerja merupakan semangat dan perilaku kerja positif, seperti kedisiplinan dan juga rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing individu atau kelompok yang mendorong untuk dapat bertindak ke arah yang lebih baik. Maka dari itu, jika etos kerja sudah oleh karyawan, diharapkan dapat menciptakan hasil kerja yang memuaskan karena masing-masing individu paham dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan dan kedisiplinan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki etos kerja maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan karena tidak mampu bekerja sesuai dengan apa yang sudah menjadi target perusahaan. Darodjat (2015) mengartikan bahwa etos kerja adalah perilaku yang positif dan landasan yang meliputi motivasi yang membimbing sifat-sifat utama, semangat dasar, gagasan

dasar, aturan etika, aturan moral, aturan perilaku, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip, dan standar. Dapat dikatakan seseorang memiliki etos kerja jika perilaku kerja yang dihasilkan adalah positif dan berkualitas yang memiliki fondasi yang sangat kuat (Sinamo, 2011).

Dimensi Etos Kerja

Dimensi etos kerja dibagi menjadi tiga, yaitu (Darodjat, 2015):

1. Bekerja tanpa henti atau keras;
Bekerja tanpa ada berhenti atau keras merupakan suatu usaha yang menjurus dan terfokus guna mendapatkan suatu hasil yang dengan menggunakan tenaga pribadi sebagai *input* (modal kerja). Indikator di dalam kerja keras terbagi menjadi tiga, yaitu: kerja aktualisasi, kerja amanah dan kerja panggilan.
2. Bekerja dengan menggunakan akal atau cerdas;
Di dalam bekerja dengan menggunakan akal, diharapkan agar dapat menggunakan kecerdasan untuk menyelesaikan pekerjaan. Indikator di dalam kerja cerdas terbagi menjadi dua, yaitu: berkarya dalam bekerja dan memiliki kehormatan dalam bekerja.
3. Kerja tanpa pamrih atau ikhlas.
Dimana kerja tanpa pamrih adalah bentuk usaha dalam individu dengan menanamkan prinsip dengan kesucian hati guna mendapatkan sebuah hasil yang diinginkan. Indikator dalam kerja ikhlas adalah: kerja rahmat, kerja ibadah, dan kerja pelayanan

Indikator Etos Kerja

1. Kerja adalah aktualisasi;
2. Kerja adalah amanah;
3. Kerja adalah panggilan;
4. Bekerja dengan berkarya (seni);
5. Kerja adalah kehormatan;
6. Kerja adalah rahmat;
7. Kerja adalah ibadah;
8. Kerja adalah melayani.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen penting di dalam perusahaan yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen. Di dalam proses aktivitas pekerjaan, lingkungan kerja adalah kondisi dan tempat dimana para pekerja menjalankan rutinitas bekerja. Oleh sebab itu, dengan memperhatikan lingkungan kerja dan menciptakan lingkungan kerja menjadi kondusif maka akan menciptakan rasa aman dan nyaman kepada para pekerja dan memungkinkan meningkatkan performa karyawan dan dapat bekerja secara maksimal. Jika lingkungan kerja pekerja tidak kondusif dan tidak layak maka akan memungkinkan terdapat penurunan performa yang diberikan oleh pekerja.

Menurut Sunyoto (2012), lingkungan kerja adalah suasana bekerja yang berada di yang ada di sekitar para pekerja yang dapat dirasakan oleh indra manusia yang dapat memengaruhi kinerja dan hasil. Contoh dari lingkungan kerja yang dimaksudkan dari definisi tersebut adalah terciptanya lingkungan kerja yang bersih, pencahayaan di dalam ruangan bekerja, dan lain sebagainya. Sedarmayanti (2012) juga mendefinisikan mengenai lingkungan kerja yang dianggap sebagai alat dan bahan lingkungan kerja tempat seseorang atau kelompok bekerja.

Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Siagan, 2014).

1. Indikator lingkungan kerja fisik:
 - a. Pencahayaan;
 - b. Suhu ruangan;

- c. Kelembapan;
 - d. Sirkulasi udara/perputaran udara dalam ruangan;
 - e. Kebisingan di dalam lingkungan kerja;
 - f. Getaran mekanis;
 - g. Bau yang menusuk;
 - h. Tata warna dalam ruangan kerja;
 - i. Dekorasi ruangan;
 - j. Musik di dalam lingkungan kerja;
 - k. Bangunan;
 - l. Peralatan kerja yang memadai;
 - m. Tersedianya sarana angkutan.
2. Indikator lingkungan kerja non fisik:
- a. Hubungan di antara pekerja yang memiliki level yang sederajat;
 - b. Hubungan di antara atasan dengan bawahan;
 - c. Kerja sama antar karyawan.

Kompensasi

Setiap individu manusia untuk memperoleh sesuatu maka harus memberikan sesuatu yang sepadan. Dalam hal ini, manusia memberikan pikiran dan tenaga mereka untuk bekerja dengan harapan memperoleh sesuatu yaitu imbalan atau kompensasi yang memang sewajarnya dengan tenaga karyawan yang telah diberikan. Setiap perusahaan sudah seharusnya memberikan kompensasi yang sewajarnya dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan atau apa yang diberikan kepada para pekerjanya. Dengan adanya pemberian kompensasi atau imbalan yang sesuai dan pantas dengan pekerjaan yang diberikan, pekerja akan merasa lebih dihargai, nilai yang mereka terima tersebut dapat memotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan mencapai tujuan perusahaan.

Bangun (2012) mendefinisikan bahwa faktor yang menjadi kunci utama di dalam suatu organisasi untuk menarik dan juga mempertahankan sumber daya manusia adalah kompensasi. Sedangkan, Hasibuan (2018) juga mendefinisikan kompensasi adalah sebagai semua pendapatan yang berbentuk kurensi atau komoditas yang diterima oleh karyawan sebagai tanda balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

Dimensi Kompensasi

Dimensi kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi yang langsung dapat dirasakan manfaatnya dan juga yang secara tidak langsung dalam merasakan manfaatnya (Rivai & Sagala, 2011).

1. Indikator kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah, dan insentif.
2. Indikator kompensasi tidak langsung terdiri dari *fringe benefit*.

Kinerja Karyawan

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh performa yang dihasilkan oleh pekerjanya. Jika pekerja memiliki performa atau kinerja yang bagus, maka perusahaan juga terdampak dan menghasilkan *output* yang bagus. Begitu juga sebaliknya, jika pekerja tidak dapat memberikan hasil pekerjaan dengan baik maka perusahaan juga akan mengeluarkan *output* yang tidak maksimal.

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang diberikan yang dapat dihitung baik secara seberapa banyak yang dikerjakan atau seberapa berkualitas hasil pekerjaan yang telah dicapainya dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Hendriawan (2014), dimana hasil yang dicapai pekerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya di dalam perusahaan.

Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan dibagi menjadi 5 (lima), yaitu (Mangkunegara, 2017):

1. Kuantitas kerja, yang dibagi menjadi dua indikator:
 - a. Jangka waktu dalam menyelesaikan pekerjaan;
 - b. Kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, yang dibagi menjadi tiga indikator:
 - a. Bekerja dengan penuh kerapian;
 - b. Bekerja dengan penuh ketelitian;
 - c. Hasil kerja yang sesuai dengan ekspektasi perusahaan.
3. Kerja sama, yang dibagi menjadi dua indikator:
 - a. Kerja sama antar sesama karyawan;
 - b. Solidaritas pekerja.
4. Tanggung jawab, hanya ada satu indikator: Pengambilan keputusan dalam pekerjaan.
5. Inisiatif yang diukur melalui kemampuan pekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif deskriptif, dimana Sugiyono (2021) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian filosofis positif yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data melalui alat penelitian, menganalisis data secara kuantitatif ataupun statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dikonfirmasi. Data yang didapat adalah hasil keluaran menggunakan aplikasi Statistical Program for Social Science (SPSS).

Sebanyak 50 orang karyawan mengikuti dan ikut serta dalam penelitian ini. Kuesioner ini dibagikan dengan cara dibagikan secara manual ke masing-masing karyawan yang bekerja. Dari hasil pengolahan data kuesioner tersebut, didapatkan data bahwa mayoritas responden merupakan wanita, yaitu sebanyak 27 orang karyawan atau sebesar 54%. Sebanyak 46% atau sebanyak 23 orang adalah karyawan pria yang mengisi kuesioner ini.

Penelitian ini berfokus pada tiga variabel independen, yaitu: Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi, serta variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan di PT Inlingua Internasional Indonesia. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner;
Sugiyono (2021) menyatakan bahwa kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data untuk mengetahui variabel yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner dapat dilakukan secara tertutup maupun terbuka dan dikirim langsung atau tidak langsung kepada responden melalui email, surat elektronik, atau surat.
2. Observasi;
Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2021) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang didapatkan dari tangan pertama dilakukan dengan cara pengamatan terhadap suatu fenomena di dalam suatu tempat.
3. Studi Pustaka.

Teknik pengumpulan data ini adalah dengan cara membaca dan mempelajari dari buku, media, jurnal, dan laporan yang berkaitan dengan objek penelitian.

Data dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner dan melakukan observasi kepada 50 orang karyawan yang bekerja di PT Inlingua International Indonesia, Jakarta. Penyebaran kuesioner ini dilakukan secara tertutup dengan skala Likert 1-5.

Tabel 1
Skor Pilihan Jawaban Responden

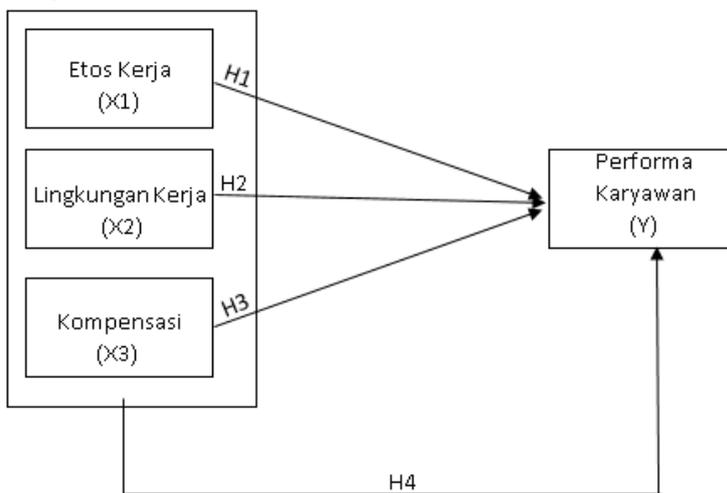
No	Pilihan	Skor
1	(STS) = Sangat Tidak Setuju	1
2	(TS) = Tidak Setuju	2
3	(N) = Netral	3
4	(S) = Setuju	4
5	(SS) = Sangat Setuju	5

Sumber: Peneliti (2022)

Dimana nilai 1 menyatakan “sangat tidak setuju”, nilai 2 menyatakan “tidak setuju”, nilai 3 menyatakan “netral”, nilai 4 menyatakan “setuju”, nilai 5 menyatakan “sangat setuju”.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Peneliti (2022)

Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

- H_{a1}= Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan di PT Inlingua International Indonesia.
- H_{a2}= Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan di PT Inlingua International Indonesia.
- H_{a3}= Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan di PT Inlingua International Indonesia.
- H_{a4}= Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap performa karyawan di PT Inlingua International Indonesia.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang dilakukan dinyatakan valid karena memenuhi persyaratan validitas, yaitu setiap indikator dari setiap variabel yang ada memenuhi standar validitas dengan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ dengan nilai R_{tabel} adalah 0,279. Hasil penelitian ini juga dinyatakan reliabel karena memenuhi persyaratan reliabilitas, yaitu nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Hasil yang tertera adalah berdasarkan dari keluaran dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 2**Keluaran Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Etos Kerja	0,709	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,843	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,748	0,6	Reliabel
Performa Karyawan	0,784	0,6	Reliabel

Sumber: Peneliti (2022)

Dengan menggunakan Uji Analisis Regresi Berganda pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3**Keluaran Hasil Analisis Regresi Berganda**

Variabel	Koefisien β	Standar Error
Konstanta	17,531	2,386
Etos Kerja	0,222	0,81
Lingkungan Kerja	0,103	0,051
Kompensasi	0,263	0,089

Sumber: Peneliti (2022)

Analisis ini dilakukan untuk mengukur antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga menunjukkan arah dari masing-masing variabel tersebut. Hasil yang tertera dari tabel di atas adalah berdasarkan dari keluaran dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dari persamaan regresi yang digunakan di atas, maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Persamaan regresi menunjukkan bahwa konstanta memiliki nilai koefisien regresi sebesar 17,531. Nilai persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 17,531 ketika Etos Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi sama dengan nol.
2. Etos Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,222. Nilai koefisien regresi yang positif berarti bahwa moral berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan moral menghasilkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,222. Sebaliknya, kinerja karyawan menurun sebesar 0,222 jika semangat kerja juga menurun.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,103. Nilai koefisien regresi yang positif berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Peningkatan nilai lingkungan kerja meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,103. Sebaliknya, kinerja karyawan semakin buruk sebesar 0,103 jika lingkungan kerja juga semakin buruk.
4. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,263. Nilai koefisien regresi yang positif berarti *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan nilai kompensasi meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,263. Sebaliknya, kinerja karyawan menurun sebesar 0,263 pada saat nilai kompensasi menurun.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan juga bahwa:

1. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian Bawelle dan Sepang (2016) bahwa moral memengaruhi kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian Harianto et al. (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun tidak demikian dengan Saleh dan Utomo (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi gaji maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Hasil ini sejalan dengan penelitian Fauzi (2014) yang juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Tujuan dari dilakukan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan di dalam PT Inlingua International Indonesia. Kesimpulan yang didapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia.
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia.
4. Etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia.

SARAN

1. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perlu diperhatikan kembali untuk meningkatkan kemampuan etos kerja di dalam perusahaan tersebut. Maka dari itu, diharapkan para petinggi di dalam perusahaan tersebut juga harus memberikan arahan yang jelas bagi setiap pekerja agar selalu mengutamakan etos kerja di dalam pekerjaan agar tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, perlu diperhatikan kembali lingkungan kerja yang diberikan terhadap para pekerja. Jika perusahaan ingin menaikkan kinerja karyawan tersebut, maka perlu diperhatikan juga lingkungan kerja yang diberikan terhadap karyawannya. Lingkungan kerja tidak hanya lingkungan fisik saja, melainkan juga lingkungan kerja non-fisik yang memiliki pengaruh juga terhadap kinerja karyawan, maka dari itu diharapkan perusahaan dapat memberikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, perlu diperhatikan kembali kompensasi yang diberikan terhadap para pekerja di dalam perusahaan. Jika ingin menaikkan kinerja karyawan, maka kompensasi yang diberikan harus sebanding dengan pekerjaan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 303–409. <https://doi.org/10.35794/emba.4.3.2016.14120>
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini*. Refika Aditama.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185. <https://portal.fisip-ummul.ac.id/site/?p=2417>
- Hariato, M., Firmansyah, M. A., & Maretasari, R. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pada divisi laboratorium PT. Wings Surya. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 15(2), 85–103. <https://doi.org/10.30651/blc.v15i02.1784>

- Hasibuan, H. M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Revisi). Bumi Aksara.
- Hendriawan. (2014). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara* [Skripsi, Universitas Hasanuddin].
<http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/26597/>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen sumber daya manusia profesional*. Zifatama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (D. Angelia (trans.)). Salemba Empat.
- Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan visi, misi dan values terhadap kinerja karyawan perusahaan kulit "Dwi Jaya." *Jurnal Khasanah Ilmu*, 6(2), 87–94.
<https://doi.org/10.31294/khi.v6i2.476>
- Pramudyo, A. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri pada kopertis wilayah V Yogyakarta. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.18196/jbti.v1i1.2407>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik* (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Rival, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan* (1st ed.). Rajagrafindo Persada.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan komponen terkait lainnya: Bunga rampai/kumpulan bahan ceramah/presentasi (Di forum nasional, pascasarjana, orasi ilmiah)*. Refika Aditama.
- Siagan, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2011). *Reformasi pelayanan publik: Teori, kebijakan, dan implementasi* (6th ed.). Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *8 etos kerja profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS.
- Torang, S. (2012). *Metode riset struktur dan perilaku organisasi*. Alfabeta.
- Wahyuni, S. (2013). *Panduan praktis biogas*. Swadaya.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
<https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>