



Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang

Muhammad Meisandy Pratama Putra¹, Erfan Robyardi², Heryati³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Palembang

Abstract

Received: 19 Desember 2023

Revised: 02 Januari 2024

Accepted: 09 Januari 2024

This study aims to test the hypothesis of the influence of work ethics and work environment on work quality. The research method used is associative quantitative. The population of this study were all employees, totaling 126 people at the Directorate of the Ministry of Maritime Affairs, Class 1 Navigation District, Palembang. Sampling technique using saturated samples. Sources and data collection techniques for this research are primary data by distributing questionnaires to respondents and secondary data by collecting documentation and literature relevant to the research. The data analysis technique used is a multiple linear test, correlation coefficient test and determination coefficient test (R^2). The hypothesis test used is the t test and F test. The results of the t test were obtained at a significant value of the work ethic variable of 0.00, and the work environment variable was 0.00, so it was partially concluded that it could have an effect. While the results of the F test are sig. on the variable quality of work of 0.00, the work ethic and work environment influence simultaneously or simultaneously on the quality of employee work.

Keywords: Work Ethics, Work Environment, Quality of Work.

(*) Corresponding Author: Meisandypratama03@gmail.com

How to Cite: Putra, M. M. P., Robyardi, E., & Heryati, H. (2024). Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10494690>.

PENDAHULUAN

Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif dan berhasil harus dibekali dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh dengan tujuan organisasi, dikarenakan manusialah sebagai pengolah, pengatur dan penggerak aktivitas sumber daya yang lain dalam suatu organisasi. Ini diperlukan pola, instrumen, atau pendekatan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Menurut Lupiyyadi dan Hamdani (2017) mengemukakan, kualitas kerja adalah kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Dari pernyataan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa, apabila seseorang memiliki etika yang baik ditempat kerja maka kualitas kerja pegawai akan meningkat.

Menurut Sukrisno Andry & Adiputra (2020) etika berasal dari kata Yunani ethos (bentuk tunggal yang berarti tempat tinggal, padang rumput, kandang, kebiasaan, adat, watak, perasaan, sikap dan juga cara berpikir. Etika kerja merupakan faktor penting dalam upaya perkembangan suatu instansi, etika kerja yang baik akan memberi dampak besar bagi suatu instansi untuk melakukan tujuan

dengan hasil yang optimal. Dalam menciptakan etika kerja yang baik ada aspek lain yang berkontribusi yaitu lingkungan kerja.

Menurut Siagian & Khair Menurut (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada pegawai Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang yaitu menurunnya kualitas kerja pegawai karena masih terdapat pegawai yang kurang konsisten dalam mengelola waktu kerja sehingga mengakibatkan kurang efektifnya aktivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Adapun juga, masih terdapat suara atau kebisingan yang berawal dari dalam ataupun dari luar kantor yang dapat mengganggu konsentrasi pegawai sehingga mengakibatkan turunnya hasil kerja pegawai.

Dengan melihat latar belakang masalah dan fenomena yang terjadi pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Etika Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang”**

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Etika Kerja

Menurut Mangunhardjana (2021) etika kerja yaitu nilai-nilai dan norma-norma etis atau moral yang dijadikan pegangan bagi seorang yang terlibat dalam pekerjaannya dalam mengatur prilaku mereka dalam kegiatan fisik, psikologis, dan mental untuk memproduksi barang atau jasa. Sedangkan menurut Jufire (2021) etika kerja yang berarti memberikan sikap, kepribadian watak, karakter, serta keyakinan atau sesuatu.

Jadi berdasarkan pengertian diatas seseorang karyawan tentu harus menjalankan etika-etika yang baik, sikap sopan, santun, rumah dan suka membantu demi memajukan keberhasilan suatu perusahaan serta dijadikan pegangan bagi seorang yang terlibat dalam menjalankan pekerjaan untuk mengatur prilaku mereka dalam kegiatan fisik, psikologis, dan jasa dalam menyelesaikan urusan

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Siagian & Khair Menurut (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Afandi (2018) Lingkungan kerja yang kondusif dapat memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jika pegawai suka dan menyenangi tempat pekerjaan itu maka karyawan akan merasa lebih betah

Pengertian Kualitas Kerja

Bukit, Malusa, dan Rahmat (2017) menyatakan bahwa kualitas kerja merupakan konsep umum, yang di mana mengacu pada beberapa aspek pengalaman kerja seseorang. Sedangkan Menurut Busro dkk. (2021) kualitas kerja merupakan kondisi dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban para pegawai yang sesuai prosedur dalam pencapaian tujuan.

Jadi berdasarkan pernyataan para ahli diatas bisa disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah sesuatu yang dapat diukur menggunakan hasil dari suatu pekerjaan

yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah dikerjakan

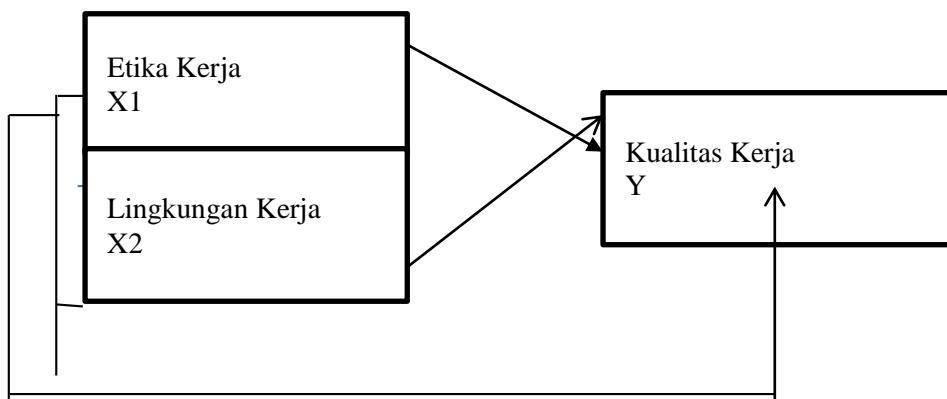
METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif, data yang digunakan dalam penelitian bersifat angka dan analisis data bersifat statistik dengan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Penelitian ini dilaksanakan pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang, Lokasi kantor Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang terletak di Jl. Blinyu No. 9 Lawang Kidul, Kec. Ilir Timur II, Kota Palembang Sumatera Selatan 30115

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang berjumlah 126 orang pegawai. Sampel Jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu sampel dalam penelitian sebanyak 126 orang pegawai.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2).

Menurut Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana sebuah teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting untuk lebih jelasnya kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 1 Kerangka Pikir

(Sumber: Data Diolah, 2023)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah yang peneliti sampaikan diatas, maka dapat ditemukan beberapa hipotesis, yaitu:

- H1 : Diduga Etika kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kualitas Kerja (Y) Pegawai pada Dinas Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang
- H2 : Diduga Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kualitas Kerja (Y) Pegawai pada Dinas Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang
- H3 : Diduga Etika Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja (Y) Pegawai pada Dinas Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang

HASILDANPEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Uji Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui keakuratan hubungan antara etika kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang..

Tabel Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.612	3.357		3.757	.000
	Etika Kerja	.434	.098	.310	4.409	.000
	Lingkungan kerja	.480	.063	.535	7.606	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Output Spss yang diolah, 2023

Berdasarkan table diatas dapat dilihat nilai konstanta dan koefisien regresi dapat dibentuk dengan persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 12,612 + 0,434 X_1 + 0,480 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kualitas Kerja

X1 = Etika Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

e = Error

Dari persamaan regresi diatas, dapat di simpulkan sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar 12.612 artinya tanpa adanya variabel etika kerja dan lingkungan kerja, maka kualitas kerja akan bernilai sebesar 12.612 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel etika kerja sebesar 0,434 artinya jika etika kerja dinaikkan sebesar 1 satuan sedangkan variabel yang lain tetap, maka akan menyebabkan kualitas kerja akan naik sebesar 0,334 dan sebaliknya.
- Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,480 artinya jika lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan sedangkan variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan kualitas kerja naik sebesar 0,480 satuan dan sebaliknya.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui arah dan kuatnya tingkatan hubungan antar dua variabel atau lebih.

Tabel Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.744 ^a	.546	2.489	
a. Predictors: (Constant), X2_Lingkungan Kerja, X1				

Etika Kerja

Sumber: *Output SPSS* yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas koefisien korelasi (R) mendapatkan nilai sebesar 0,744 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat variabel bebas yaitu etika kerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikat kualitas kerja memiliki hubungan sangat kuat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b			
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	.554	.546	2.489

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Etika Kerja

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: *Output SPSS* yang diolah, 2023

nilai Uji Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,546, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (independent) yaitu variabel etika kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kualitas kerja pegawai di Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang sebesar 54,6%, sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel etika kerja kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kualitas kerja (Y) pegawai pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang secara parsial. Apabila melihat hasil perhitungan uji t penelitian ini, dilihat dengan tabel dibawah:

Tabel Uji T (parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	12.612	3.357		3.757 .000
	Etika Kerja	.434	.098	.310	4.409 .000
	Lingkungan kerja	.480	.063	.535	7.606 .000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: *Output SPSS* yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa nilai *sig* pada variabel Etika Kerja (X1) adalah 0.00 dan variabel Lingkungan Kerja (X2) 0,00. Sehingga nilai

sig masing-masing variabel lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa berpengaruh secara parsial

Uji F (Simultan)

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel etika kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kualitas kerja pegawai pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. Dengan hasil pengujian F terhitung bahwa penelitian tersebut, dilihat pada tabel dibawah ini:

Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	945.129	2	472.564	76.307
	Residual	761.728	123	6.193	
	Total	1706.857	125		

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Etika Kerja
b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: *Output SPSS* yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai *sig* pada variabel Kualitas Kerja (Y) sebesar 0.00 yang berarti nilai *sig* < 0,05 maka Etika Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap Kualitas Kerja pada Dinas Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang

Pengaruh Etika Kerja terhadap Kualitas Kerja

Koefisien regresi pada variabel etika kerja (X1) sebesar 0,434, menunjukkan bahwa variabel etika kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kualitas kerja.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja pegawai pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa Etika Kerja cukup kuat mempengaruhi Kualitas Kerja. Berarti semakin tinggi tingkat Etika Kerja yaitu seperti datang tepat waktu akan berpengaruh terhadap Kualitas Kerja pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang, begitu juga sebaliknya

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja

Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,480, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kualitas Kerja.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja pegawai pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

Lingkungan Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja cukup kuat mempengaruhi Kualitas Kerja.

Ini berarti semakin bagus Lingkungan Kerja akan memberikan kenyamanan dalam bekerja dan sirkulasi udara yang baik pula terhadap Kualitas Kerja pegawai pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang, begitu juga sebaliknya..

Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja

Koefisien korelasi (R) mendapatkan nilai sebesar 0,744 yang berarti bahwa hubungan antar tingkat variabel bebas yaitu Etika Kerja dan Lingkungan Kerja dengan variabel terikat Kualitas Kerja memiliki hubungan sangat kuat.

Koefisien determinasi (R^2) mendapatkan nilai sebesar 0,546 yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (independent) yaitu variabel Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat (dependent) yaitu Kualitas Kerja pegawai pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang sebesar 54,6%, sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, nilai $\text{sig. } 0,00 < 0,05$, maka Etika Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kualitas Kerja pegawai pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Etika Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kualitas kerja pegawai pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang. Ini berarti semakin baik Etika Kerja dan Lingkungan Kerja, maka semakin baik pula Kualitas Kerja pegawai Pada Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang, begitu juga sebaliknya

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja pegawai pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Secara parsial Etika Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja pegawai pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang, dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$.
2. Secara parsial Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja pegawai di pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang, dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$.
3. Secara simultan Etika Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja pegawai pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang, dengan memperoleh nilai $\text{sig. } 0,00 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan. Maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Etika kerja pegawai pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang sudah baik, namun tetap dilakukan suatu upaya agar menjadi lebih baik, Perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan pelatihan- pelatihan yang memadai dan dorongan untuk melakukan praktik etika kerja yang baik terhadap pegawai karena dengan

- pelatihan akan meningkatkan kedisiplinan dan keharmonisan dalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pegawai tersebut.
2. Lingkungan kerja pada Direktorat Kementerian Kelautan Distrik Navigasi Kelas 1 Palembang sudah baik, bagi Perusahaan agar dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja dan menyesuaikan kondisi lingkungan kerja tersebut dengan kenyamanan pegawai bersama. Disarankan pula mengadakan survei dengan pegawai tentang kondisi lingkungan fisik maupun nonfisik dalam jangka waktu tertentu guna menghindari masalah-masalah yang akan muncul kedepannya.
 3. Penelitian ini dapat dilanjutkan dan dikembangkan lagi dengan saran menambah variabel-variabel lainnya karena banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai

REFERENSI

- Andry , & Adiputra, I. (2020). Pengaruh Ethos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HENRY UNION. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Volume 2 No. 2*.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Lupiyoadi, & Hamdani. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8*.
- Mangunhardjana. (2021). *Kiat Menjadi SDM Unggul*. Jakarta.
- Muhamad Mardiansyah, & Rusdiah (2022) Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engangement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan, 1 (1)*.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Mannegio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, No. 1 Vol. 1*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung.