

PENGARUH ETIKA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CHAMP RESTO INDONESIA, Tbk. (CHAMP GROUP) DI PEKANBARU

Bunga Dina Wahyu Ilahi, Hammam Zaki, Bakaruddin
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304121@student.umri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh etika kerja, lingkungan kerja, kelelahan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cham Resto Indonesia Tbk (Cham Group) di Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer dari kuesioner penelitian. Sampel penelitian sebanyak 38 orang karyawan yang ditentukan secara sensus. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, statistik deskriptif. Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (3) kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja di PT Champ Resto Indonesia Tbk (Champ Group).

Kata Kunci : Etika Kerja, Lingkungan Kerja, Kelelahan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan perusahaan tentunya sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dan menjadi aset utama dalam menjalankan roda perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu memberdayakan sumber daya manusia yang ada agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan (Rohman, 2021). Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Onsardi, 2020).

Suatu organisasi atau instansi harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika kinerja baik maka tujuan dari organisasi akan mudah tercapai. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Hasibuan Kinerja merupakan

suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan (Muis *et al.*, 2018).

Salah satu perusahaan yang mengutamakan kinerja karyawan adalah PT. Champ Resto Indonesia, Tbk ("Champ Group"). PT Champ Resto Indonesia, Tbk ("Champ Group") merupakan Perusahaan grup restoran yang bergerak dalam bidang restoran cepat saji (Food and Beverage). Perusahaan ini memiliki enam (6) merek milik sendiri dengan cita rasa yang berbeda dan saling melengkapi, yaitu: Raa Cha (Suki and BBQ), Gokana (masakan Jepang), BMK (masakan Indonesia), Platinum (masakan barat dan fusion), Chopstix (masakan Asia) dan Monsieur Spoon (bakery dan café). PT. Champ Resto Indonesia, Tbk ("Champ Group") didirikan pada tahun 2010 yang pada awal mulanya mulai menjadikan suatu Perusahaan grup restoran. Pada akhir bulan Oktober 2021, Perseroan mengoperasikan 271 outlet yang tersebar di Pulau Jawa, Bali, Sumatera dan Sulawesi yang artinya saat ini memiliki kurang lebih berjumlah 5.000 karyawan. Sedangkan di kota Pekanbaru saat ini memiliki 2 cabang Raa Chaa (Suki & BBQ) yang berada di Mall SKA dan Living Word, kemudian 1 cabang Gokana yang berada di Living Word yang artinya terdiri dari karyawan yang berjumlah 38 karyawan.

Fenomena mengenai kinerja karyawan yang diangkat pada penelitian ini adalah beberapa outlet cabang Raa Cha (Suki & BBQ) & Gokana Pekanbaru yang ada di Mall Ska dan Living Word berdasarkan wawancara kepada Bpk. Suryadi sebagai Kepala Toko di *outlet* cabang Raa Chaa (Suki & BBQ) menyampaikan bahwa kinerja karyawan yang kurang dalam menjalankan SOP Perusahaan secara baik dan benar, memiliki kekukurangan dalam etika atau dalam menjunjung tinggi sopan santun dalam bekerja, para karyawan yang sulit diarahkan untuk menerapkan integrity Perusahaan, karena dalam PT. Champ Resto sangatlah menjunjung tinggi *Integrity, Work Hard, dan Strive For Excellence* agar dapat berkontribusi pada kesejahteraan setiap karyawan, produktivitas tim, dan laju pertumbuhan Perusahaan. Adapun sebuah konflik yang terjadi diantara karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya seperti ketidaksesuaian pekerjaan antar karyawan 1 dengan karyawan yang lain. Seperti halnya ada seseorang karyawan yang perhitungan dalam pekerjaan, kemudian kurangnya keterampilan saat bekerja disetiap karyawan, ada seorang karyawan yang hanya sekedar bekerja saja/lebih berfikir bermain-main dalam bekerja. Adapun seorang karyawan yang bekerja dengan totalitas, yang memiliki keinginan dan tekad yang kuat agar dapat mencapai kepada tujuan perusahaan. Namun, karna kurangnya ketegasan seorang pemimpin pada karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawannya, menurunnya standar kinerja karyawan, dan dapat mengurangi kedisiplinan para karyawan pada

saat bekerja sehingga seorang pemimpin haruslah bijak dalam mengambil keputusan bagi karyawannya seperti pada karyawan yang telah diberikan kesempatan untuk berubah namun karyawan tersebut masih saja melanggar peraturan yang ada dalam Perusahaan maka terjadilah penurunan jabatan kepada karyawan tersebut menjadi kerja Part Time.

Saat ini banyak perusahaan yang bermunculan dan bergerak dalam berbagai bidang. Oleh karena itu untuk menghadapi persaingan yang ketat perusahaan memerlukan strategi bisnis dan persiapan yang cermat dan matang. Dunia usaha dihadapkan pada persaingan tajam di antara pelaku ekonomi, selain itu dunia usaha tidak dapat selalu bertahan dalam masa perubahan yang pesat dan penuh inovasi. Dengan menerapkan strategi bersaing yang tepat dan akurat, maka perusahaan dapat memenangkan persaingan dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan terhadap konsumen. Perusahaan harus senantiasa menempatkan orientasi kepuasan konsumen atau pelanggan sebagai hal terpenting dalam perusahaan, karena kepuasan konsumen sangat mempengaruhi tingkat penjualan suatu barang dan jasa yang diperoleh perusahaan.

PT. Champ Resto Indonesia, Tbk ("Champ Group") yang bergerak dalam bidang Perusahaan grup restoran. Outlet cabang PT. Champ Resto Indonesia, Tbk ("Champ Group") yang bertempat di Mall SKA dan Living Word.

Tabel 1 Data Pencapaian Target Outlet di Bulan Januari s/d Juli 2024

Bulan	Target Penjualan	Penjualan Aktual	Persentase Pencapaian
Januari	360,000,000	Rp281,393,318	-27.15%
Februari	300,000,000	Rp262,094,432	-6.86%
Maret	350,000,000	Rp376,350,075	43.59%
April	550,000,000	Rp519,569,151	38.05%
Mei	450,000,000	Rp250,616,343	-51.76%
Juni	540,788,170	Rp257,797,599	2.87%
Juli	376,264,578	Rp245,521,066	-4.76%

Sumber: Kepala Toko PT. Champ Resto Indonesia, Tbk ("Champ Group") di Pekanbaru (2024)

Dari data tabel 1 dapat disimpulkan bahwa benar adanya penurunan pencapaian target (penjualan) dalam tujuh bulan terakhir di outlet PT. Champ Resto Indonesia, Tbk ("Champ Group") di Pekanbaru tidak tercapai, tidak tercapainya target pada sales penjualan otomatis akan sangatlah berpengaruh kepada Perusahaan. Kondisi penurunan kinerja pada karyawan dapat dilihat dari hasil pra survey yang dilakukan pada PT. Champ Resto Indonesia, Tbk ("Champ Group") di Pekanbaru, menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah yang terjadi melalui faktor etika kerja, lingkungan kerja, dan kelelahan kerja. Maka dari itu PT. Champ Resto Indonesia, Tbk ("Champ Group") di Pekanbaru perlu memperhatikan beberapa masalah tersebut untuk ditindak lanjuti.

Untuk menindak lanjuti beberapa informasi yang didapat peneliti melalui pra survey yang disebar kebeberapa karyawan PT. Champ Resto Indonesia, Tbk ("Champ Group") di Pekanbaru, Peneliti mengadopsi kuesioner pra survey dari

penelitian (Rahmi, 2021) terjadi masalah salah satunya pada kinerja karyawan. Penurunan kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Pra survey Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	SS	S	KS	TS	STS	Sampel
1	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan	4	5	5	6	5	25
2	Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaan saya dengan tepat waktu	3	6	4	5	7	25
3	Saya menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktivitas pribadi	3	4	6	6	6	25
4	Saya selalu bisa fokus dalam mengerjakan tugas	4	4	5	7	5	25
5	Saya melakukan pekerjaan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	3	5	5	6	6	25
Jumlah		17	24	25	30	29	25

Sumber : Data Olahan (2021)

Hasil prasurvey pada 25 karyawan pada tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Champ Resto Indonesia, Tbk ("Champ Group") di Pekanbaru mengalami penurunan dengan jumlah jawaban terbanyak yaitu tidak setuju 30, dan sangat tidak setuju 29. Berdasarkan wawancara dan data penilaian kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Belum maksimal kinerja karyawan tentunya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor pertama yaitu Etika kerja. Menurut Sudaryono, (2017) Etika terhadap kinerja karyawan merujuk pada prinsip-prinsip moral dan nilai-nilai yang mengatur bagaimana seorang karyawan seharusnya bertindak dan berperilaku dalam lingkungan kerja..

Etika adalah prinsip-prinsip melaksanakan peraturan terhadap individu atau suatu kelompok, khususnya standar-standar yang anda gunakan untuk memutuskan bagaimana cara anda melaksanakan sesuatu (*et al.*, 2021). Etika kerja adalah sikap dan perilaku yang baik dari seorang karyawan atau pimpinan dalam menjalankan tugasnya di suatu perusahaan atau organisasi. Etika kerja juga bisa diartikan sebagai kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala toko PT. Champ Resto Pekanbaru menyatakan bahwa dengan kurangnya etika atau dalam menjunjung tinggi sopan santun dalam bekerja, para karyawan sangatlah sulit diarahkan untuk menerapkan *integrity* Perusahaan, Karna dalam PT. Champ Resto sangatlah menjunjung tinggi *Integrity*, *Work Hard*, dan *Strive For Excellence* agar dapat berkontribusi pada kesejahteraan setiap karyawan, produktivitas tim, dan laju pertumbuhan Perusahaan.

Sesuai dengan penelitian menurut Rum *et al.*, (2019) Menyimpulkan bahwa berdasarkan pengetahuan, Etika Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Menurut Yulisharsasi *et al.*, (2022) Etika kerja islam

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian Dwi Ramadhan *et al.*, (2023) etika Islam terutama dalam hal kejujuran yang memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung integritas dan kualitas produk. Menurut (Warpindyastuti, 2024) mengemukakan bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yaitu lingkungan kerja. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (W Enny, 2019). Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain seperti penerangan ditempat kerja, suhu udara, keamanan kerja, dan hubungan dengan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala toko PT. Champ Resto Pekanbaru menyatakan bahwa dengan lingkungan kerja seperti suhu di dapur restoran, terutama di area memasak, sering kali sangat tinggi, yang menyebabkan kelelahan dan stres bagi karyawan. Lingkungan kerja yang padat ini dapat mempengaruhi efisiensi dan kinerja, serta meningkatkan risiko kecelakaan kerja seperti luka bakar atau cedera karena kelalaian, hal ini umum terjadi di restoran dengan volume pengunjung yang tinggi, di mana aktivitas memasak sangat intens. Kemudian perilaku kelompok masih ada beberapa karyawan yang saling perhitungan tentang pekerjaan ada yang bekerja dengan hanya sekedar bekerja atau berfikir sekedar bermain-main dan tidak bekerja secara totalitas seperti yang dianjurkan Perusahaan karna pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan seorang karyawan tersebut hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang seharusnya bekerja secara professional tetapi malah menjadi hal yang sangat kurang baik dalam penilaian kinerja karyawan.

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sesuai penelitian Sani, (2018) lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian menurut penelitian Lestary & Chaniago, (2018) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut penelitian *et al.*, (2018) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan menurut penelitian Adha *et al.*, (2019) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang terakhir yaitu kelelahan kerja. Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Kelelahan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kelelahan umum yang dialami tenaga kerja, ditandai dengan perlambatan waktu reaksi dan perasaan lelah (Suma'mur, 2019). Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala toko PT. Champ Resto Pekanbaru menyatakan bahwa Kelelahan kerja (burnout) di industri restoran merupakan hal yang umum terjadi. Restoran, sebagai lingkungan kerja yang penuh tekanan, menghadirkan berbagai tantangan

yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental bagi para karyawannya.

Hubungan kelelahan kerja dengan kinerja sesuai dengan penelitian (Siregar dan Wenehenubun, 2019) berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan. Kemudian Menurut penelitian (Agustinawati, 2019) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Tim, 2020) hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kelelahan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan. Menurut penelitian (Isnaeni dan Gustrianda, 2021) menyimpulkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah Tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan Perusahaan. Manajemen Kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja Perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut (Zainal Rivai, *et al.*, 2018). Menurut Kawiana, (2020) menyatakan definisi kinerja karyawan ialah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan

Etika Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki Etika didefinisikan sebagai suatu kecenderungan yang dipelajari untuk merespon dengan cara menyenangkan atau tidak menyenangkan secara konsisten berkenaan dengan objek tertentu (Izzati dan Mulyana, 2019). Pendapat lain diungkapkan oleh Sarwono Sikap (*attitude*) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang atau perasaan biasa-biasa saja (netral) dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok. Kalau yang timbul terhadap sesuatu itu adalah perasaan senang, maka disebut sikap positif, sedangkan kalau perasaan tak senang, disebut dengan sikap negatif dan kalau tidak muncul perasaan apapun, berarti sikapnya (Izzati dan Mulyana, 2019).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang

segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus (Farida dan Hartono, 2016)

Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Kelelahan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kelelahan umum yang dialami tenaga kerja, ditandai dengan perlambatan waktu reaksi dan perasaan lelah (Suma'mur, 2019). Kelelahan kerja merupakan suatu pola yang timbul pada suatu keadaan yang secara umum terjadi pada pekerja. Penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan sifat pekerjaan, intensitas kerja, ketahanan kerja mental dan fisik yang tinggi, keadaan lingkungan kerja, status gizi, dan beban kerja (Umaina *et al.*, 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, , yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif bertujuan untuk melihat hubungan ataupun pengaruh antar variable dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini diperoleh dengan melakukan penelitian secara langsung di PT. Champ Resto Indonesia, Tbk ("Champ Group") yang bertempat di Mall Ska dan Mall Living Word Pekanbaru. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Champ Resto Pekanbaru dengan jumlah karyawan sebanyak 38 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus/sampel jenuh Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, jadi sampel yang digunakan sebanyak 38 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis (Uji t)

1. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja atau H_1 diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada Tabel 4.20 nilai signifikansi pada variabel etika kerja adalah 0,000 dengan demikian nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel etika kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja atau H_2 diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada Tabel 4.20 nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja adalah 0,000 dengan demikian nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Variabel kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja atau H_3 diterima. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada Tabel 4.20 nilai signifikansi pada variabel kelelahan kerja adalah 0,000 dengan demikian nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kelelahan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15,496	4,116		3,765	0,001
	Etika Kerja	0,359	0,091	0,382	3,932	0,000
	Lingkungan Kerja	0,432	0,079	0,537	5,497	0,000
	Kelelahan Kerja	-0,229	0,065	-0,320	-3,526	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Koefisien Determinasi

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,852a	0,726	0,702	2,261

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 4 nilai R berkisar antara 0-1, jika mendekati 1 hubungan semakin erat, tetapi jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Angka R yang didapat 0,702 artinya korelasi antara variabel etika kerja, lingkungan kerja dan kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,702. Hal ini berarti terjadi hubungan yang erat karena nilai mendekati 1. Untuk nilai ukuran kesalahan prediksi yang didapatkan dari *Std Error of the Estimate* adalah 2,261 artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam kinerja sebesar 2,261.

Pembahasan

Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik etika kerja maka kinerja

karyawan semakin meningkat. Etika kerja merupakan fondasi penting dalam membangun kinerja karyawan yang unggul. Dengan menerapkan nilai-nilai etika kerja yang baik, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan bisnis yang lebih besar. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Rum *et al.*, (2019) menyimpulkan bahwa etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Kencana dan Warpindyastuti, 2024) mengemukakan bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yulisharsasi *et al.*, (2022) Etika kerja islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan, dan karyawan akan semakin optimal dalam bekerja jika lingkungan kerjanya sangat mendukung. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Lestary & Chaniago, (2018) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian Ahmda (2022) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi kelelahan kerja maka kinerja karyawan semakin turun. Sebaliknya semakin rendah kelelahan kerja maka kinerja karyawan semakin baik. Kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Kelelahan diatur secara sentral oleh otak. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Tim, 2020) hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kelelahan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan. Menurut penelitian (Azzahri Isnaeni & Gustrianda, 2021) menyimpulkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat disimpulkan apabila ketika kerja dapat ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat. Sebaliknya jika etika kerja kurang baik maka kinerja karyawan juga akan rendah.

(2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan apabila lingkungan kerja dapat ditingkatkan maka kinerja juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya jika lingkungan kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan rendah. (3) Kelelahan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat disimpulkan apabila kelelahan kerja mengalami peningkatan maka kinerja juga akan mengalami penurunan. Sebaliknya jika kelelahan kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Nur, R., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Agustinawati, K. R. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja pada Pengerajin Industri Bokor di Desa Menyali. *Jurnal Medika Udayana*, 9(9), 1–7.
- Azzahri Isnaeni, L. M., & Gustrianda, E. (2021). Hubungan Intensitas Kebisingan Dengan Kejadian Keluhan Kelelahan Subjektif Pada Pekerja Bagian Produksi Di Pks. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 434–439. <https://doi.org/10.31004/prepotif.v5i1.1640>
- Dwi Ramadhan, K., Septian Fadriansyah, D., Aldi Pramesti, M., Wahyu, W., & Mutiah, R. (2023). Implementasi Prinsip Kualitas Dan Etika Islam Dalam Mempertahankan Kelancaran Produksi Pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia (JESI)*, 2(2), 142–157. <https://doi.org/10.57171/jesi.v2i2.30>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Izzati, U. A., & Prabandini Mulyana, O. (2019). Psikologi Industri & Organisasi. *Bintang*, 324.
- Kawiana, G. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (UNHI) Press.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja RosdaKarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Penulis, T., Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., Zahari, M. M., Sululing, S., Mandasari Hatta, I., Setiawan, U., Ranggana Putra, A., Marlana, N., Dwanita Widodo, Z., Satoto Soedarto,

- W., Jumiaty, E., & Sri Wahyuni, N. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
Rahmi. (2021). Bab I Pendahuluan. *با حض خ. Galang Tanjung*, 2504, 1–9.
- Rohman, M. A., & Rully Moch. Ichsan, SS., M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rum, B., Sendow, G., & Pandowo, M. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado. *591 Jurnal EMBA*, 7(1), 591–600.
- Sanggrama Arya Kencana, B., & Warpindyastuti, L. D. (2024). Pengaruh Etika Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tower Bersama Grup Jakarta. *CiDEA Journal*, 3(1), 156–167. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v3i1.1916>
- Sani, A. N. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 18, 1–14.
- Siregar, T., & Wenehenubun, F. (2019). Hubungan Shift Kerja dengan Tingkat Kelelahan Kerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Budhi Asih, Jakarta Timur. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 6(22), 1–8.
- Sudaryono, D. (2017). *Metodologi Penelitian*. PT. Raja Grafindo Husada.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suma'mur. (2019). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*.
- Tim, K. (2020). *Kode / Nama Rumpun Ilmu : 352 / Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Laporan Perkembangan Politeknik Kesehatan Pontianak*.
- Umaina et al., 2024. (2024). Vol. 6 No.2 Edisi 3 Januari 2024 <http://jurnal.ensiklopediaku.org>
Ensiklopedia of Journal. *Ensiklopedia of Journal*, 6(2), 76–82.
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1, 203–213.
- Yulisharsasi, Surjanti, J., & Kistyanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etika Kerja Islam Pada KUDTani Bahagia Kecamatan Gondang Kabupaten Mojokerto. *Jurnal Hukum, Pendidikan & Sosial Keagamaan*, 1(2), 137–154.
- Zainal Rivai, S.E., M.M., MBA, P. D. V., Ramly, S.E., M.Si., P. D. H. M., Mutis, P. D. T., & Arafah, S.E., M.M., DBA, D. W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan edisi ketiga*. Rajawali Press.