

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN ETIKA KERJA

Diah Pranitasari¹
Chondro Rini Woro Kusumawardani²

STIE Indonesia
Email : nitadpranitasari@gmail.com¹
Email : chondrorini26@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap work engagement serta dampaknya terhadap etos kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif dengan pendekatan angket survey. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Utara yang berjumlah 278 pegawai, dengan sampel 165 orang. Berdasarkan hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar -6,3%; lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar 95,5%; stres kerja berpengaruh negatif terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar -2,8%; lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar 27,4%; keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar 72,2%.

Kata Kunci : Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja ,
Etika Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work stress and work environment on work engagement and its impact on employee work ethics at PT. Pos Indonesia North Jakarta The method used in this research is quantitative associative with questionnaire survey approach. The population in this study were employees of PT. Pos Indonesia North Jakarta, amounting to 278 employees, with a sample of 165 people. Based on the results and discussion shows that work stress has a negative effect on employee work involvement at PT Pos Indonesia North Jakarta by -6.3%; work environment has a positive effect on employee work involvement at PT Pos Indonesia North Jakarta by 95.5%; work stress has a negative effect on employee work ethics at PT Pos Indonesia North Jakarta by -2.8%; the work environment has a positive effect on employee work ethics at PT Pos Indonesia North Jakarta by 27.4%; work involvement has a positive effect on employee work ethics at PT Pos Indonesia North Jakarta by 72.2%.

Keywords : Work Stress, Work Environment, Work Engagement, Work Ethics

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama bagi organisasi bisnis atau publik. Oleh karena itu banyak instansi yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan instansi. Bagaimanapun juga instansi tidak akan mungkin dapat berjalan jika sumber daya manusia yang ada tidak mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Fenomena yang terjadi dilihat kinerja karyawan berdasarkan absensi karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Utara Tahun 2018 dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

Tabel 1. Prosentase Karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Utara Tahun 2019

Bulan (2019)	Jumlah Ketidakhadiran (Orang)				Total Ketidakhadiran (%)
	Alpha	Ijin	Sakit	Dinas Luar	
Januari	4	2	1	1	8
Februari	1	0	0	2	3
Maret	5	0	0	0	5
April	9	1	0	0	10
Mei	6	2	1	3	12
Juni	4	0	0	0	4
Juli	5	1	1	1	8
Agustus	7	3	0	0	10
September	6	0	0	1	7
Oktober	0	0	1	2	3
November	0	0	0	3	3
Desember	1	0	0	0	1

Sumber : PT. Pos Indonesia Jakarta Utara (2019)

Berdasarkan wawancara diketahui bahwa tingkat disiplin karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Utara tidak terlalu istimewa, meskipun tidak dipungkiri masih ada karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi dan memiliki kinerja yang bagus. Seperti adanya karyawan yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja atau bahkan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan. Hal ini dapat dilihat dari absensi karyawan. Berdasarkan data diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Mei 2019, sebanyak 12 orang tingkat absensi ini termasuk tinggi karena standar absensi yang ditetapkan instansi sebesar 5%. Berdasarkan informasi yang diperoleh mengungkapkan bahwa masih ada karyawan yang tidak mematuhi peraturan, padahal telah ada kesempatan kepada para karyawan untuk cuti yang diberikan selama 12 hari dalam setahun. Tugas dari para karyawan makin dituntut bekerja dengan memberikan pelayanan yang baik

Dari uraian latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Stress Kerja dan Lingkungan Kerja

terhadap Keterlibatan Kerja dan Dampaknya pada Etika Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

KAJIAN LITERATUR

Stress kerja

Menurut Robbins dan Judge (2015:595) stress adalah kondisi dinamis dimana individu dihadapkan kepada kesempatan, permintaan, atau sumber yang berkaitan dengan apa yang individu inginkan dan yang di mana hasilnya adalah merasa sama-sama tidak pasti dan penting. Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2014:300) .

Lingkungan kerja

Mangkunegara (2016:212) menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, *autoritas* yang memadai, target yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Menurut Sunyoto (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, mislanya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Keterlibatan kerja

Prihatini (2013:28) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya. Robbins (2012:77) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan

Etika kerja

Prawironegoro (2016: 304) etika berasal kata *Ethos* (Yunani) artinya kebiasaan yang membentuk karakter (watak). Etika adalah studi tentang perilaku benar-salah dari sudut ilmu. Perilaku dinyatakan benar jika sesuai dengan ilmu, dan dinyatakan salah jika tidak sesuai dengan ilmu. Prawironegoro (2016: 306) menambahkan bahwa etika adalah tindakan yang benar berdasar ilmu pengetahuan dan tindakan yang baik berdasarkan praktek sosial; ia bersikap kritis terhadap tindakan.

Keterkaitan Stress Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap pekerjaannya, serta karakteristik pekerjaan. Sehingga penting bagi perusahaan untuk menyediakan situasi kerja yang positif untuk menjaga stabilitas kerja dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Akan tetapi dengan semakin berkembangnya jaman dan semakin tingginya persaingan dan tekanan maka akan semakin sulit pula untuk memberikan situasi kerja yang positif bagi karyawan. Hal ini tentu tidak hanya mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan akan tetapi

dengan tekanan yang ada kemungkinan karyawan mengalami stress kerja semakin tinggi (Robbins & Judge, 2013:45) Stress kerja merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu mengalami peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti namun penting (Robbins & Judge, 2013:46) . Stress itu sendiri seringkali dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya, dimana apabila tuntutan yang diberikan jauh lebih besar dari sumber daya yang ada maka hasilnya adalah karyawan yang mengalami stress.

Hal ini menjelaskan bahwa semakin tidak stabil pekerjaan karyawan maka semakin tinggi kemungkinan karyawan untuk tidak terlibat dengan pekerjaannya, dalam penelitian ini dijelaskan bahwa pekerjaan yang tidak stabil mempengaruhi keterlibatan karyawan dengan pekerjaan serta menunjukkan bahwa semakin tidak stabil pekerjaan seseorang maka semakin tinggi resiko mengalami stress kerja.

Keterkaitan Lingkungan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Bila kita lihat dari tujuan perusahaan tersebut bahwa lingkungan atau suasana kerja sangat mendukung untuk kelangsungan perusahaan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2017:26) , menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Menurut Lee & Brand (2015:8) , hubungan lingkungan kerja dengan employee engagement memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan dalam mendukung performa kreatifnya, maka semakin tinggi pula rasa employee engagement terhadap perusahaan. Pranitasari (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Selain itu pula dalam penelitian Meyer, Allen, & Smith (2013:6) , diungkapkan bahwa faktor pendorong positif terhadap keterikatan kerja adalah faktor hubungan harmonis dengan rekan kerja, dengan atasan dan bawahan pada perusahaan. Demikian pula Pranitasari, Akbar, Hamidah (2019b) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Dalam hal tersebut, hubungan harmonis dengan rekan kerja dapat dikategorikan ke dalam lingkungan kerja non fisik yang ada pada kualitas lingkungan kerja.

Keterkaitan Stress Kerja Terhadap Etika Kerja

Menurut Handoko (2013:200) bahwa “Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”. Stress dapat tidak sesuai antara situasi yang diinginkan dimana terdapat kesenjangan antara tuntutan lingkungan dan kemampuan individu untuk memenuhinya yang dinilai potensial membahayakan, mengancam, mengganggu dan tidak terkendali atau melebihi kemampuan individu untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan-tuntutan. Simorangkir (2013:3) menyatakan bahwa etika merupakan suatu usaha yang sistematis dengan menggunakan rasi untuk menafsirkan pengalaman moral individu dan sosial sehingga dapat menetapkan antara mengendalikan perilaku manusia serta nilai-nilai yang berbobot untuk dijadikan sasaran dalam hidup. Etika memberi manusia pandangan bagaimana menjalani hidupnya melalui rangkaian tindakan sehari-hari. Itu berarti etika membantu manusia untuk mengambil sikap dan bertindak secara tepat dalam

menjalani hidup ini. Etika pada akhirnya membantu kita untuk mengambil keputusan tentang tindakan apa yang perlu kita lakukan dan yang perlu kita pahami bersama bahwa etika ini dapat diterapkan dalam segala aspek atausisi kehidupan kita.

Keterkaitan Lingkungan Kerja Terhadap Etika Kerja

Lingkungan kerja dan etika kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan baik jika ada motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung dan menimbulkan etika yang baik pula. Lingkungan kerja memiliki peran penting terhadap baik buruknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman, hubungan kerja antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dan juga fasilitas serta alat kerja yang memadai terutama di perbankan syariah akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kondisi pekerjaan dalam melakukan pekerjaan yang mereka laksanakan. Semakin tidak nyaman lingkungan kerja maka karyawan tidak dapat memberikan kinerja yang maksimal. (Subandi, 2013:72) . Lingkungan kerja yang produktif dan efisien akan dapat mendorong karyawan agar melakukan pekerjaan secara maksimal sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Tetapi jika lingkungan kerja yang tidak bisa produktif dan efisien dalam memberikan motivasi kepada para karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga tidak bisa diharapkan terjadinya proses peningkatan kinerja yang pada akhirnya akan berpengaruh secara luas pada lingkungan internal ataupun eksternal institusi dimana para karyawan bekerja. Etika kerja merupakan suatu karakter atau kepribadian yang baik dengan bersumber pada kerja sama yang kuat, berkeyakinan fundamental, yang diikuti dengan penuh komitmen pada pola kerja yang integral. Etika kerja yang baik memberikan norma yang baik dimana norma tersebut memberikan arahan bawahan bahwa karyawan harus bekerja lebih baik. Setiap karyawan seharusnya juga perlu mempunyai etika kerja yang baik karena karyawan yang memiliki etika kerja yang baik pastinya memiliki kerja keras dan komitmen yang tinggi yang sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena jika karyawan tidak mempunyai sesuatu tersebut organisasi akan sulit berkembang. Organisasi yang memiliki keinginan untuk maju seharusnya perlu melibatkan anggotanya sebagai usaha meningkatkan mutu kinerjanya, maka dari itu setiap individu harus memiliki etika kerja yang baik dalam berorganisasi.

Keterkaitan Keterlibatan Kerja Terhadap Etika Kerja

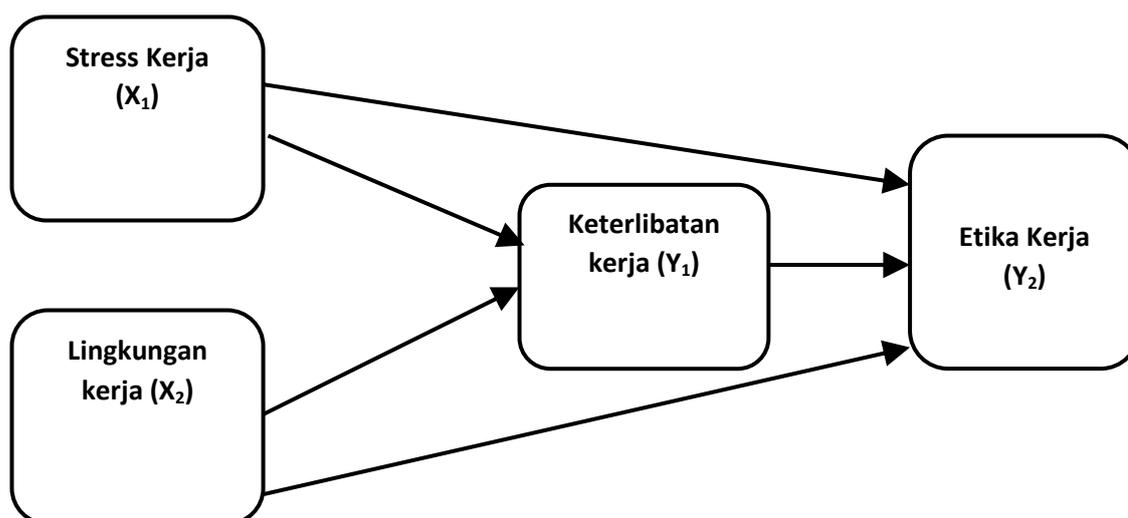
Keterlibatan kerja sebagai keikut-sertaan atau partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh terhadap etika kerja. Cumming (2013:9), mengemukakan bahwa peningkatan keterlibatan kerja dapat digambarkan sebagai adanya peningkatan jumlah input dalam pengambilan keputusan dan keterlibatan kerja dapat meningkatkan etika kerja. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan, dan lain-lain. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang

demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas.

Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara hasil penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, dengan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
2. Diduga terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
3. Diduga terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
4. Diduga terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
5. Diduga terdapat pengaruh langsung keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara



Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Stress kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan Etika kerja

METODA PENELITIAN

Populasi umum dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Utara, sedangkan populasi sasaran adalah karyawan tetap PT. Pos Indonesia Jakarta Utara yang berjumlah 278 karyawan.

Teknik *non probability sampling* yang digunakan peneliti adalah teknik *purposive sampling*. Pengertian *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, karyawan tetap PT. Pos Indonesia Jakarta Utara.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga tingkat kewajaran terjadinya kesalahan dalam pengambilan sampel masih dapat ditolerir dalam penelitian ini. Rumus *Slovin* yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \dots\dots\dots(3.1)$$

Dimana:

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah Populasi
- e² = Presisi 5%

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$n = \frac{278}{1 + 278 * 0,05^2}$

n = 164,012 ≈ 165 sampel

Jadi sampel yang akan digunakan adalah sebanyak 165 orang karyawan. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Utara dengan kriteria sebagai berikut :

1. Usia lebih dari 20 tahun. Dengan usia yang sudah dewasa diharapkan responden sudah dapat membuat penilaian secara obyektif mengenai pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel penelitian.
2. Responden yang dipilih karyawan tetap PT. Pos Indonesia Jakarta Utara.

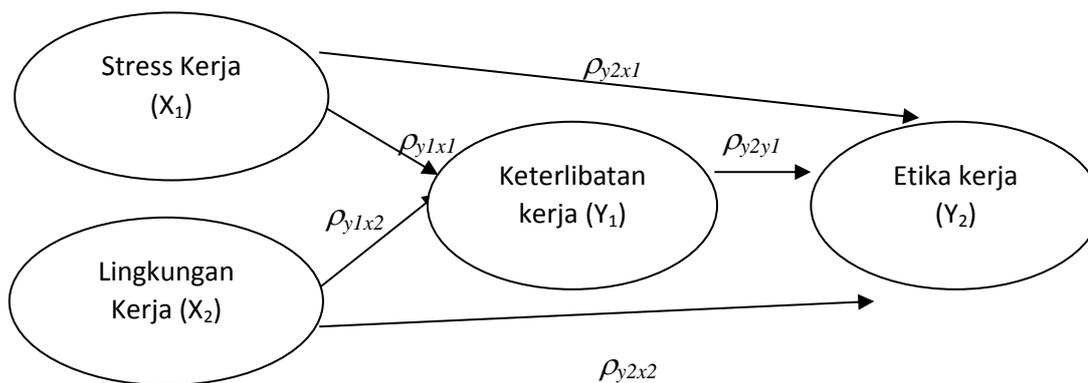
Dalam penelitian ini pengelolaan data ini menggunakan program *SPSS Ver. 24.00*. Hal ini dilakukan agar mempermudah dalam mengelola data statistik dapat lebih cepat dan tepat. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis utama yang dilakukan adalah untuk menguji konstruk jalur apakah teruji secara empiris atau tidak. Analisis selanjutnya dilakukan untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening.

Dalam teknik ini akan menggunakan dua macam anak panah, yaitu panah satu arah yang menyatakan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dan panah dua arah yang menyatakan hubungan korelasional antara variabel dependen. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2015:115) teknik analisis jalur digunakan dalam pengujian kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada tiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X₁, X₂, terhadap Y₁ dan Y₂. Dengan uraian sebagai berikut:

1. Model Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2

Untuk menggambarkan hubungan-hubungan kausalitas antar variabel yang akan diteliti. Peneliti menggunakan model diagram yang biasa disebut paradigma penelitian, ini digunakan agar lebih memudahkan melihat hubungan-hubungan kausalitas tersebut. Dalam analisis jalur model diagram yang digunakan biasanya disebut Diagram Jalur (*Path Diagram*). Diagram jalur adalah alat untuk melukiskan secara grafis, struktur hubungan kausalitas antar variabel eksogen, intervening (*intermediary*) dan endogen. Untuk

mempresentasikan hubungan kausalitas diagram jalur menggunakan simbol anak panah berkepala satu (*single headed arrow*) ini mengindikasikan adanya pengaruh langsung antara variabel eksogen atau intervening dengan variabel endogen. Anak panah ini juga menghubungkan error dengan variabel endogen, dan untuk mempresentasikan hubungan korelasi atau kovarian di antara dua variabel menggunakan anak panah berkepala (*two headed arrow*). Setiap variabel disimbolkan dalam bentuk kotak sedangkan variabel lain yang tidak dianalisis dalam model atau error digambarkan dalam bentuk lingkaran. Diagram jalur pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja dan etika kerja dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Model Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2

Keterangan :

- ρ_{y₁x₁} = koefisien Jalur untuk pengaruh langsung X₁ terhadap Y₁
- ρ_{y₁x₂} = koefisien Jalur untuk pengaruh langsung X₂ terhadap Y₁
- ρ_{y₂x₁} = koefisien Jalur untuk pengaruh langsung X₁ terhadap Y₂
- ρ_{y₂x₂} = koefisien Jalur untuk pengaruh langsung X₂ terhadap Y₂
- ρ_{y₂y₁} = koefisien Jalur untuk pengaruh langsung Y₁ terhadap Y₂

2. Koefisien jalur

Untuk lebih memperjelas setiap koefisien jalur pada sebuah diagram jalur yang komplis maka dapat diketahui koefisien-koefisien jalur sebagai berikut Riduwan dan Kuncoro (2015:116):

1. Persamaan sub struktur 1

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1}X_1 + \rho_{y_1x_2}X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (3.2.)$$

2. Persamaan sub struktur 2

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1}X_1 + \rho_{y_2x_2}X_2 + \rho_{y_2y_1}Y_1 + \varepsilon_2 \dots \dots \dots (3.3.)$$

Model ini menggambarkan hubungan antara variabel eksogen yaitu stress kerja dan lingkungan kerja dan variabel endogen yaitu keterlibatan kerja dan etika kerja. Pengaruh dari stress kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan, serta keterlibatan kerja terhadap etika kerja disebut pengaruh langsung (*direct effect*). Sedangkan dari stress kerja dan lingkungan kerja terhadap etika kerja melalui kepuasan disebut pengaruh tidak langsung (*indirect effect*).

3. Merumuskan hipotesis dalam persamaan struktural struktur 1:

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1}X_1 + \rho_{y_1x_2}X_2 + \varepsilon_1$$

a. Pengaruh X_1 terhadap Y_1

H1o : $\rho_{y_1x_1} = 0$ (tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan stress kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

H1a : $\rho_{y_1x_1} \neq 0$ (terdapat pengaruh langsung yang signifikan stress kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

b. Pengaruh X_2 terhadap Y_1

H2o : $\rho_{y_1x_2} = 0$ (tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

H2a : $\rho_{y_1x_2} \neq 0$ (terdapat pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

Untuk menguji pengaruh masing-masing perubahan variabel endogen pada perubahan variabel eksogen, dilihat dari *significance t* dibandingkan dengan taraf nyata α ($5\% = 0,05$) dengan kriteria :

1) Ho ditolak, Ha diterima jika *significance t* $< 0,05$

2) Ho diterima, Ha ditolak jika *significance t* $\geq 0,05$

c. Guna menghitung error 1 (ε_1), maka akan lakukan pengujian hipotesis Pengaruh X_1 X_2 terhadap Y_1

Ho : $\rho_{y_1e_1} = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja, lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

Ha : $\rho_{y_1e_1} \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja, lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

Untuk menguji pengaruh perubahan variabel endogen secara bersama-sama pada perubahan variabel eksogen, dilihat dari *significance F* dibandingkan dengan taraf nyata α ($5\% = 0,05$) dengan kriteria :

1) Ho ditolak, Ha diterima jika *significance F* $< 0,05$

2) Ho diterima, Ha ditolak jika *significance F* $\geq 0,05$

4. Merumuskan hipotesis dalam persamaan struktural struktur 2:

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1}X_1 + \rho_{y_2x_2}X_2 + \rho_{y_2y_1}Y_1 + \varepsilon_2$$

a. Pengaruh X_1 pada Y_2

H3o : $\rho_{y_2x_1} = 0$ (tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan stress kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

H3a : $\rho_{y_2x_1} \neq 0$ (terdapat pengaruh langsung yang signifikan stress kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

b. Pengaruh X_2 pada Y_2

H4o : $\rho_{y_2x_2} = 0$ (tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

H4a : $\rho_{y_2x_2} \neq 0$ (terdapat pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

c. Pengaruh Y_1 pada Y_2

H5o : $\rho_{y_2y_1} = 0$ (tidak pengaruh langsung yang signifikan keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

H5a : $\rho_{y_2y_1} \neq 0$ (terdapat pengaruh langsung yang signifikan keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

Untuk menguji pengaruh masing-masing perubahan variabel endogen pada perubahan variabel eksogen, dilihat dari *significance t* dibandingkan dengan taraf nyata α ($5\% = 0,05$) dengan kriteria :

1) H_0 ditolak, H_a diterima jika *significance t* $< 0,05$

2) H_0 diterima, H_a ditolak jika *significance t* $\geq 0,05$

d. Guna menghitung error 2 (e_2), maka akan lakukan pengujian hipotesis Pengaruh X_1 X_2 dan Y_1 pada Y_2

$H_0 : \rho_{y_2e_2} = 0$ (tidak terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

$H_a : \rho_{y_2e_2} \neq 0$ (terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

Untuk menguji pengaruh perubahan variabel endogen secara bersama-sama pada perubahan variabel eksogen, dilihat dari *significance F* dibandingkan dengan taraf nyata α ($5\% = 0,05$) dengan kriteria :

1) H_0 ditolak, H_a diterima jika *significance F* $< 0,05$

2) H_0 diterima, H_a ditolak jika *significance F* $\geq 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam langka *path analysis* yang pertama adalah menguji sub struktur 1 dan sub struktur 2.

Menguji pengaruh stress kerja terhadap Keterlibatan kerja (Sub struktur 1)

Berdasarkan pengolahan data untuk sub struktur 1, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Coefficient Sub Struktur 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,970	1,107		4,488	,000
Stress kerja (X1)	-,056	,026	-,063	-2,169	,032
Lingkungan kerja (X2)	,918	,028	,955	32,698	,000

a. Dependent Variable: Keterlibatan kerja (Y1)

Sumber : Data olahan SPSS (2019)

Hasil perhitungan (*output*) dari persamaan struktural pada bab sub struktur 1, sebagai berikut :

$$Y_1 = -0,063 X_1 + 0,955 X_2 + \varepsilon_1$$

Berdasarkan persamaan struktural pada sub struktur 1 di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Pengaruh langsung stress kerja terhadap keterlibatan kerja berdasarkan tabel di atas sebesar -0,063 atau 6,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 6,3% keterlibatan kerja, ditentukan oleh stress kerja
- Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja berdasarkan tabel di atas sebesar 0,955 atau 95,5%. Hal ini menunjukkan bahwa 95,5% keterlibatan kerja, ditentukan oleh lingkungan kerja

Adapun besarnya pengaruh secara simultan stress kerja dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja, diperoleh hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,877	,875	1,26309

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Stress kerja (X1)

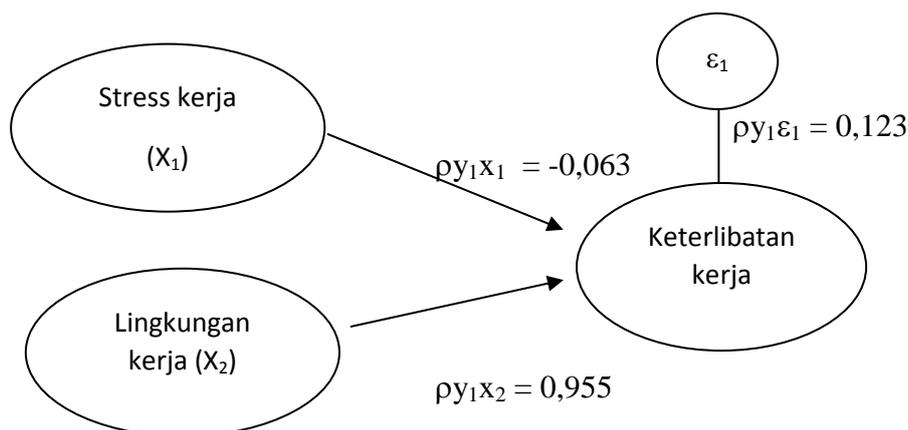
Sumber : Data olahan SPSS (2019)

Besarnya angka *Rsquare* (R^2) adalah 0,877. angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap keterlibatan kerja adalah 87,7%. Adapun sisanya 12,3% dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabel keterlibatan kerja dapat diterangkan menggunakan variabel stress kerja dan lingkungan kerja sebesar 87,7% sedangkan pengaruh 12,3% diterangkan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji analisis jalur sub struktur 1 (X_1 dan X_2 terhadap Y_1) masing-masing diperoleh nilai :

- a. $\rho_{y_1x_1} = -0,063$
- b. $\rho_{y_1x_2} = 0,955$
- c. Besarnya koefisien residu $\rho_{y_1\varepsilon_1} = 1-0,877 = 0,123$

Dengan demikian maka dapat disusun diagram jalur sub struktur 1, yaitu sebagai berikut :



Gambar 3. Pengaruh Sub Struktur 1

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Langkah-langkah pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- a. Pengaruh X_1 pada Y_1
 - H1o : $\rho_{y_1x_1} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan stress kerja terhadap keterlibatan kerja di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)
 - H1a : $\rho_{y_1x_1} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan stress kerja terhadap keterlibatan kerja di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan komputer (Tabel 4.1) diperoleh *Significance t* variabel X_1 sebesar 0,032 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,032 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima maka secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan stress kerja terhadap keterlibatan kerja di PT Pos Indonesia Jakarta Utara

- b. Pengaruh X_2 pada Y_1
 - H2o : $\rho_{y_1x_2} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)
 - H2a : $\rho_{y_1x_2} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan komputer (Tabel 4.1) diperoleh *Significance t* variabel X_2 sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima maka secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT Pos Indonesia Jakarta Utara

- c. Pengaruh X_1 dan X_2 pada Y_1

Tabel 3. Pengujian hipotesis simultan X_1 dan X_2 pada Y_1
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1834,611	2	917,305	574,967	,000 ^b
	Residual	258,456	162	1,595		
	Total	2093,067	164			

a. Dependent Variable: Keterlibatan kerja (Y_1)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X_2), Stress kerja (X_1)

Sumber : Data olahan SPSS (2019)

$H_0 : \rho_{y_1\varepsilon_1} = 0$ (secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

$H_a : \rho_{y_1\varepsilon_1} \neq 0$ (secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan komputer (Tabel 4.3) diperoleh *Significance F* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT Pos Indonesia Jakarta Utara

Menguji pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan (Sub struktur 2)

Berdasarkan pengolahan data untuk sub struktural 2, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5, Coeficient Sub Struktur 2
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,160	,989		4,207	,000
	Stress kerja (X_1)	-,034	,022	-,028	-2,522	,030

Lingkungan kerja (X2)	,352	,065	,274	5,399	,000
Keterlibatan kerja (Y1)	,966	,066	,722	14,608	,000

a. Dependent Variable: Etika kerja (Y2)

Sumber : Data olahan SPSS (2019)

Hasil perhitungan (*output*) dari persamaan struktural pada sub struktur 2 sebagai berikut :

$$Y_2 = -0,028 X_1 + 0,274 X_2 + 0,722 Y_1 + \varepsilon_1$$

Berdasarkan persamaan struktural pada sub struktur 2 di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Pengaruh stress kerja terhadap etika kerja karyawan berdasarkan tabel di atas sebesar -0,028 atau 2,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 2,8% etika kerja karyawan, ditentukan oleh stress kerja
- Pengaruh lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan berdasarkan tabel di atas sebesar 0,274 atau 27,4%. Hal ini menunjukkan bahwa 27,4% etika kerja karyawan, ditentukan oleh lingkungan kerja
- Pengaruh keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan berdasarkan tabel di atas sebesar 0,722 atau 72,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 72,2% etika kerja karyawan, ditentukan oleh keterlibatan kerja.

Adapun besarnya pengaruh secara simultan stress kerja, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan diperoleh hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 6. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,975 ^a	,951	,950	1,06365

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan kerja (Y1), Stress kerja (X1), Lingkungan kerja (X2)

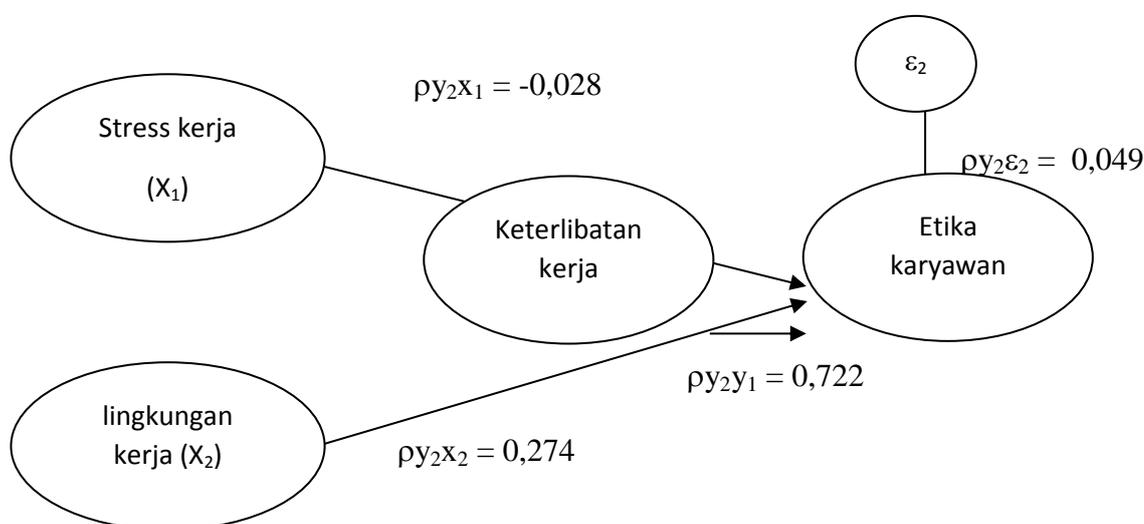
Sumber : Data olahan SPSS (2019)

Besarnya angka *Rsquare* (R^2) adalah 0,951. angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh penggunaan stress kerja, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap etika kerja karyawan adalah 95,1%. Adapun sisanya 4,9% dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabel etika kerja karyawan dapat diterangkan menggunakan variabel stress kerja, lingkungan kerja dan keterlibatan kerja sebesar 95,1% sedangkan pengaruh 4,9% diterangkan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji analisis jalur sub struktur 1 (X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2) masing-masing diperoleh nilai :

- $\rho_{y_2x_1} = -0,028$
- $\rho_{y_2x_2} = 0,274$
- $\rho_{y_2y_1} = 0,722$
- Besarnya koefisien residu $\rho_{y_2\varepsilon_2} = 1 - 0,951 = 0,049$

Diagram jalur pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja, dan terhadap etika kerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4. Pengaruh Sub Struktur 2

Langkah-langkah pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

a. Pengaruh X_1 pada Y_2

$H3_0 : \rho_{y_2x_1} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan stress kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

$H3_a : \rho_{y_2x_1} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan stress kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan komputer (Tabel 4.5) diperoleh *Significance t* variabel X_1 sebesar 0,030 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,030 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima maka secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan stress kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara

b. Pengaruh X_2 pada Y_2

$H4_0 : \rho_{y_2x_2} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

$H4_a : \rho_{y_2x_2} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan komputer (Tabel 4.5) diperoleh

Significance t variabel X_2 sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima maka secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara

c. Pengaruh Y_1 pada Y_2

$H_{50} : \rho_{y_2 y_1} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

$H_{5a} : \rho_{y_2 y_1} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan komputer (Tabel 4.5) diperoleh *Significance t* variabel Y sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima maka secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara

d. Pengaruh X_1 X_2 Y_1 pada Y_2

Tabel 7. Pengujian hipotesis simultan X_1 dan X_2 pada Y_1
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3564,921	3	1188,307	1050,352	,000 ^b
	Residual	182,146	161	1,131		
	Total	3747,067	164			

a. Dependent Variable: Etika kerja (Y_2)

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan kerja (Y_1), Stress kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2)

Sumber : Data olahan SPSS (2019)

$H_0 : \rho_{y_2 \varepsilon_2} = 0$ (secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja dan lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

$H_a : \rho_{y_2 \varepsilon_2} \neq 0$ (secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja dan lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

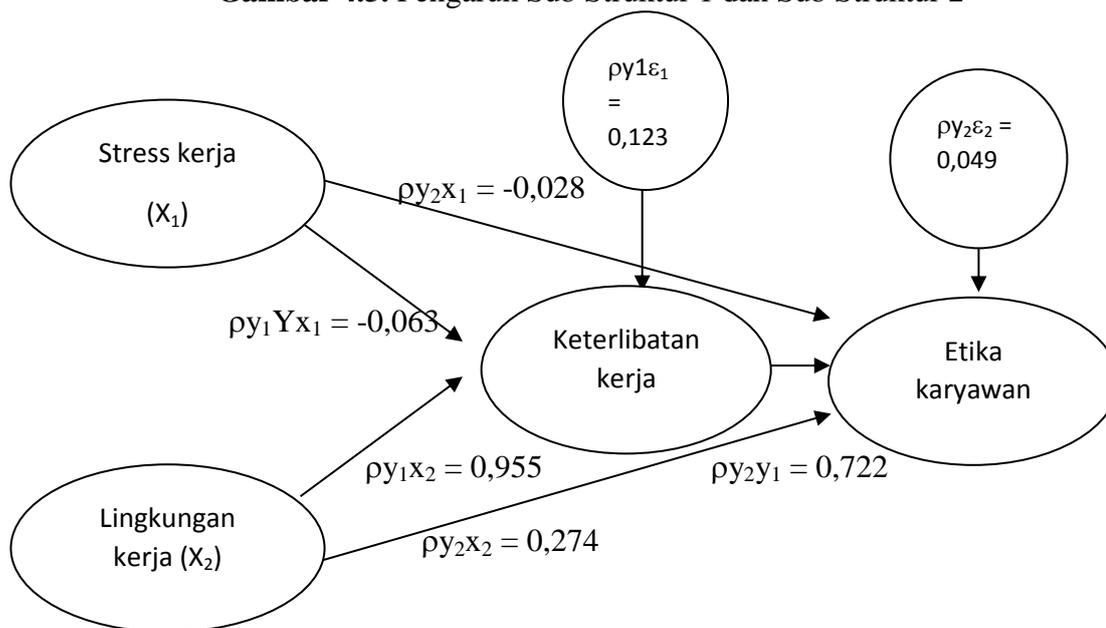
Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan komputer (Tabel 4.6) diperoleh *Significance F* sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak atau H_a diterima maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja dan

lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara

Temuan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil koefisien jalur pada sub struktur 1 dan sub struktur 2 maka adapat di Gambarkan secara keseluruhan yang menggambarkan diagram path analysis pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja pada keterlibatan kerja dan dampaknya terhadap etika kerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.3. Pengaruh Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2



Gambar 5. Pengaruh Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2

Berdasarkan diagram jalur pada gambar 4.3 di atas maka dapat dijelaskan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung (*direct effect*)
 - a. Pengaruh stress kerja terhadap keterlibatan kerja sebesar $\rho_{Y_1 X_1} = -0,063$
 - b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja sebesar $\rho_{Y_1 X_2} = 0,955$
 - c. Pengaruh stress kerja terhadap etika kerja karyawan sebesar $\rho_{Y_2 X_1} = -0,028$
 - d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan sebesar $\rho_{Y_2 X_2} = 0,274$
 - e. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan sebesar $\rho_{Y_2 Y_1} = 0,722$
2. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)
 - a. Pengaruh stress kerja terhadap etika kerja karyawan melalui keterlibatan kerja adalah $\rho_{Y_1 X_1} (-0,063) \times \rho_{Y_2 Y_1} (0,722) = -0,045$

- b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan melalui keterlibatan kerja adalah $\rho_{y_1x_2} (0,955) \times \rho_{y_2y_1} (0,722) = 0,690$
3. Pengaruh total (*total effect*)
 - a. Pengaruh total stress kerja terhadap keterlibatan kerja sebesar $\rho_{y_1x_1} -0,028$. pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap etika kerja karyawan melalui keterlibatan kerja adalah $-0,045$ maka pengaruh total sebesar $-0,073 (-0,028 + -0,045 = -0,073)$
 - b. Pengaruh total lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja sebesar $\rho_{y_1x_2} 0,274$. pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan melalui keterlibatan kerja adalah $0,690$ maka pengaruh total sebesar $0,964 (0,274 + 0,690 = 0,964)$.

Berdasarkan hasil penelitian maka diuraikan sebagai berikut :

1. Besar pengaruh stress kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Utara adalah $-0,063$ atau $-6,3\%$ berarti $-6,3\%$ keterlibatan kerja karyawan, ditentukan oleh stress kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja memberikan kontribusi terhadap keterlibatan kerja karyawan sebesar $-6,3\%$. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amilin (2016) dan Simon dan Amarakoon (2015) yang menyatakan terdapat pengaruh stress kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan.
2. Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Utara adalah $0,955$ atau $95,5\%$ berarti $95,5\%$ keterlibatan kerja karyawan, ditentukan oleh lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap keterlibatan kerja karyawan sebesar $95,5\%$. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pranitasari (2019a), Antony (2019), Suryaningrum dan Silvianita (2018) , Husna, Shah, and Zailan (2016) yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan.
3. Besar pengaruh langsung stress kerja terhadap etika kerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Utara adalah $-0,028$ atau $-2,8\%$ berarti $-2,8\%$ etika kerja karyawan, ditentukan oleh stress kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan stress kerja memberikan kontribusi terhadap etika kerja karyawan sebesar $-2,8\%$. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amilin (2016) yang menyatakan adanya keterkaitan stress kerja dengan etika kerja karyawan.
4. Besar pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Utara adalah $0,274$ atau $27,4\%$. Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap etika kerja karyawan sebesar $27,4\%$. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh Antony (2019), dan Mangundjaya (2017), menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan.

Besar pengaruh keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Utara adalah $0,722$ atau $72,2\%$ berarti $72,2\%$ etika kerja karyawan, ditentukan oleh keterlibatan kerja. Hasil dari penelitian ini menunjukkan keterlibatan kerja memberikan kontribusi terhadap etika kerja karyawan sebesar $72,2\%$. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya oleh

Ade dan Budiyo (2018) dan Andriyanto (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Stress kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar -6,3% berarti semakin tingginya tingkat stress kerja maka menyebabkan rendahnya tingkat keterlibatan kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar 95,5% dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan diterima.
3. Stress kerja berpengaruh terhadap etika kerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar -2,8% berarti semakin tingginya tingkat stress kerja maka menyebabkan rendahnya tingkat etika kerja karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap etika kerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar 27,4% dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap etika kerja karyawan diterima.
1. Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap etika kerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Utara sebesar 72,2% dan variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap etika kerja karyawan diterima.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran sebagai berikut:

1. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja karyawan maka untuk meningkatkan keterlibatan kerja dapat dilakukan dengan menurunkan tingkat stress kerja karyawan, khususnya dengan menciptakan hubungan baik antar karyawan sehingga mengurangi stress karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkan keterlibatan kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, khususnya dalam hal penyediaan tempat kerja yang nyaman 75
3. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap etika kerja karyawan sehingga untuk meningkatkan etika kerja dapat dilakukan dengan menurunkan tingkat stress kerja, khususnya dalam hal meningkatkan interaksi antara atasan dan bawahan
1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap etika kerja karyawan sehingga untuk meningkatkan etika kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja, khususnya dalam hal penyediaan sarana dan prasarana kerja yang dapat mendukung kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR REFERENSI

Ade dan Budiyo, 2018. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Organizational Justice Sebagai

- Variabel Intervening, Kasus Pada Pegawai Puskesmas di Kecamatan Guntur, Demak. *Jurnal STIE Semarang Vol 10 No 1 Edisi Februari 2018*, ISSN: 2085-5656, e-ISSN :2232-826.
- Amilin, 2016. Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Akuntan pada Industri Keuangan Islam di Indonesia. *Iqtishadia Vol. 9, No. 2, 2016, 304-325 P-ISSN: 1979-0724, E-ISSN: 2502-3993*.
- Andriyanto, 2016. Analisis Peran Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Etika Kerja Islam Dan Sikap Terhadap Perubahan. STAIN Kudus. *Iqtishadia, Vol. 9, No. 1, Maret 2016 ISSN : 4225:1021*.
- Antony, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 Di Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 1, Januari 2019 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234*.
- Handoko, T. Hani. 2013 *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- Husna, Shah, and Zailan. 2016. .How Work Environment affects the Employee Engagement in a Telecommunication Company. *eISSN: 2357-1330 Selection & Peer-review under responsibility of the Conference Organization Committee BE-ci 2016 : 3rd International Conference on Business and Economics, 21 - 23 September, 2016 .*
- Lee & Brand, 2015. Relationships among personality traits, job characteristics, and organizational commitment: An empirical study in Taiwan. *The Business Review, Cambridge, 6(1), 201-207*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangundjaya, 2017. Charismatic Leadership And Work Ethics On Employee Engagement. *Proceedings Of The 11 International Management Conference "The Role of Management in the Economic Paradigm of the XXIth Century" November 2nd-4th, 2017, Bucharest, Romania*.
- Pranitasari, Diah. 2019. The Effect of Managerial Effectiveness, Work Environment and Team work on Lecturer's Work Engagement. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering (IJITEE) ISSN: 2278-3075, Volume-8 Issue-12, October 2019. <https://www.ijitee.org/wp-content/uploads/papers/v8i12/K14850981119.pdf>*
- Pranitasari, D. 2019a. *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Deepublish.
- Pranitasari, Akbar, Hamidah. 2019b. Key Success Factors of Lecturer's Work Engagement at College of Economics. *Journal of Engineering and Applied Science*. Vol. 4 No. 11. Hal: 3615–3619
- Prawironegoro, 2016. *Manajemen Pendekatan Praktis*. Edisi keempat. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Prihatini, 2013. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Manajemen Perubahan (Studi Pada Divisi Mineral PT Harita Group). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi "IMAGE", 16(39), 1-7*
- Riduwan dan Kuncoro, 2015. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Alalisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta

- Robbins, Stephen P. 2012. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka)*. Jakarta : Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. dan Judge, *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. dan Luthans, 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditam
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan Ketujuh. Jakarta: Radar Jaya Offset
- Simon dan Amarakoon, 2015. Impact of Occupational Stress on Employee Engagement. *Article in SSRN Electronic Journal · January 2015. DOI: 10.2139/ssrn.2699785*.
- Simorangkir, 2013 *Etika : Bisnis, Jabatan, dan Perbankan*, Jakarta: Rineka Cipta,.
- Sinamo, Jansen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Subandi, 2013. *Studi Hukum Islam*, UIN Sunan Ampel Press, Surabaya.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Suryaningrum dan Silvianita, 2018. Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan Dan Penunjang Medik Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Sosiohumanitas, VOL. XX Edisi 1 Maret 2018. ISSN: p1410-9263, e2654-6205*.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
Respondents from a Non-Western Culture. Journal of Work and Organizational Psychology