

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

CHONDRO RINI WORO KUSUMAWARDANI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta
Chondrorini26@gmail.com

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

I. 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 1.1:

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

Tabel 1.1 Prosentase Karyawan PT. Pos Indonesia Jakarta Utara Tahun 2018

Bulan (2018)	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 (2018)

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 2018, 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)

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah pokok penelitian ini adalah :

1. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara ?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara ?
5. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara ?

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
1. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara

II. KAJIAN LITERATUR

2.1. Review Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dari jurnal. Peneliti menemukan bahwa sebelumnya telah ada penulis lain yang juga membahas mengenai objek yang diteliti dalam penelitian ini.

Review pertama dengan judul "Fakta Empirik Tentang Etos Kerja Islam, Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Akuntan pada Industri Keuangan Islam di Indonesia" oleh Amilin (2016) dari Jurnal Iqtishadia Vol. 9, No. 2, 2016, 304-325 P-ISSN: 1979-0724, E-ISSN: 2502-3993. Tujuan penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh lingkungan beretos kerja Islam terhadap kepuasan kerja dan kinerja akuntan, dengan stress kerja sebagai variabel moderating. Populasi penelitian ini adalah profesi akuntan manajemen yang bekerja pada institusi keuangan berbasis Islam di Indonesia. Pemilihan sampel menggunakan metode purposive sampling. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner. Pengujian data untuk menjawab hipotesis menggunakan metoda simple regression dan moderated regression Analysis. Hasil penelitian menunjukkan bukti empiris antara lain: Pertama, etos kerja Islam berpengaruh terhadap kepuasan kerja akuntan. Kedua, stress kerja dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kepuasan kerja akuntan. Ketiga, etos kerja Islam tidak berpengaruh terhadap kinerja akuntan. Terakhir, stress kerja tidak dapat memoderasi pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja akuntan. Hasil penelitian ini penting bagi para pimpinan organisasi khususnya bagian SDM sebagai salah satu referensi dalam melakukan pembinaan dan pemberdayaan pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Review kedua dengan judul "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Etika Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan *Organizational Justice* Sebagai Variabel Intervening (Kasus Pada Pegawai Puskesmas di Kecamatan Guntur, Demak)" oleh Ade dan Budiyono (2018) Jurnal STIE Semarang Vol 10 No 1 Edisi Februari 2018 (ISSN: 2085-5656, e-ISSN :2232-826). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan etika kerja terhadap keadilan organisasional. Dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja, etos kerja, keadilan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional. Karena populasi digunakan sebagai keseluruhan staf puskesmas di Kabupaten Guntur Kabupaten Demak yang terdiri dari puskesmas Guntur Guntur I dan II yang berjumlah 102 orang. Teknik samplingnya adalah sensus. Sensus adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan populasi sampel karena populasinya relatif sedikit. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 102 pegawai di Puskesmas Guntur di Kabupaten Demak. Peralatan menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan dua tahap. Hasil ini menunjukkan bahwa keterlibatan tenaga kerja secara signifikan mempengaruhi keadilan organisasional. Semakin tinggi keterlibatan tenaga kerja yang dipasok oleh keadilan organisasi dapat ditingkatkan. Etika kerja tidak berpengaruh pada

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

keadilan organisasional. Keterlibatan kerja tidak berpengaruh pada perilaku kewargaan organisasional. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa mediasi keadilan organisasi tidak dapat memediasi pengaruh antara keterlibatan kerja dan etika kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Review ketiga berjudul "Analisis Peran Keterlibatan Kerja Dalam Hubungan Etika Kerja Islam Dan Sikap Terhadap Perubahan" oleh Andriyanto (2016) STAIN Kudus. Iqtishadia, Vol. 9, No. 1, Maret 2016 ISSN : 4225:1021. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran job involvement sebagai mediator penghubung antara etika kerja Islami dengan sikap terhadap perubahan di BPRS di Indonesia. Ada 155 manajer dan direktur BPRS se Indonesia yang dijadikan subyek penelitian. Hipotesa diuji dengan menggunakan analisis multivariate dengan model persamaan struktural (Structural Equation Model/SEM). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan job involvement sebagai mediator antara etika kerja Islami dengan sikap terhadap perubahan. Hal ini menjadi pendukung karena ada pengaruh langsung dari etika kerja Islami terhadap sikap pada perubahan.

Review hasil jurnal keempat dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 Di Batam" oleh Antony (2019) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 1, Januari 2019 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan variabel pelatihan kerja terhadap variabel keterlibatan karyawan di hotel-hotel berbintang di Batam. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner kepada sebanyak 380 responden, yaitu karyawan dari hotel berbintang di Batam. Setelah didistribusikan langsung kepada responden, kuesioner dikumpulkan dan dikelola untuk mendapatkan 340 kuesioner yang diisi sepenuhnya dan kemudian data regresi diuji oleh penulis menggunakan program SPSS. Dari hasil pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa ada hubungan pada semua variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui hubungan antara variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja pada variabel attachment karyawan, sehingga diharapkan manajemen hotel bintang dapat memberikan perhatian yang lebih besar terhadap variabel yang diteliti dan dikelola. lampiran karyawan sebagai salah satu nilai tambah dan keunggulan hotel.

Review jurnal kelima dengan berjudul "Analisis Faktor-Faktor *Employee Engagement* Tenaga Keperawatan Dan Penunjang Medik Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung" oleh Suryaningrum dan Silvianita (2018) Sosiohumanitas, VOL. XX Edisi 1 Maret 2018. ISSN: p1410-9263, e2654-6205. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor pembentuk *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. Faktor-faktor *employee engagement* pada penelitian ini menggunakan teori Anitha (2014) yang terbagi atas tujuh faktor yang terdiri dari lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, dan kesejahteraan di tempat kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat deskriptif. Responden penelitian berjumlah 80 karyawan keperawatan dan penunjang medik Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung dengan pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling dan teknik analisisnya menggunakan metode analisis faktor dengan bantuan SPSS Versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik dalam kategori tinggi. Variabel pendorong dari tingginya tingkat *employee engagement* tenaga keperawatan dan penunjang medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung adalah pelatihan dan pengembangan karir. Penelitian ini

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

menghasilkan dua faktor baru yaitu Faktor Supportive Leadership dengan variabel kontribusi terbesarnya adalah kesejahteraan di tempat kerja dan Faktor Organizational Policies dengan variabel kontribusi terbesarnya adalah variabel hubungan tim dan rekan kerja.

Jurnal keenam dengan judul *“How Work Environment affects the Employee Engagement in a Telecommunication Company”* oleh Husna, Shah, and Zailan. 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 . Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi keterlibatan karyawan yang diprediksi akan dipengaruhi oleh penghargaan, lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja. Studi ini juga menyelidiki lebih lanjut faktor mana (imbalan, lingkungan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja) yang sangat mempengaruhi keterlibatan karyawan. Sebuah kuesioner survei kuantitatif dikembangkan yang mengeksplorasi perilaku, pengalaman, perspektif dan perasaan responden terhadap keterlibatan mereka. Analisis deskriptif, analisis reliabilitas, analisis korelasi Pearson, dan analisis regresi berganda diterapkan dalam penelitian ini untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan data dari sampel 250 karyawan di sebuah organisasi telekomunikasi di Lembah Klang, lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh yang berkontribusi terhadap keterlibatan karyawan. Ini diikuti oleh penghargaan dan keseimbangan kehidupan kerja secara berurutan.

Jurnal ketujuh dengan judul *The role Islamic work ethics in the employee engagement* oleh Salmabadi, Fatehi, Mortezaheidari dan Mousavikia (2015) dari *Journal of Biodiversity and Environmental Sciences (JBES)* ISSN: 2220-6663 (Print), 2222-3045 (Online) Vol. 6, No. 5, p. 463-470, 2015. Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki Peran Etika Kerja Islami dalam Keterlibatan Karyawan. Penelitian ini dilakukan berdasarkan metode deskriptif korelasional. Temuan menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara etika kerja Islam, keterlibatan karyawan, dan tiga dimensi keterlibatan kerja. Selain itu, temuan menunjukkan bahwa pemindaian etos kerja Islam berfungsi sebagai prediktor keterlibatan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan memiliki keterbatasan dari semua penelitian yang dilakukan oleh kuesioner, termasuk tingkat kepercayaan terhadap tanggapan para peserta. Karena populasi target dan sampel statistik (cluster random sampling) dari penelitian ini adalah guru-guru di Kabupaten Khosf, maka generalisasi hasil ke seluruh populasi harus dilakukan dengan hati-hati. Akhirnya, direkomendasikan bahwa manajer dalam studi masa depan memeriksa masalah ini di berbagai masyarakat di tingkat nasional dan regional. Dalam praktiknya, direkomendasikan agar manajer mengambil tindakan dan tindakan yang sesuai yang mengarah pada peningkatan keterlibatan dalam pekerjaan dan aktivitas dinamis di tempat kerja. Ini akan mempromosikan keterlibatan kerja dan akibatnya kinerja organisasi.

Jurnal kedelapan berjudul *“Impact of Occupational Stress on Employee Engagement”* oleh Simon dan Amarakoon (2015). Article in SSRN Electronic Journal · January 2015. DOI: 10.2139/ssrn.2699785. Tingkat stress kerja yang berlebihan menyebabkan kelelahan, kecemasan, depresi, dan penarikan sosial serta melepaskan karyawan dari pekerjaan. Keterlibatan karyawan adalah keterlibatan dan kepuasan individu serta antusiasme untuk bekerja. Keterlibatan terjadi ketika individu terhubung secara emosional dengan orang lain dan secara kognitif waspada. Seorang karyawan yang terlibat terbukti memiliki komitmen terhadap tujuan dan nilai organisasinya, termotivasi untuk berkontribusi pada keberhasilannya dan mampu meningkatkan rasa kesejahteraan mereka sendiri. Literatur yang ada menunjukkan hubungan negatif dengan stress kerja dan keterlibatan karyawan. Namun, tingkat stress yang dapat diterima diidentifikasi untuk meningkatkan kinerja individu. Oleh karena itu, makalah konseptual ini berpendapat bahwa hubungan antara stress kerja dan keterlibatan karyawan bukan linier negatif, tetapi hubungan 'U' terbalik. Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa mempertahankan tingkat

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

stress kerja yang optimal dapat menghasilkan tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi. Makalah ini juga menyajikan implikasi untuk teori dan praktik.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2014: 3-4) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut Tjutju (2008) dalam Badriyah (2015: 15) sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya tidak bermakna.

2.3. 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).

2.4. 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, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

2.5. 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

2.6. 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.

2.7. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

2.7.1. 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.

2.7.2. 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. 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. Dalam hal tersebut, hubungan harmonis dengan rekan kerja dapat dikategorikan ke dalam lingkungan kerja non fisik yang ada pada kualitas lingkungan kerja.

2.7.3. 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 perikemanusiaan 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 atau sisi kehidupan kita.

2.7.4. Keterkaitan lingkungan kerja terhadap etika kerja

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

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.

2.7.5. Keterkaitan keterlibatan kerja terhadap etika kerja

Keterlibatan kerja sebagai keikutsertaan 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.

2.8. 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 :

- H1 Diduga terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
- H2 Diduga terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
- H3 Diduga terdapat pengaruh langsung stress kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara

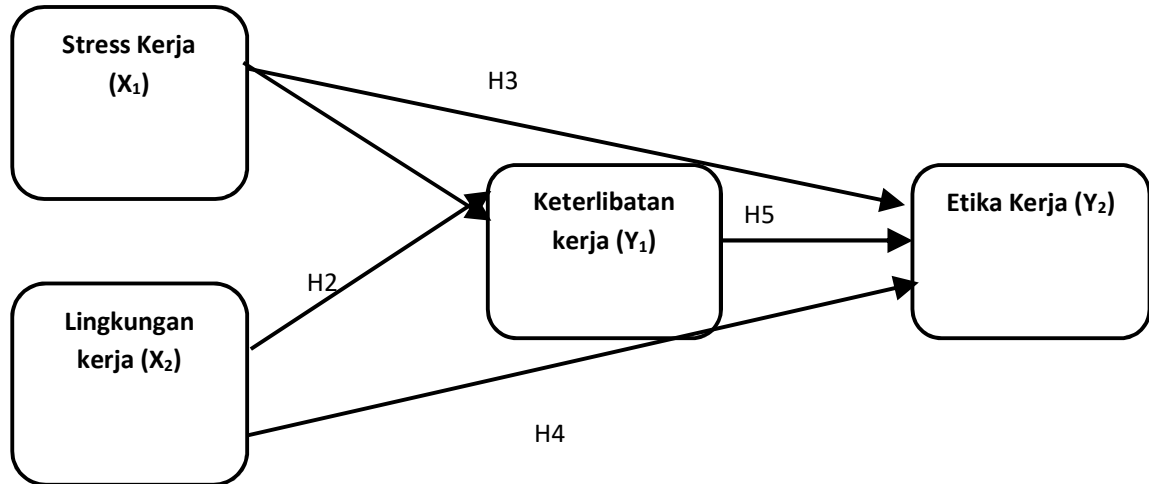
PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

- H4 Diduga terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara
- H5 Diduga terdapat pengaruh langsung keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Jakarta Utara

2.9. Kerangka Konseptual Penelitian

Dalam penelitian ini, pengaruh antar variabel dapat digambarkan dalam bentuk paradigma sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka konseptual pengaruh Stress kerja dan Lingkungan kerja terhadap Keterlibatan Kerja dan Etika kerja



Keterangan:

Variabel bebas:

X_1 : Stress Kerja

X_2 : Lingkungan kerja

Variabel *intervening* (Y_1) : Keterlibatan kerja

Variabel terikat (Y_2) : Etika kerja

III. METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif digunakan karena sesuai untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang bersifat pengaruh antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari strategi asosiatif adalah agar dapat memberikan penjelasan tentang pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja dan etika kerja

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2015:116) Populasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu populasi *sampling* atau populasi penelitian dan populasi sasaran atau target populasi, dimana populasi sasaran mempunyai ukuran lebih besar daripada ukuran populasi *sampling*. Populasi *sampling* adalah unit analisis yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan oleh suatu studi atau penelitian. Sedangkan populasi sasaran adalah seluruh unit analisis yang berada dalam wilayah 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.

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

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:

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

$$n = \frac{278}{1 + 0,70}$$

$$n = \frac{278}{1,70}$$

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.

3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data

3.3.1. Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder, dengan penjelasannya sebagai berikut:

1. Data primer

Menurut Sugiyono (2015:187) data primer merupakan data yang dikumpulkan dan olah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari objeknya. Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu persepsi responden berkaitan dengan variabel penelitian.

Metoda pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara.

a. Kuesioner.

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015: 142). Dalam penelitian ini pertanyaan dalam kuesioner disusun sesuai dengan urutan variabel yang sesuai dengan indikator,

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

tujuannya agar pertanyaan dalam kuesioner tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Di penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert* untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang telah disediakan jawaban sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

b. Wawancara.

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap nara sumber atau sumber data.

Untuk mengetahui serta menilai sikap dan persepsi responden tentang stress kerja, lingkungan kerja, keterlibatan kerja dan etika kerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Jawaban setiap item instrumen mempunyai bobot nilai seperti tercantum pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1. Bobot Nilai Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015)

3.3.2. Metoda Analisis Data

Analisis statistik data penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Peneliti menggunakan analisis jalur pada penelitian ini karena analisis jalur memungkinkan peneliti dapat menguji proposisi teoritis mengenai hubungan sebab akibat. Analisis yang dilakukan dengan menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui intervening. Modelnya digambarkan dalam bentuk lingkaran dan panah, dimana anak panah tunggal menunjukkan sebagai penyebab dikarenakan pada masing-masing variabel dalam suatu model sebagai variabel tergantung (pemberi respon) sedang yang lain sebagai penyebab.

3.3.2.1. Metoda pengolahan data

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.

3.3.2.2. Metoda penyajian data

Dalam penelitian ini, data yang telah dikumpulkan akan disajikan dalam bentuk tabel yang diharapkan akan mempermudah penelitian dalam menganalisis dan memahami data, sehingga data yang disajikan lebih sistematis.

3.3.3. Analisis statistik data

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

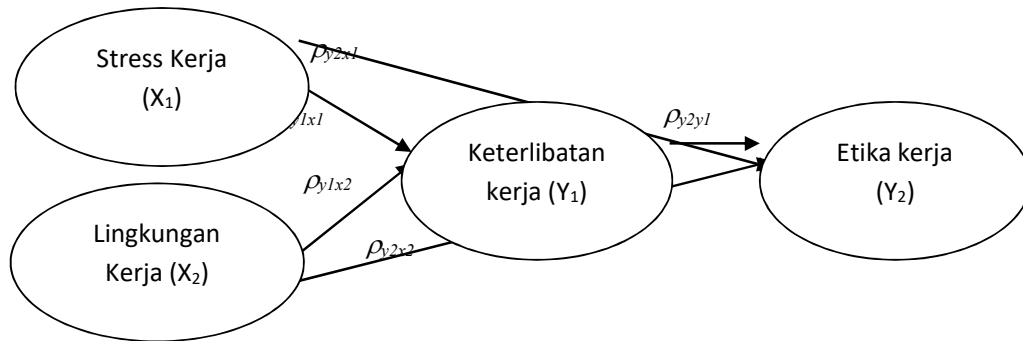
PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

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 X_1 , X_2 , terhadap Y_1 dan Y_2 . 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 dua (*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 3.1. Model Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2



Keterangan :

- $\rho_{y_1x_1}$ = koefisien Jalur untuk pengaruh langsung X_1 terhadap Y_1
- $\rho_{y_1x_2}$ = koefisien Jalur untuk pengaruh langsung X_2 terhadap Y_1
- $\rho_{y_2x_1}$ = koefisien Jalur untuk pengaruh langsung X_1 terhadap Y_2
- $\rho_{y_2x_2}$ = koefisien Jalur untuk pengaruh langsung X_2 terhadap Y_2
- $\rho_{y_2y_1}$ = koefisien Jalur untuk pengaruh langsung Y_1 terhadap Y_2

2. Koefisien jalur

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

1. Persamaan sub struktur 1

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1}X_1 + \rho_{y_1x_2}X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots (3.5)$$

2. Persamaan sub struktur 2

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1}X_1 + \rho_{y_2x_2}X_2 + \rho_{y_2y_1}Y_1 + \varepsilon_2 \dots \dots \dots (3.6)$$

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

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

2) H_0 diterima, H_a 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

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

$H_a : \rho_{y_1\varepsilon_1} \neq 0$ (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) H_0 ditolak, H_a diterima jika *significance F* $< 0,05$

2) H_0 diterima, H_a 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)

**PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA
KARYAWAN Studi Kasus Pada 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* $\geq 0,05$

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995.

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantor pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik.

4.2. Deskripsi Responden

Penelitian ini mengambil sampel karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Utara. Pemilihan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu memverifikasikan sampel karyawan berdasarkan rumus slovin. Berikut ini akan diberikan tinjauan mengenai karakteristik responden yang dinyatakan dalam bentuk tabulasi identitas responden sebanyak 165 sampel responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

Tabel 4.1. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Pria	61	37
2	Wanita	104	63
Jumlah		165	100

Sumber : Data olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa untuk jenis kelamin pria memiliki jumlah yang lebih sedikit dibanding jenis kelamin wanita sebanyak 61 orang responden untuk wanita dibandingkan 104 orang responden untuk perempuan. Kondisi demikian menunjukkan bahwa PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Utara banyak digunakan kaum wanita dibandingkan laki-laki.

Tabel 4.2. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	17-25 tahun	14	8
2	26-35 tahun	42	25
3	36-45 tahun	92	56
4	> 45 tahun	17	10
Jumlah		165	100

Sumber : Data olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 kelompok usia responden, diperoleh bahwa usia responden yang paling banyak adalah responden yang berusia antara 36-45 tahun yaitu sebanyak 92 responden atau setara dengan 56%. Dan yang paling sedikit adalah responden yang berusia 17-25 tahun yaitu sebanyak 14 responden. Dengan demikian usia karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Utara tergolong usia produktif.

Tabel 4.3. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMU / SLTA	42	25
2	Diploima	50	30
3	S1	64	39
4	S2	9	5
Jumlah		165	100

Sumber : Data olahan SPSS (2019)

Dalam penelitian ini, jumlah responden tertinggi yaitu pendidikan S1 sebanyak 64 orang atau 39%. Responden terendah yaitu pendidikan S2 sebanyak 9 orang.

Tabel 4.4. Data Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	2-5 tahun	31	19
2	> 6 tahun	93	56
3	> 10 tahun	41	25
Jumlah		165	100

Sumber : Data olahan SPSS (2019)

Dalam penelitian ini, jumlah responden tertinggi dengan lama bekerja pada > 6 tahun sebanyak 93 orang. Responden terendah yaitu 2-5 tahun sebanyak 31 orang.

4.3. Hasil Pengujian Instrumen

4.3.1. Uji validitas

Validitas adalah ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya apa yang diukur dalam variabel penelitian. Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki kemampuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Kemudian untuk mengetahui valid

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

atau tidaknya setiap pernyataan instrumen penelitian, maka dilakukan uji validitas per butir. Pengujian menggunakan rumus *product moment*, dengan bantuan program *SPSS Versi 24.00*. Dengan penjelasan hasil penelitian sebagai berikut :

Hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen stress kerja yang terdiri dari 14 butir pernyataan (Lampiran 8), pada Tabel 4.5. sebagai berikut :

Tabel 4.5. Validitas Instrumen per Butir untuk Variabel Stress kerja

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
1	0,335	0,30	Valid
2	0,708	0,30	Valid
3	0,722	0,30	Valid
4	0,577	0,30	Valid
5	0,672	0,30	Valid
6	0,428	0,30	Valid
7	0,651	0,30	Valid
8	0,708	0,30	Valid
9	0,582	0,30	Valid
10	0,589	0,30	Valid
11	0,710	0,30	Valid
12	0,564	0,30	Valid
13	0,330	0,30	Valid
14	0,577	0,30	Valid

Sumber : Data olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.5. di atas, diperoleh hasil untuk variabel stress kerja (X_1), seluruh pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh pernyataan pada variabel stress kerja (X_1) tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen Lingkungan kerja yang terdiri dari 10 butir pernyataan (Lampiran 9), pada Tabel 4.6. sebagai berikut :

Tabel 4.6. Validitas Instrumen per Butir untuk Variabel Lingkungan kerja

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
1	0,458	0,30	Valid
2	0,799	0,30	Valid
3	0,595	0,30	Valid
4	0,614	0,30	Valid
5	0,473	0,30	Valid
6	0,860	0,30	Valid
7	0,797	0,30	Valid
8	0,614	0,30	Valid
9	0,862	0,30	Valid
10	0,356	0,30	Valid

Sumber : Data olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6. di atas, diperoleh hasil untuk variabel Lingkungan kerja (X_2), seluruh pernyataan memiliki nilai rhitung lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh pernyataan pada variabel Lingkungan kerja (X_2) tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

Hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen keterlibatan kerja yang terdiri dari 10 butir pernyataan (Lampiran 10), pada Tabel 4.7. sebagai berikut : **Tabel 4.7.** Validitas Instrumen per Butir untuk Variabel Keterlibatan kerja

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
1	0,560	0,30	Valid
2	0,835	0,30	Valid
3	0,568	0,30	Valid
4	0,384	0,30	Valid
5	0,487	0,30	Valid
6	0,821	0,30	Valid
7	0,766	0,30	Valid
8	0,556	0,30	Valid
9	0,497	0,30	Valid
10	0,767	0,30	Valid

Sumber : Data olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.17. di atas, diperoleh hasil untuk variabel keterlibatan kerja (Y_1), seluruh pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh pernyataan pada variabel keterlibatan kerja (Y_1) tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Hasil pengolahan data untuk semua pernyataan dalam instrumen etika kerja karyawan yang terdiri dari 14 butir pernyataan (Lampiran 11), pada Tabel 4.8. sebagai berikut :

Tabel 4.8. Validitas Instrumen per Butir untuk Variabel Etika kerja karyawan

No. Pernyataan	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
1	0,838	0,30	Valid
2	0,718	0,30	Valid
3	0,502	0,30	Valid
4	0,342	0,30	Valid
5	0,828	0,30	Valid
6	0,542	0,30	Valid
7	0,476	0,30	Valid
8	0,516	0,30	Valid
9	0,575	0,30	Valid
10	0,826	0,30	Valid
11	0,550	0,30	Valid
12	0,573	0,30	Valid
13	0,715	0,30	Valid
14	0,390	0,30	Valid

Sumber : Data olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8. di atas, diperoleh hasil untuk variabel etika kerja karyawan (Y_2), seluruh pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,30 sehingga seluruh pernyataan pada variabel etika kerja karyawan (Y_2) tersebut dapat digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

4.3.2. Uji reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, maka untuk pernyataan yang valid selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas variabel *exogenous* dan *endogeneous*. Uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan metoda *split half* dengan nama *spearman brown* atau *cronbach alpha* > 0,60. Berdasarkan pengolahan data mengenai *reliability statistics* dapat

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* sama dengan atau lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan bahwa untuk keseluruhan pernyataan variabel adalah *reliable* (dapat diandalkan). Adapun variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	r_{kritis}	Keputusan
Stress kerja X1	0,841	0,60	<i>Reliabel</i>
Lingkungan kerja X2	0,854	0,60	<i>Reliabel</i>
Keterlibatan kerja Y1	0,836	0,60	<i>Reliabel</i>
Etika kerja karyawan Y2	0,870	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data olahan SPSS (2019)

Dengan demikian dapat disimpulkan, baik instrumen stress kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), keterlibatan kerja (Y₁) maupun etika kerja (Y₂) dianggap *reliable*.

4.5. Analisis Statistik Data

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

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

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

Tabel 4.10. Coeficient 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
1 Stress kerja (X1)	-,056	,026	-,063	-2,169	,032
1 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 4.11 berikut

Tabel 4.11. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

1	,936 ^a	,877	,875	1,26309
---	-------------------	------	------	---------

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

Sumber : Data olahan SPSS (2019)

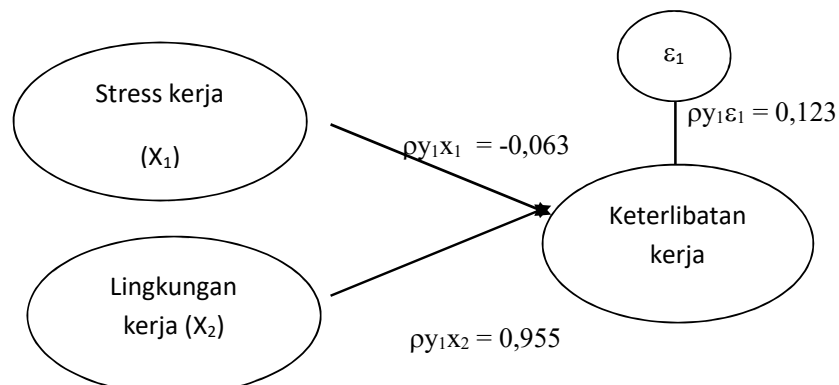
Besarnya angka *Rsquare* (R^2) adalah 0,877. angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap keterlibatan kerja adalah 87,7%. Adapun sisanya 12,3% dipengaruhi faktor lain. Dengan kata lain, variabel keterlibatan kerja dapat diterangkan menggunakan 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 (X₁ dan X₂ terhadap Y₁) masing-masing diperoleh nilai :

- $\rho_{y_1x_1} = -0,063$
- $\rho_{y_1x_2} = 0,955$
- 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 4.5. Pengaruh Sub Struktur 1



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

- Pengaruh X₁ pada Y₁
 H₁₀ : $\rho_{y_1x_1} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan stress kerja terhadap keterlibatan kerja di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)
 H_{1a} : $\rho_{y_1x_1} \neq 0$ (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 4.10) diperoleh *Significance t* variabel X₁ sebesar 0,032 lebih kecil dari taraf nyata atau $0,032 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan H₀ ditolak atau H_a diterima maka secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan stress kerja terhadap keterlibatan kerja di PT Pos Indonesia Jakarta Utara

- Pengaruh X₂ pada Y₁
 H₂₀ : $\rho_{y_1x_2} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)
 H_{2a} : $\rho_{y_1x_2} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan komputer (Tabel 4.10) 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 4.12. 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 4.12) 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

2. 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 4.13. 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 (X_2)	,352	,065	,274	5,399	,000
	Keterlibatan kerja (Y_1)	,966	,066	,722	14,608	,000

a. Dependent Variable: Etika kerja (Y_2)

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 :

a. 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 STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

- b. 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
- c. 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 4.14 berikut :

Tabel 4.14. 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.

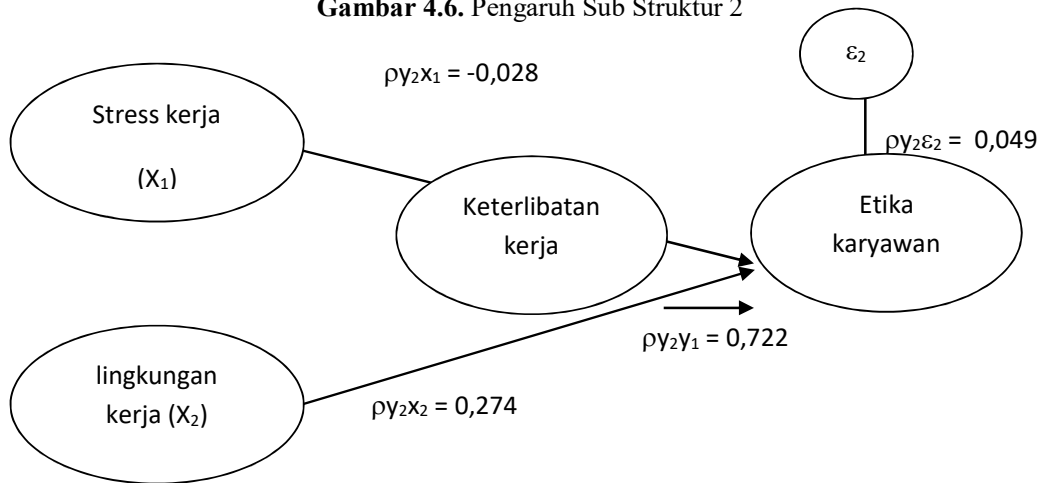
Berdasarkan hasil uji analisi jalur sub struktur 1 (X_1 X_2 dan Y_1 terhadap Y_2) masing-masing diperoleh nilai :

- a. $\rho_{y_2x_1} = -0,028$
- b. $\rho_{y_2x_2} = 0,274$
- c. $\rho_{y_2y_1} = 0,722$
- d. 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 :

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

Gambar 4.6. Pengaruh Sub Struktur 2



Langkah-langkah pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

a. Pengaruh X_1 pada Y_2

$H_{3o} : \rho_{y_2x_1} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan stress kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

$H_{3a} : \rho_{y_2x_1} \neq 0$ (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 4.13) 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

$H_{4o} : \rho_{y_2x_2} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

$H_{4a} : \rho_{y_2x_2} \neq 0$ (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 4.13) 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

$H_{5o} : \rho_{y_2y_1} = 0$ (secara parsial tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

$H_{5a} : \rho_{y_2y_1} \neq 0$ (secara parsial terdapat pengaruh langsung yang signifikan keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan komputer (Tabel 4.13) 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 4.15. 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 (Y2)

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

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)

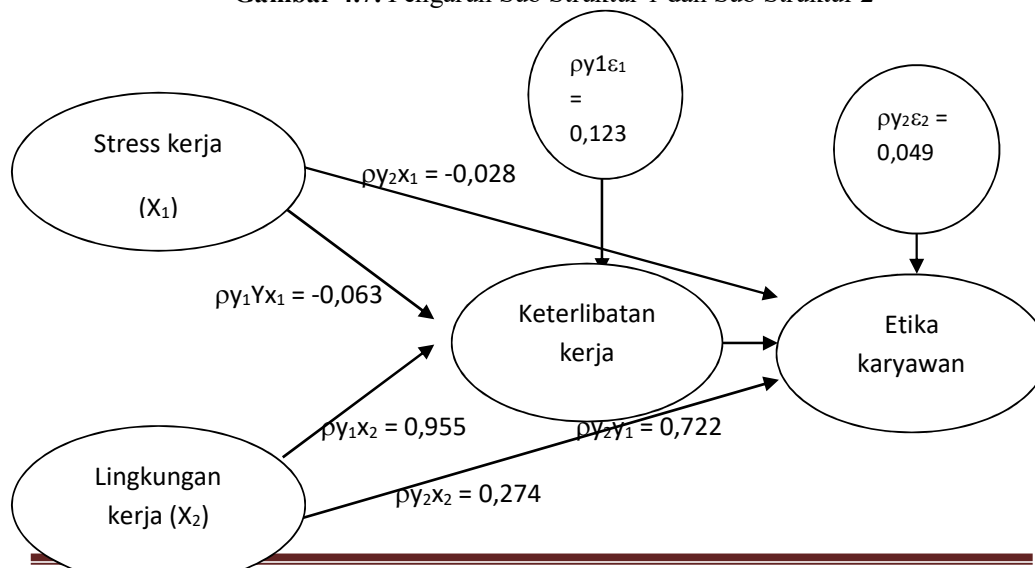
$H_a : \rho_{Y_2 \varepsilon_2} \neq 0$ (secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja dan lingkungan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Utara)

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian tersebut di atas dan berdasarkan hasil perhitungan komputer (Tabel 4.15) 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

4.6. 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 4.7. Pengaruh Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2



PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

Berdasarkan diagram jalur pada gambar 4.7 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 $\rho_{y_1x_1} = -0,063$
 - b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja sebesar $\rho_{y_1x_2} = 0,955$
 - c. Pengaruh stress kerja terhadap etika kerja karyawan sebesar $\rho_{y_2x_1} = -0,028$
 - d. Pengaruh lingkungan kerja terhadap etika kerja karyawan sebesar $\rho_{y_2x_2} = 0,274$
 - e. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap etika kerja karyawan sebesar $\rho_{y_2y_1} = 0,722$
2. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*)
 - a. Pengaruh stress kerja terhadap etika kerja karyawan melalui keterlibatan kerja adalah $\rho_{y_1x_1} (-0,063) \times \rho_{y_2y_1} (0,722) = -0,045$
 - 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 Antony (2019) dan Suryaningrum dan Silvanita (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

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

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.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

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.

5.2. 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
3. Stress kerja berpengaruh negatif⁷⁵ 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.*
- Adeoye. 2012. Compensation Management and Employee Job Satisfaction: A Case of Nigeria. *Journal Social Science, Vol. 41, No. 3, pp. 345-352*

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

- 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.*
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta
- Aryaningtyas dan Suharti. 2013. Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan Organizational terhadap Kepuasan Kerja, *Program Studi Bina Wisata, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang, JMK,15 (NO. 1), Maret 2013, 23-32 , ISSN 1411-1438*
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Chandrasekar, 2011. Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organizations. *International Journal of Enterprise Computing and Business System, 1(1), 1-20*
- Cohen, 2013. *Multiple Commitment in the Workplace: An Integrative Approach.* New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.
- Edwards et al., 2014. Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations. *Business School, The Open University, Milton Keynes, UK. Health and Safety Executive, Arden House, Newcastle upon Tyne, UK. Department of Psychology, University of Portsmouth, Portsmouth, UK. Vol. 22, No. 2. Pp. 96-107*
- Fahmi, Irham. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi.* Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- 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 .*
- Kanungo, 2010. Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology, 67(3): 341-349.*
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- 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*
- Liao & Lee, 2010. An Empirical Study of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan. *Journal of Economics and Management, 3(1), pp. 22-36*
- Luthans, 2012. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Refika Aditama

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

- 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.
- Marwansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: CV. Alfabeta
- Meriac, J.P., 2012. Work Ethic and Academic Performance: Predicting Citizenship and Counterproductive Behavior. *Learning and Individual Differences*. 22 : 549-553.
- Messier, 2016. *Jasa Audit dan Assurance*. Jakarta: Salemba Empat
- Miller et al. 2011. A Psychometric examination of The Multidimensional Work Ethic Profile among Air Force Enlisted Personnel, *Air Force Research Laboratory Pg. 1-12*
- Mondy, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Nitisemito, 2013. *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya. Manusia)*. cetakan VIII. Jakarta. Ghalia Indonesia
- Prasetyo, 2016. Hubungan Antara Quality Of Work Life Dengan Job Involvement Pada Karyawan PT. Konimex Pharmaceutical Laboratories. *Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada*
- 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
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- 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
- Santoso, 2012. Etos Kerja Pengusaha Muslim Perkotaan di Kota Ponorogo. *Jurnal Penelitian Humaniora, Edisi Khusus, Juni 2006: 115125*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Santoso, Purbayu Budi & Ashari. 2014. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Sedarmayanti, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditam
- Sekaran dan Bougie, 2013. *Edisi 5 Research Method For Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley @ Sons.
- 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.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sukriyanto, 2011. *Pedoman Pelatihan Kader Gerakan Islam* Yogyakarta: Ponpes Ar Rahmah
- Sumarto, 2012. Meningkatkan Komitmen dan Kepuasan untuk Menyurutkan Niat Keluar. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, VOL.11, NO. 2*

PENGARUH STRESS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA ETIKA KERJA KARYAWAN Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Jakarta Utara)

- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Center for Academic Publishing Service
- Suryani dan Hendriadi, 2015. *Metode Riset Kuantitatif : Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Edisi Pertama, Cetakan ke-1, PT. Fajar Interpratama Mandiri, Jakarta
- 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
- Tasmara, Toto. 2014. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press
- Tziner dan Sharoni, 2014. Organizational Citizenship Behavior, Organizational Justice, Job Stress, and Work- Family Conflict: Examination of their *Interrelationships with Respondents from a Non-Western Culture. Journal of Work and Organizational Psychology*
- Umam, 2013. *Perilaku Organisasi*.Pustaka Setia,Bandung.
- Umar, Husein. 2012. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Van Ness, R.K., Melinsky, K., Buff, C., Seifert, C.F., 2010, "Work Ethic: Do New Employees Mean New Work Values?", *Journal of Managerial Issues*, 22 (1) : 10-34.
- Van Wyk, 2013. The Prediction Of Job Involvement For Pharmacists And Accountants, *SA Journal of Industrial Psychology*.
- Veithzal, Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Kedua. Jakarta :Raja Grafindo Persada
- Wahjono, Imam. 2015. *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Wahyudi, Amin. 2016. *Teori dan Manajemen Konflik*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Wibowo, 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Yuli, Cantika. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UMM Press,. Malang

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI

Data Pribadi

Nama : Chondro Rini Woro Kusumawardani
NPM : 2114000403
Tempat dan Tanggal Lahir : Jakarta , 27 April 1992
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jln Serdang Baru I gg II Rt 008/005 no 19
Kel. Serdang Kec. Kemayoran Jakarta Pusat
Telepon : 082129332011
Email : Chondrorini26@gmail.com

Pendidikan Formal

SD Serdang 13 Pagi : Lulus Tahun 2003
SMP N 10 Jakarta : Lulus Tahun 2006
SMK N 27 Jakarta : Lulus Tahun 2009
STIE Indonesia Jakarta : Tahun 2014 sampai sekarang

Pengalaman Organisasi