



Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan PT Semangat Mediatama

Mela Julia ^{1*}, Tyna Yunita ², Novita Wahyu ³

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

²Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

³Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

*Corresponding Author: melajulia21@gmail.com

Artikel Info

Direvisi, 21/02/2025

Diterima, 20/03/2025

Dipublikasi, 27/03/2025

Kata Kunci:

Etos Kerja Karyawan,
Beban Kerja,
Lingkungan Kerja

Keywords:

Employee Work Ethos,
Workload, Work
Environment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Semangat Mediatama. Beban kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan kualitas kerja karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Sampel penelitian terdiri dari seluruh karyawan PT. Semangat Mediatama yang berjumlah 110 orang, dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS) melalui software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui mediasi lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini memberikan wawasan bagi manajemen PT. Semangat Mediatama dalam merancang kebijakan terkait distribusi beban kerja dan perbaikan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and work environment on the work ethic of PT. Semangat Mediatama employees. Workload and work environment are important factors that can affect the productivity and quality of work of employees in an organization. This study uses a quantitative method with a causal associative approach. The research sample consisted of all 110 employees of PT. Semangat Mediatama, with a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS) method through SmartPLS 4 software. The results showed that workload has a significant effect on employee work ethic, both directly and through work environment mediation. The work environment is also proven to have a significant impact on employee work ethic. These findings confirm that effective workload management and the creation of a conducive work environment can improve employee motivation and performance. The implications of this research provide insights for the management of PT. Semangat Mediatama in designing policies related to workload distribution and work environment improvement to increase employee productivity.

PENDAHULUAN

Dalam perkembangan saat ini, staf dalam organisasi telah mengalami ekspansi yang signifikan. Pertumbuhan ini dikaitkan dengan peran penting yang dimainkan sumber daya

manusia dalam kemajuan dan kesuksesan organisasi, yang terkait erat dengan etos kerja karyawannya. Dengan berkonsentrasi pada beban kerja yang dapat dicapai dan menumbuhkan suasana kerja yang kondusif dan harmonis yang selaras dengan kemampuan karyawan, organisasi dapat berhasil mengawasi dan meningkatkan sumber daya manusia mereka, memastikan mereka menarik individu yang memenuhi syarat yang mampu melakukan tugas mereka secara efisien, sehingga meningkatkan etos kerja karyawan untuk lebih efektif mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, keberlanjutan organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang mampu membina dan memberikan kinerja yang optimal. Tuntutan pekerjaan dan suasana tempat kerja secara signifikan mempengaruhi efisiensi dan produktivitas karyawan. sebagian besar etos kerja timbul akibat lingkungan kerja, rekan kerja, bahkan suasana tempat kerjanya. Oleh sebab itu, dalam menumbuhkan sikap etos kerja karyawan dibutuhkan peran perusahaan (Adiningsih et al., 2024).

Faktor lain yang dapat memengaruhi etos kerja karyawan adalah pengalaman yang dimiliki selama bekerja. Pengalaman ini biasanya dimiliki oleh karyawan yang telah bekerja lebih lama, yang diharapkan mampu menemukan solusi untuk berbagai masalah, tergantung pada keahlian masing-masing individu. Menurut Pamungkas et al. (2017), pengalaman kerja merupakan kumpulan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, yang bisa diukur berdasarkan lamanya masa kerja serta tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut untuk mencapai tujuannya, organisasi secara inheren mengantisipasi kinerja yang kuat dari tenaga kerjanya. Masalah etos kerja di dalam perusahaan tetap menjadi tantangan terus-menerus yang akan terus dihadapi karyawan. Etos kerja merujuk pada karakteristik atau ciri khas seseorang atau kelompok dalam bekerja, yang didasarkan pada sikap dan pandangan mereka terhadap pekerjaan (Novianti et al., 2023). Etos kerja ini terwujud melalui tekad dan tindakan nyata yang dilakukan dalam dunia kerja. Pelanggaran waktu kerja yang terjadi di kalangan karyawan menunjukkan fenomena etos kerja yang tidak optimal. Beberapa masalah, seperti ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, masih muncul, terutama karena adanya kekurangan dalam kerja sama antar rekan kerja yang lebih mengutamakan pendekatan individual. Hubungan antar lini pekerjaan juga belum terjalin dengan baik, yang berdampak negatif pada kelancaran operasional perusahaan secara keseluruhan. Respons manajemen yang kurang cepat dalam mengatasi kendala yang dialami karyawan semakin memperburuk keadaan, sehingga ketika karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, hal itu dianggap biasa.

Meskipun perusahaan telah menerapkan tata tertib kerja, pelanggaran terhadap aturan tersebut tetap terjadi di PT. Semangat Mediatama, sehingga hasil yang tercapai tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Kesadaran karyawan mengenai peraturan yang ada masih rendah, terutama dalam hal disiplin kehadiran. Banyak karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan alasan yang jelas, dan tren penurunan kehadiran ini menjadi masalah serius karena dapat mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Minimnya sikap etos kerja yang dimiliki karyawan PT. Semangat Mediatama mengenai organisasi. Dalam bekerja dapat menyebabkan menurunnya performa kinerja yang akan dihasilkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dapat berasal dari berbagai aspek, seperti kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri atau bakat yang dimiliki sejak lahir. sebagian besar etos kerja muncul akibat pengaruh lingkungan, rekan kerja, bahkan suasana tempat kerja (Adiningsih et al., 2024). Oleh karena itu, peran perusahaan sangat penting dalam membentuk dan menumbuhkan sikap etos kerja karyawan. Etos kerja seseorang bisa berkembang dan terbentuk jika karyawan memiliki keinginan untuk menghasilkan pekerjaan dengan hasil yang maksimal, seperti yang diungkapkan oleh (Adiningsih et al., 2024).

Beban kerja mengacu pada kesenjangan antara keterampilan seseorang dan tuntutan tugas yang dikasihikan kepada mereka. Karena tenaga kerja manusia mencakup aspek mental dan fisik, setiap jenis membawa tingkat ketegangannya sendiri yang unik. mengklarifikasi

bahwa beban kerja melibatkan evaluasi total jam kerja oleh tenaga kerja yang digunakan, terlibat, dan diperlukan untuk diselesaikan tugasnya dalam jangka masa tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Ini menunjukkan bahwa beban kerja mencakup lebih dari sekadar tugas atau kegiatan, itu juga melibatkan pengelolaan sumber daya dan menetapkan tenggat waktu. beban kerja berkaitan dengan tugas tertentu atau kumpulan tugas yang harus diselesaikan karyawan segera dalam jangka waktu yang ditentukan (Vanchapo & MKes, 2020). Berhasil menyelesaikan dan menyesuaikan beberapa tugas tidak berarti beban kerja bagi seorang pekerja. Namun, jika tugas tetap belum selesai, maka mereka berubah menjadi beban kerja bersama dengan kegiatan terkait. Fenomena yang dihadapi oleh karyawan sering kali terkait dengan ketidaksesuaian antara beban tanggung jawab pekerjaan dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Beban kerja yang berlebihan dapat memberikan dampak buruk bagi karyawan, yang bisa menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta memicu reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sebaliknya, jika beban kerja terlalu ringan, karyawan bisa mengalami pengurangan aktivitas, yang berujung pada kebosanan. Rasa bosan akibat pekerjaan yang terlalu sedikit akan menyebabkan kurangnya fokus dan perhatian terhadap tugas, yang pada akhirnya bisa membahayakan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang negatif menyebabkan kegelisahan dan monoton di tempat kerja. Ketidaknyamanan di tempat kerja memengaruhi moral karyawan, menyebabkan mereka menjadi lesu, yang pada akhirnya menghambat produktivitas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang positif yang mengutamakan kenyamanan akan meningkatkan moral karyawan, menghasilkan peningkatan kinerja (Kusumastuti et al., 2019). disarankan jika lingkungan kerja yang efektif dapat berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada hasil kinerja yang optimal (Kusumastuti et al., 2019). Di luar kebutuhan akan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, organisasi juga harus mempertimbangkan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki tenaga kerja mereka untuk meningkatkan produktivitas. lingkungan kerja adalah apapun yang ada di sekitar para pekerja serta yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Adiningsih et al., 2024)

Lingkungan kerja merujuk pada keadaan yang ada di sekitar area kerja, yang mencakup faktor fisik dan non-fisik, yang dapat membentuk suasana yang nyaman, aman, menenangkan, serta ramah, bersama dengan berbagai kualitas positif lainnya (Rampisela & Lumintang, 2020). Menurut Herianto (Adiningsih et al., 2024), lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Fenomena lingkungan kerja yang terdapat pada pegawai PT. Semangat Mediatama sering terjadi permasalahan kinerja. Fenomena ini terjadi karena adanya karyawan yang kurang mampu bekerja sama dengan rekan-rekan mereka (kurangnya kerja tim), kurangnya disiplin dalam bekerja, dan ketidakmampuan dalam menjaga batasan antara urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dapat diamati secara langsung, di mana gaya dan sifat kepemimpinan saat ini menuntut karyawan untuk bisa beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan situasi yang ada. PT. Semangat Mediatama merupakan usaha penyedia layanan jasa yang bergerak dibidang infrastruktur telokomunikasi. Semangat Mediatama ini memberi layanan kepada pengguna jasa dengan solusi dan layanan terbaik yang meliputi jasa pengadaan material, instalasi dan pemeliharaan di bidang infrastruktur telekomunikasi. Menurut temuan dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan di PT. Semangat Mediatama, ada fenomena dimana kinerja kerja staf di PT. Semangat Mediatama dipengaruhi oleh banyak faktor yang terkait dengan beban kerja dan lingkungan kerja, menghasilkan etos kerja yang kurang optimal di antara tenaga kerja.

Masalah yang signifikan bagi karyawan di PT. Semangat Mediatama adalah beban kerja yang berlebihan yang dihadapi karyawan, (misalnya: kelebihan tugas yang diberikan kepada karyawan, yang mengharuskan mereka untuk mengelola tanggung jawab tambahan yang tidak

selaras dengan divisi atau peran spesifik mereka perusahaan mengalami kekurangan dalam keseimbangan kehidupan kerja, yang menyebabkan penugasan yang sering dilakukan, dan karyawan memiliki waktu yang terbatas di tempat kerja, sehingga mengharuskan mereka menyesuaikan kemampuan kinerja mereka agar sesuai dengan waktu yang dialokasikan. Selain itu, karyawan mengalami jam kerja yang tidak dapat diprediksi karena perubahan jadwal yang konstan). Berikut cara menavigasi pekerjaan di PT. Semangat Mediatama diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Waktu Bekerja PT. Semangat Mediatama 2024

<i>Schedule</i>	Kode Shift	Jam Kerja	Jam Istirahat	Pola Kerja	Notes
<i>Office</i>	HO 1	08:30 – 17.30	12:00 – 13.00	Senin – Jum'at	Head Office

Sumber: Data HRD PT. Semangat Mediatama, 2025

Menurut tabel di atas, PT. Semangat Mediatama telah menetapkan jam kerja. Biasanya, waktu kerja standar ditetapkan selama 8 jam, sedangkan lembur dialokasikan selama 12 jam. Dalam kasus di mana seorang karyawan menghadapi jadwal lembur yang tidak konsisten, mereka diharuskan bekerja selama 12 jam berturut-turut. Situasi ini menunjukkan bahwa jam kerja karyawan di PT. Semangat Mediatama sering diatur secara serampangan; misalnya, karyawan dapat bekerja di luar tenggat waktu yang ditetapkan atau menerima jam tambahan untuk memenuhi tujuan tugas tertentu. Fenomena seperti itu dalam beban kerja berpotensi mempengaruhi kompetensi karyawan. Meskipun dinamika interpersonal di antara karyawan dilaporkan memuaskan, beban kerja individu karyawan cenderung mengurangi upaya kolaboratif dan komunikasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara simultan dan parsial dengan judul “Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Semangat Mediatama”.

TINJAUAN PUSTAKA

Etos Kerja

Teori utama tentang etos kerja dalam penelitian ini bersumber dari pandangan Geertz dan Tasmara. Mereka berpendapat bahwa etos kerja merupakan totalitas kepribadian seseorang serta cara dia mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberi makna terhadap sesuatu. Hal ini mendorong individu untuk bertindak dan mencapai hasil yang maksimal, sehingga pola hubungan yang baik dapat terjalin antara manusia dengan dirinya sendiri dan dengan makhluk lainnya. Etos kerja yang kuat mencakup semua kebiasaan positif seperti disiplin, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, dan kesabaran. Ketika karyawan tidak memiliki etos kerja ini, mereka sering merasa kewalahan dengan tugas-tugas mereka, dan dampak negatifnya dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan. Menurut Ginting D (Wibowo, 2020), etos kerja mewujudkan esensi tenaga kerja yang mendefinisikan individu dan kelompok dalam tenaga kerja, dipengaruhi oleh Erika dan sudut pandang berorientasi kerja yang dianut dan ditunjukkan melalui komitmen dan tindakan nyata di ranah profesional. Lebih lanjut, Darmawan (Asmike et al., 2021) menegaskan bahwa etos kerja mencakup pola pikir keseluruhan karyawan, yang mendorong mereka untuk mengambil inisiatif dan berusaha untuk hasil yang optimal dalam tugas mereka. Membina kinerja karyawan yang patut dicontoh memerlukan etos kerja yang kuat di antara tenaga kerja perusahaan

Beban Kerja

Beban kerja menunjukkan tugas yang dialokasikan untuk pekerjaan yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan. Jika tanggung jawab ini tidak tercapai dalam

waktu yang ditentukan, kesenjangan akan muncul antara kemampuan yang diantisipasi pekerja dan kapasitas aktual yang mereka miliki. Beban kerja berkaitan dengan tugas atau kewajiban yang dialokasikan untuk semua sumber daya manusia yang tersedia (pekerja/karyawan) yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu Koesmowidjojo (Trenawati, 2020), Ini menunjukkan bahwa beban kerja mencakup lebih dari sekadar tugas yang ada; itu juga melibatkan pengelolaan sumber daya dan penetapan tenggat waktu (Koesomowidjojo, 2017b) Ini menunjukkan bahwa beban kerja mencakup lebih dari sekadar tugas yang ada; itu juga melibatkan pengelolaan sumber daya dan penetapan tenggat waktu. mengatakan beban kerja adalah hal-hal atau proses yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu (Vanchapo & MKes, 2020b). Namun, jika seorang pekerja dapat menangani dan menyesuaikan diri dengan jumlah tugas yang diberikan, itu tidak dianggap sebagai beban kerja. Sebaliknya, ketika pekerja merasa sulit untuk menyelesaikan tugas-tugas ini, kegiatan tersebut mulai dianggap sebagai beban kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung dapat secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan. Tempat kerja yang ramah dan aman dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Lingkungan kerja mencakup elemen berwujud dan tidak berwujud yang ada di tempat kerja, yang dapat menumbuhkan kesan suasana yang ramah, aman, tenang, dan menyenangkan, di antara karakteristik lainnya. Lingkungan kerja dapat memiliki dampak emosional pada karyawan, ketika pekerja menghargai lingkungan tempat mereka berada, mereka cenderung merasa nyaman dalam peran mereka dan melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara yang mengoptimalkan jam kerja mereka. lingkungan kerja merupakan kerangka kerja kontekstual di sekitar tempat kerja, mencakup elemen fisik dan non-fisik yang dapat menimbulkan rasa nyaman, aman, ketenangan, dan kesederhanaan, di antara atribut positif lainnya. (Diana, 2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja terdiri dari semua faktor yang dekat dengan karyawan yang dapat mempengaruhi kapasitas mereka untuk melaksanakan tanggung jawab yang ditunjuk, termasuk ketersediaan AC, pencahayaan yang memadai, dan fitur relevan lainnya.

Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

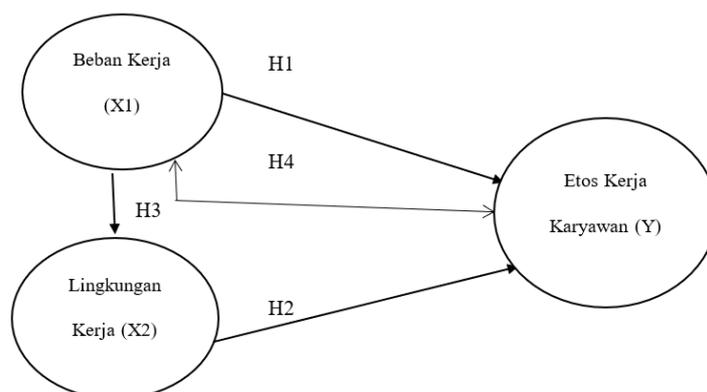
Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Hasil Penelitian
(L. N. Safitri & Astutik, 2019)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat dengan Mediasi Stres Kerja	Beban kerja (X1)	Beban kerja berdampak positif maupun krusial bagi kepuasan kerja perawat
(Wijaya, 2018)	Pengaruh Beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi pada kerja di hotel Maxone kota malang	Beban Kerja (X1)	Beban kerja mempengaruhi positif dan bermakna ke kepuasan kerja pekerja di hotel maxone kota malang
Awaluddin, 2018	Faktor lingkungan kerja sama-sama berpengaruh dengan faktor kinerja	Lingkungan Kerja (X1)	Temuan studi ini menunjukkan bahwa terdapat dampak lingkungan kerja beserja kinerja
Santika & Antari, 2020	Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	Lingkungan Kerja (X1)	Temuan studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara signifikan meningkatkan moral karyawan, yang mengarah pada peningkatan tingkat kinerja di antara staf.

(Yoyo & April, 2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia	1. Lingkungan Kerja (X2) 2. Beban Kerja (X3)	1. Budaya organisasai memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan 2. Lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang cukup besar pada loyalitas karyawan 3. Beban pekerjaan tidak memiliki dampak yang berarti pada loyalitas karyawan 4. Budaya perusahaan, suasana di mana karyawan bekerja, dan tuntutan yang diberikan kepada mereka secara signifikan
---------------------------------	--	---	--

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi sebagai model teoritis yang menggambarkan bagaimana teori yang digunakan terhubung ke beberapa masalah utama yang diakui oleh penulis. Ini menguraikan interkoneksi di antara variabel peneliti yang diatur untuk diuji. Menurut studi yang berjudul Analisis Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan yang mediasi oleh kesejahteraan pegawai di PT. Semngat Mediatama.

Dalam studi ini, variabel independen yang diidentifikasi adalah Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sebaliknya, variabel dependen yang diperiksa dalam studi ini adalah Etos Kerja Karyawan (Y). Selanjutnya, kerangka konseptual bagian ini dapat digambarkan untuk menggambarkan perkembangan kognitif para peneliti, yang selaras dengan data yang dikumpulkan oleh penulis dari berbagai sumber yang menghasilkan hasil yang tegas, serta bukti empiris yang diperoleh dari studi sebelumnya. Pendekatan terstruktur ini memfasilitasi pemahaman yang lebih komprehensif tentang hipotesis dan variabel yang diteliti, yang sangat kongruen dengan materi yang dipilih, sebagaimana dibuktikan dalam tabel yang disajikan di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

X1 = Variabel independen (bebas) yaitu beban kerja

X2 = Variable independent (bebas) yaitu lingkungan kerja

Y = variabel dependent (terikat) yaitu etos kerja karyawan

1. Variabel independen, yang bebas bervariasi, diakui sebagai faktor yang memengaruhi variabel lain; khususnya, (X1) mewakili beban kerja, sedangkan (X2) menandakan lingkungan kerja.

2. Variabel dependen, sering disebut sebagai variabel terikat, adalah variabel yang terutama dibentuk oleh variabel lain yang diidentifikasi sebagai denan (Y), yang mewakili etos kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Gambar kerangka menjelaskan bahwa variabel yang terkait dengan beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberikan dampak yang signifikan pada etos kerja yang ditunjukkan oleh karyawan (Y). Hal ini menyatakan bahwa jika variabel independent ini dikelola secara efektif, mereka akan berdampak positif terhadap etos kerja karyawan di PT. Semangat Mediatama.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis berfungsi sebagai resolusi tentatif untuk artikulasi masalah peneliti (Sugiyono, 2017). Hipotesis merupakan proposisi awal atau anggapan mengenai suatu fenomena, yang dirumuskan untuk menjelaskan keterkaitan antara fenomena tersebut. Hipotesis mewakili pernyataan deklaratif terkait konsep tertentu, yang dapat dievaluasi sebagai benar atau salah, tergantung pada hubungannya dengan fenomena yang menjalani pengujian dan pengamatan empiris untuk memenuhi tujuan yang digambarkan dalam studi ini, yang berkaitan dengan organisasi dan literatur yang dirujuk dalam deskripsi sebelumnya.

H1: Bahwa tuntutan beban kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap etos kerja yang ditunjukkan oleh karyawan di PT. Semangat Mediatama.

H2: Lingkungan kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap etos kerja yang ditunjukkan oleh karyawan di PT. Semangat Mediatama.

H3: Beban kerja berpengaruh terhadap Lingkungan kerja (Asriani et al., 2018).

H4 : Beban kerja berpengaruh terhadap etos kerja melalui lingkungan kerja.

Metode Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. pendekatan kuantitatif berfokus pada pengukuran objektif dan analisis data numerik yang diperoleh melalui instrumen seperti survei atau kuesioner (Sugiyono, 2018). Pendekatan ini memberikan data yang terukur secara statistik, memungkinkan hasil penelitian yang objektif dan dapat diinterpretasikan secara akurat. Selain itu bahwa pendekatan kuantitatif cocok digunakan ketika tujuan penelitian adalah menguji hubungan antar variabel serta menggeneralisasi temuan pada populasi yang lebih luas, (Creswell, 2014). Metodologi ini digunakan untuk mengevaluasi dampak fluktuasi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Semangat Mediatama.

Metodologi penelitian yang digunakan dalam studi ini diklasifikasikan sebagai asosiatif kausal penelitian asosiatif berusaha untuk menjelaskan keterkaitan atau efek antara dua atau lebih variabel (Akdon, 2012). Dalam studi ini, variabel beban kerja dan lingkungan kerja bertindak sebagai variabel independen yang memengaruhi variabel dependen, yaitu etos kerja. menegaskan bahwa penelitian kausal berusaha untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat di antara berbagai variabel (Nazir, 2011). Melalui penerapan metodologi studi ini, dampak variabel terkait beban kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan dapat digambarkan dengan jelas dan tepat.

Melalui desain penelitian kuantitatif dan jenis penelitian asosiatif kausal ini, analisis statistik mampu mengukur secara jelas pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Temuannya memberikan dasar yang dapat digunakan oleh PT. Semangat Mediatama untuk meningkatkan etos kerja karyawan dengan tepat.

Dalam studi ini, populasi sampel terdiri dari seluruh anggota staf di PT. Semangat Mediatama, yang berjumlah 110 orang. Seluruh karyawan ini dipilih sebagai populasi karena dianggap memiliki peran penting dalam mengevaluasi dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja perusahaan. Setiap karyawan tersebut mewakili unit analisis yang

relevan dalam konteks penelitian ini, sehingga memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang akurat terkait variabel yang diteliti dan menarik kesimpulan berdasarkan kondisi nyata di perusahaan.

Pengambilan sampel jenuh adalah teknik yang melibatkan memasukkan setiap individu dari suatu populasi ke dalam penelitian. Artinya, tidak ada pemilihan sampel secara acak atau terbatas pada sebagian populasi, melainkan seluruh populasi yang ada dilibatkan dalam penelitian (Sugiyono P. D., 2015). Penggunaan sampel jenuh biasanya diterapkan ketika populasi yang diteliti tergolong kecil, sehingga memungkinkan untuk melibatkan semua anggota populasi dalam pengumpulan data.

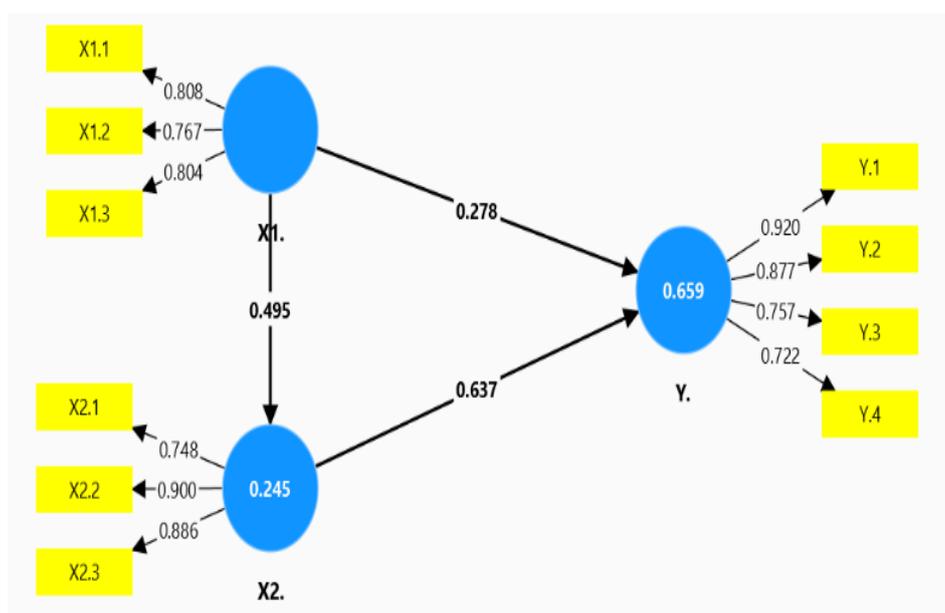
Dalam studi ini, jumlah populasi yang terdiri dari karyawan PT. Semangat Mediatama adalah sebanyak 110 orang, karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh populasi tersebut digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, seluruh karyawan di PT. Semangat Mediatama akan diberikan kuesioner untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, sehingga hasil penelitian mencakup keseluruhan populasi dan memberikan hasil yang komprehensif terkait pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan.

Data dapat bersumber dari asal primer dan sekunder berdasarkan jenis data yang digunakan. Sumber primer (data primer) terdiri dari informasi yang dikumpulkan langsung oleh peneliti, sedangkan data sekunder mengacu pada data yang diperoleh dari sumber tidak langsung, seperti dokumen atau pihak lain. Berdasarkan teknik pengumpulan data, data dapat diperoleh melalui wawancara dan kuesioner.

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang diterapkan adalah statistik deskriptif, yang digunakan untuk menganalisis distribusi jawaban responden dengan menggunakan ukuran mean, deviasi standar, dan statistik inferensial. Untuk menganalisis hubungan antar variabel, digunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS). Software SmartPLS 4 digunakan untuk melakukan analisis SEM-PLS tersebut. Uji yang dilakukan berupa uji outer model, inner model dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Loading



Gambar 2. Model Pengukuran SmartPLS

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 2. Outer Loading

Variabel	Item Pengukuran	Indikator	Outer Loading	Cronbachs Alpha	composite Reliability	AVE
Beban Kerja	BK1	Saya merasa terbebani oleh jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam pekerjaan saya	0.920	0.707	0.835	0.629
	BK2	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terasa cukup bagi saya	0.877			
	BK3	Saya merasa kemampuan saya cukup menyelesaikan pekerjaan dengann baik	0.757			
Lingkungan Kerja	LK1	Saya merasa bahwa komunikasi antara rekan kerja berjalan dengan baik	0.722	0.803	0.884	0.718
	LK2	Saya merasa suasana kerja di tempat saya mendukung semangat kerja karyawan	0.808			
	LK3	Saya merasa perusahaan menyediakan fasilitas yang cukup untuk mendukung kesejahteraan pegawai	0.767			
Etos Kerja	EK1	Saya merasa pencapaian target merupakan hal penting dalam pekerjaan saya	0.804	0.839	0.893	0.677
	EK2	Saya selalu berusaha untuk memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas terbaik	0.748			
	EK3	Saya mengatur waktu saya dengan baik untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	0.900			
	EK4	Saya berusaha untuk patuh menjalankan tugas dengan baik	0.886			

Sumber: Data diolah, 2025

Variabel beban kerja diukur oleh 3 (tiga) item yang valid, Dimana nilai *Outer Loading* terletak antara 0,757 – 0,920 yang menunjukkan bahwa ketiga item pengukuran tersebut

berkolerasi kuat dalam menjelaskan beban kerja. Tingkat reliabilitas variabel beban kerja dapat di terima dengan nilai *composite reliability* 0.835 serta *Cronbachs Alpha* 0,707 diatas 0,70 serta *convergent validity* yang ditunjukkan oleh AVE 0.629 > 0,50. Diantara ke tiga item pengukuran yang valid, beban kerja terlihat lebih kuat dicerminkan oleh BK2 (LF = 0,877) yaitu waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas terasa cukup bagi saya dan BK1 (LF = 0.920) yaitu saya merasa terbebani oleh jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam pekerjaan saya.

Variabel lingkungan kerja diukur oleh 3 (tiga) item yang valid, Dimana nilai *Outer Loading* terletak antara 0,722–0,808 yang menunjukkan bahwa ketiga item pengukuran tersebut berkolerasi kuat dalam menjelaskan lingkungan kerja. Tingkat reliabilitas variabel beban kerja dapat di terima dengan nilai *composite reliability* 0.884 serta *Cronbachs Alpha* 0,803 diatas 0,70 serta *convergent validity* yang ditunjukkan oleh AVE 0.781 > 0,50. Diantara ke tiga item pengukuran yang valid, lingkungan kerja terlihat lebih kuat dicerminkan oleh LK3 (LF = 0,877) yaitu Hubungan sosial antar karyawan serta interaksi dengan atasan berjalan dengan baik dan LK2 (LF = 0.808) yaitu perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung pekerjaan saya.

Variabel Etos kerja diukur oleh 4 (empat) item yang valid, Dimana nilai *Outer Loading* terletak antara 0,748–0,900 yang menunjukkan bahwa keempat item pengukuran tersebut berkolerasi kuat dalam menjelaskan etos kerja. Tingkat reliabilitas variabel etos kerja dapat di terima dengan nilai *composite reliability* 0.893 serta *Cronbachs Alpha* 0,839 diatas 0,70 serta *convergent validity* yang ditunjukkan oleh AVE 0,677 > 0,50. Diantara ke empat item pengukuran yang valid, etos kerja terlihat lebih kuat dicerminkan oleh EK4 (LF = 0,886) yaitu saya berusaha untuk patuh menjalankan tugas dengan baik dan EK3 (LF = 0.900) yaitu saya mengatur waktu saya dengan baik untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

Fornell dan Lacker

Tabel 3. Fornell dan Lacker

Variabel	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Etos Kerja Karyawan
Beban Kerja	0.793		
Lingkungan Kerja	0.495	0.848	
Etos Kerja Karyawan	0.594	0.775	0.823

Sumber: Data diolah, 2025

Evaluasi terhadap validitas diskriminan perlu dilakukan dengan merujuk pada kriteria Fornell dan Lacker. Validitas diskriminan berfungsi untuk memastikan bahwa secara teori, variabel-variabel tersebut berbeda dan telah teruji secara empiris atau melalui pengujian statistik. Menurut kriteria Fornell dan Lacker, akar AVE dari sebuah variabel harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel. Dalam hal ini, variabel Beban Kerja memiliki akar AVE sebesar 0,793, yang lebih besar dibandingkan korelasinya dengan Lingkungan Kerja (0,495) dan Etos Kerja Karyawan (0,594). Hasil tersebut menunjukkan bahwa validitas diskriminan untuk variabel Beban Kerja telah terpenuhi. Oleh karena itu, validitas untuk variabel Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Karyawan juga telah tercapai, karena akar AVE mereka lebih besar daripada korelasi antar variabel yang ada.

Heterotrait Monotrait Rasio (HTMT)

Tabel 4. Heterotrait Monotrait Rasio (HTMT)

Variabel	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Etos Kerja Karyawan
Beban Kerja			
Lingkungan Kerja	0.609		
Etos Kerja Karyawan	0.766	0.891	

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan nilai heterotrait-monotrait yang di peroleh untuk setiap variabel terdapat nilai > 0.9 . terdapat iterasi sebanyak 2 kali yaitu pengujian ulang dengan menghapus indikator Y1 dan X2.3, sehingga seluruh nilai berada < 0.9 dan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dikatakan valid.

Cross Loading

Tabel 5. Cross Loading

Variabel	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Etos Kerja Karyawan
BK1	0.808	0.406	0.414
BK2	0.767	0.352	0.422
BK3	0.804	0.415	0.558
LK1	0.343	0.748	0.517
LK2	0.414	0.900	0.702
LK3	0.488	0.886	0.727
EK1	0.563	0.766	0.92
EK2	0.569	0.687	0.877
EK3	0.358	0.557	0.757
EK4	0.433	0.502	0.722

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *cross loading* dari masing-masing pertanyaan indicator sudah mempunyai nilai *cross* $> 0,7$ yang artinya pengujian *Discriminant Validity* dinyatakan valid.

Pemeriksaan Kolinieritas Antar Variabel

Tabel 6. Inner VIF

Variabel	Etos Kerja Karyawan
Beban Kerja -> Lingkungan Kerja	1.000
Beban Kerja -> Etos Kerja karyawan	1.325
Lingkungan Kerja -> Etos Kerja karyawan	1.325

Hasil estimasi menunjukkan nilai inner VIF < 5 maka tingkat multikolinier antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

F Square

Tabel 7. F Square

Variabel	Etos Kerja Karyawan
Beban Kerja -> Lingkungan Kerja	0.325
Beban Kerja -> Etos Kerja karyawan	0.171
Lingkungan Kerja -> Etos Kerja karyawan	0.899

Sumber: Data diolah, 2025

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa variabel beban kerja terhadap lingkungan kerja berpengaruh mendekati moderat (f square = 0.325), variabel Beban kerja terhadap Etos Kerja Karyawan juga berpengaruh mendekati moderat (f square = 0.171), variabel Lingkungan kerja terhadap Etos kerja Karyawan berpengaruh mendekati moderat (f square = 0.899).

R Square & Q Square

Tabel 8. R Square & Q Square

Variabel	R-square	Q ² predict
Etos kerja	0.659	0.653

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan ukuran statistik R square diatas maka dapat dikatakan bahwa besarnya analisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja sebesar 65,9% (pengaruh mendekati tinggi). Untuk pengelolaan hasil Q square etos kerja adalah $0,653 > 0,25$ (akurasi prediksi moderat mendekati tinggi).

Penguji Hipotesis

Tabel 9. Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Standar deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Beban Kerja -> Etos Kerja	0.278	0.077	3.625	0.000
Lingkungan Kerja -> Etos Kerja	0.637	0.071	9.019	0.000
Beban Kerja -> Lingkungan Kerja	0.495	0.078	6.332	0.000
Beban Kerja -> Etos Kerja -> Lingkungan Kerja	0.316	0.061	5.181	0.000

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Analisis Beban kerja Terhadap Etos kerja

Berdasarkan tabel di atas, Beban Kerja memiliki nilai p-value sebesar 0,000. Karena standar nilai p-value adalah 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja. Selanjutnya, dengan nilai t-hitung sebesar 3,625 yang lebih besar dari 1,96, ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai original sample sebesar 0,278 menunjukkan adanya pengaruh positif. Oleh karena itu, hipotesis Kesatu (H_1) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

2. Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Etos kerja

Berdasarkan tabel di atas, Lingkungan Kerja menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000. Karena standar p-value adalah 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja. Selain itu, dengan nilai t-hitung sebesar 9,019 yang lebih besar dari 1,96, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai original sample sebesar 0,637 menunjukkan adanya pengaruh positif. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

3. Analisis Beban kerja Terhadap Lingkungan kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa beban kerja memiliki nilai p-value sebesar 0,000. Karena nilai p-value standar adalah 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap lingkungan kerja signifikan. Selain itu, dengan t-hitung sebesar 6,332 yang lebih besar dari 1,96, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai original sample sebesar 0,495 menunjukkan pengaruh positif. Dengan demikian, hipotesis Ketiga (H_3) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.

4. Analisis Beban Kerja terhadap Etos Kerja melalui Lingkungan Kerja

Hipotesis keempat menyelidiki dampak tidak langsung beban kerja terhadap Etos Kerja melalui Lingkungan Kerja. Berdasarkan temuan penelitian diperoleh statistik sebesar 5,181 dan koefisien 0,316. Temuan ini mengarah kepada kesimpulan bahwa statistik memiliki dampak yang cukup besar karena hipotesis keempat diterima dan $T \text{ tabel} > 1,96$ memiliki nilai $P\text{-value } 0,15 < 0,05$. Sehubungan dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Beban Kerja terhadap Etos Kerja melalui Lingkungan Kerja (H4 diterima)

Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti mengetahui bahwa Analisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Semangat Mediatama.

Analisis Beban kerja Terhadap Etos kerja

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa Sehingga hipotesis kesatu (H1) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dilaksanakan oleh pegawai memengaruhi etos kerja sehingga dapat dikatakan bahwa semakin meningkat suatu beban kerja maka semakin turun etos kerja. Beban kerja dapat di definisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dan tuntutan pekerja harus dihadapi. (Indriasari, 2019). Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan di tempat kerja, namun jadwal terlalu terbebani dapat menyebabkan kelelahan, ketegangan, dan bahkan berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan Purnamasari et al., (2020). Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan (Neneng Maesyarah, Dicky Jhoansyah, 2022).

Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Etos kerja

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa Sehingga hipotesis kedua (H2) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Rulianti & Nurpribadi, 2023) bahwa dampak dari lingkungan kerja mampu memberi kenyamanan bekerja. Sedangkan menurut Hermawan dan Riana (2014), dampak dari dimensi ataupun indikator loyalitas dalam bekerja, faktor – faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik sebagai perorangan maupun kelompok (Hidayat, 2022).

Analisis Beban kerja Terhadap lingkungan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ketiga (H3) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja rendah dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya pada lingkungan kerja yang terdapat kenyamanan serta keamanan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas (Asriani et al., 2018). Selain itu dikemukakan juga bahwa "kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan (Norawati et al., 2021). Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Santoso Rendi, Muhammad & Widodo, 2022).

Analisis Beban kerja Terhadap Etos kerja melalui Lingkungan Kerja sebagai variabel dimediasi

Berdasarkan hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa Sehingga hipotesis keempat (H4) menyatakan beban kerja berpengaruh positif melalui Lingkungan Kerja dan signifikan terhadap Etos Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dilaksanakan oleh pegawai memengaruhi etos kerja sehingga dapat dikatakan bahwa semakin meningkat suatu beban kerja maka semakin turun etos kerja. Beban kerja dapat di definisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dan tuntutan pekerja harus dihadapi. (Indriasari, 2019). tidak dapat terpengaruh etos kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai (Hakim et al., 2022). Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa etos tidak memiliki pengaruh signifikan produktivitas kerja pegawai (Karauwan et al., 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Semangat Mediatama, maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1. Beban Kerja sebagai Determinan Etos Kerja.** Beban kerja yang dihadapi karyawan PT. Semangat Mediatama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja. Beban kerja yang dikelola dengan baik memberikan tantangan yang sehat bagi karyawan, sehingga memotivasi mereka untuk bekerja lebih optimal. Namun, beban kerja yang tidak proporsional, baik terlalu berat maupun terlalu ringan, berdampak negatif pada kinerja dan semangat kerja. Beban kerja yang terlalu berat cenderung memicu kelelahan fisik dan mental, bahkan dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan rasa bosan dan menurunkan fokus karyawan, sehingga mereka tidak mencapai potensi terbaiknya. Ketidaksihinggaan beban kerja dengan keterampilan juga menjadi faktor kritis yang memperbesar risiko ketidakpuasan kerja dan menurunnya produktivitas.
- 2. Lingkungan Kerja sebagai Faktor Kunci Penentu Etos Kerja.** Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun non-fisik, berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Aspek-aspek seperti pencahayaan, ventilasi, kebisingan, dan suhu ruangan, bila dikelola dengan baik, mampu meningkatkan kenyamanan karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara efisien. Tidak kalah penting, hubungan interpersonal antara karyawan, baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan, sangat memengaruhi dinamika kerja. Lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang efektif mampu meningkatkan loyalitas, motivasi, dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai atau konflik interpersonal yang tidak terselesaikan, dapat menurunkan semangat kerja dan menyebabkan karyawan merasa terisolasi.
- 3. Sinergi antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Etos Kerja.** Beban kerja dan lingkungan kerja tidak berdiri sendiri, melainkan saling memengaruhi dalam membentuk etos kerja karyawan. Dalam kasus PT. Semangat Mediatama, kombinasi antara pengelolaan beban kerja yang seimbang dan lingkungan kerja yang kondusif menghasilkan peningkatan signifikan pada etos kerja. Sebaliknya, jika salah satu dari kedua faktor tersebut tidak dikelola dengan baik, efek negatifnya dapat mengurangi kontribusi faktor lainnya, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, untuk menciptakan budaya kerja yang produktif dan harmonis, perusahaan perlu mengelola kedua faktor tersebut secara simultan dan strategis.

4. Implikasi terhadap Tujuan Organisasi. Studi ini menegaskan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja merupakan elemen strategis yang harus diperhatikan oleh PT. Semangat Mediatama untuk meningkatkan etos kerja. Dengan etos kerja yang baik, karyawan tidak hanya mampu bekerja secara produktif tetapi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, yang melibatkan evaluasi berkala terhadap beban kerja dan lingkungan kerja, menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan.

Saran

1. Perusahaan disarankan untuk menyesuaikan beban kerja sesuai dengan kapasitas dan kompetensi karyawan. Pengelolaan jadwal kerja yang lebih baik, termasuk evaluasi beban kerja secara berkala, dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi stres karyawan.
2. Perusahaan perlu memastikan fasilitas kerja, seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan, mendukung kenyamanan karyawan. Mengadakan pelatihan untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama antar karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis.
3. Pengembangan Program Peningkatan Etos Kerja sehingga perusahaan dapat menyelenggarakan program pelatihan motivasi, penghargaan bagi karyawan berprestasi, dan kegiatan sosial untuk membangun komitmen dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiningsih, N. F., Yunita, T., & Jumawan. (2024). *Pengaruh Iklim Organisasi Dimediasi Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan Pada PT. Bekasi*. 5(2), 1051–1069.
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. (2018). *Jurnal Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja*. 2(2), 58–69.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3). <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Hakim, F., Esha, D., & Latifa, L. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jatiuwung. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37058/jem.v7i1.1993>
- Hidayat, R. (2022). Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://Jurnal.Unibrah.Ac.Id/Index.Php/JIWP>, 8(3), 178–183. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545885>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496.
- Indriasari, at all. (2019). Pengaruh Locus Of Control Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Etos Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management*, 2(3), 1–19. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Karauwan, K., Taroreh, R. N., Lumantow, R. Y., Kerja, P. E., Kerja, B., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Kerja, P., Pada, P., Pengelola, B., Dan, P., Karauwan, K., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2024). Retribusi Daerah Minahasa Selatan The Effect of Work Ethics, Workload and Work Enviroment on Employee Work Productivity atThe South Minahasa Reional Tax Retibution *Jurnal EMBA Vol . 12 No . 01 Januari 2024 , Hal . 499-509. Jurnal EMBA*, 12(01), 452.
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>

- Neneng Maesyarah, Dicky Jhoansyah, R. N. et. a. (2022). The Effect Of Work Ethic and Workload On Employee Performance At PT. Sinar Sosro KP Sukabumi Employees. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2088–2097. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, XV(01), 95–106. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2459> Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut
- Novianti, N., Widia, E., & Heryadi, H. (2023). Determinasi Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, 12(3), 771–785. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i3.5730>
- Purba, D. G., & Nurbasari, A. (2024). *The Influence of Social Media Marketing and Influencer Marketing on Consumer Purchasing Decisions for Azarine Skincare Products at Maranatha Christian University Pengaruh Social Media Marketing dan Influencer Marketing Terhadap Keputusan Pembelian Konsume*. VIII(2), 146–163.
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Santoso Rendi, Muhammad & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Sekar, A., Yunita, T., & Wahyu, N. (2020). Peranan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 5(2), 208–216.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Vanchapo, A. R., & MKes, M. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Penerbit Qiara Media.