

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Attribution Teory

Teori atribusi ini mengungkapkan suatu proses evaluasi mengenai penyebab yg dilakukan individu setiap hari terhadap aneka macam insiden dengan atau tanpa disadari (Samsuar, 2019).

Atribusi terbagi menjadi dua pendekatan, yaitu atribusi sebagai proses persepsi dan atribusi sebagai penilaian kausalitas. Atribusi sebagai proses persepsi menjelaskan bahwa individu terikat dalam proses psikologis yang menghubungkan pengalaman subyektif mereka dengan objek yang ada. Sehingga dikelola menjadi sumber-sumber akibat dari persepsi mereka. Atribusi sebagai penilaian kausalitas menjelaskan bahwa penyebab perilaku individu disebabkan oleh dua hal, personal dan impersonal. Yang dimaksud personal adalah perilaku individu yang disebabkan dari faktor internal individu tersebut, sedangkan impersonal adalah perilaku individu disebabkan dari faktor eksternal individu (Rahmawati, 2021).

Kompensasi, etika, lingkungan kerja dan kinerja *driver* dijelaskan dengan menggunakan *Attribution Teory*. *Attribution Teory* mempelajari bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau penyebab perilakunya (Isnaeni, 2019).

Kinerja karyawan diduga disasarkan oleh tiga hal, kompensasi, etika dan lingkungan kerja. Tiga hal ini dapat dihubungkan dengan teori atribusi yang

menjelaskan bahwa perilaku seseorang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal karyawan. Faktor internal karyawan dapat berupa kompensasi dan etika, sedangkan faktor eksternal karyawan dapat berupa lingkungan kerja (Rahmawati, 2021).

Penelitian ini memakai teori atribusi lantaran bisa membantu menangani kasus yg terkait dengan kinerja *driver*. Karena teori atribusi mempelajari perilaku seorang. Perilaku yg disebabkan seorang tidaklah sama satu dengan yang lainnya sebagai akibatnya membutuhkan penanganan yang tidak sama pada setiap kasusnya. Dengan adanya teori atribusi maka akan membantu proses peningkatan kinerja karyawan pada pada sebuah perusahaan dengan mempelajari perilaku yang ditimbulkan oleh karyawannya.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana harusnya mengelola sumber daya manusia (Almasri, 2016).

Manajemen sumber daya manusia merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri (Susan, 2019). Dari

pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, pentingnya manajemen sumber daya manusia ini perlu disadari saat ini. Faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu manajemen sumber daya yang baik perlu diterapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi meliputi kembalian- kembalian finansial dan jasa –jasa terwujud dan tunjangan–tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (Arifudin, 2019). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Dito & Lataruva, 2010). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja (Dwianto *et al.*, 2019)

b. Faktor-Faktor Kompensasi

1) Produktivitas

Dimana perusahaan apapun mengharap keuntungan baik materil maupun nonmateril, maka dari itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas kerjanya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan tersebut. Untuk itu perusahaan tidak akan memberikan kompensasi melebihi kontribusi kepada perusahaan melalui perusahaan mereka.

2) Kemampuan untuk membayar

Yaitu pemberian kompensasi akan bergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar pekerjanya.

3) Kesediaan untuk membayar

Hal ini akan mempengaruhi terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya, banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi tetapi belum tentu mereka mau memberikan kompensasi yang memadai.

4) Permintaan tenaga kerja

Pemberian kompensasi dipengaruhi oleh sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja, dimana bagi tenaga kerja yang kemampuannya banyak dipasaran kerja maka mereka akan memberikan kompensasi yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja yang memiliki kemampuan yang langka dipasar tenaga kerja.

5) Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi, organisasi pekerja ini biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang layak.

6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Melalui peraturan perundang-undangan ini jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi oleh setiap perusahaan baik pemerintah maupun swasta (Abdussamad, 2014).

c. Indikator Kompensasi

1) Gaji

Merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara utuh.

2) Insentif

Merupakan penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena sudah memenuhi sasaran kinerja.

4) Upah

Merupakan pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

5) Premi

Merupakan sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6) Pengobatan

Merupakan pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7) Asuransi

Merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kegilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti (Manik, 2016).

2.1.4 Etika

a. Pengertian Etika

Etika kerja sebagai suatu tingkatan dimana seseorang meyakini bahwa kerja keras merupakan sesuatu yang sangat penting dan bahwa uang yang berlebihan merupakan sesuatu yang dapat merusak (Archandar, 2010). Etika merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya atau kinerja. Hal yang mendasari etika kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja (Bhastary, 2020).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etika

- 1) Kerja keras
- 2) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan
- 3) Kreativitas selama bekerja
- 4) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja
- 5) Ketepatan waktu dalam bekerja

6) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja (Atika, 2018).

Faktor- faktor di atas tersebut diuraikan sebagai berikut:

a) Kerja keras

Kerja keras dapat diartikan bekerja dengan penuh kesungguhan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Kholis, 2004).

b) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan

Komitmen adalah suatu sikap dedikasi terhadap perusahaan dan kemauan untuk mau bekerja keras (Putro, 2018). Dedikasi terhadap pekerjaan ialah seseorang yang memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya akan mengerahkan semua kemampuan untuk menjadikan hasil kerjanya yang terbaik, terlepas dari apakah atasannya melihat atau tidak, terlepas dari apakah ada yang mengikuti atau tidak (Sembiring *et al.*, 2021).

c) Kreativitas selama bekerja

Kreativitas selama bekerja merupakan kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Dengan demikian pekerjaan menjadi bersifat fleksibel (Pratama, 2016).

d) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja

Kerja sama ialah keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dilakukan bersama dan terkoordinasi dalam suatu institusi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Sarjana, 2014). Persaingan di tempat kerja merupakan kegiatan yang berdasarkan atas sikap rasional dan emosional dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik (Fatur Rosida, 2016).

e) Ketepatan waktu dalam bekerja

Ketepatan waktu adalah kesesuaian antara waktu yang dihabiskan dalam mengerjakan tugas dengan target waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya (Merriana, 2017).

f) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja

Keadilan di tempat kerja didefinisikan sebagai sebuah konsep yang menyatakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar, dalam perusahaan dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil perusahaan seperti komitmen dan kepuasan (Nihayawati, 2017). Kedermawanan di tempat kerja ialah kebaikan hati terhadap sesama rekan kerja dan kemurahan hati. Kedermawanan berasal dari kata dermawan yang artinya adalah orang yang suka memberikan derma atau pemurah hati (Filman Maulana, 2016).

c. Indikator Etika

1) Bertanggung jawab

Setiap dari pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian dan kepedulian. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di dalam perusahaan.

2) Kerja yang positif

Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan, pelanggan, serta dengan semua pemangku kepentingan yang lainnya. Setiap orang ditempat kerja harus

mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang focus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif.

3) Disiplin kerja

Sikap disiplin sudah ditanamkan dalam diri kita semua bahkan semenjak kita lahir di dunia. Sikap yang disiplin dalam bekerja, selain akan membuat pekerjaan lebih terorganisir, juga membawa nilai-nilai etika yang baik di lingkungan organisasi saat bekerja.

4) Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, totalitas, mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaannya dengan ikhlas dan tulus. Ketika etika kerja dijalankan dengan sepenuh hati, maka pelanggaran hukum di tempat kerja menjadi nol.

5) Pendidikan

Etika kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etika kerja keras (Aini, 2020).

2.1.5 Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Arianto, 2013). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan

psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai (Nabawi, 2020)

b. Faktor-Faktor dan Indikator Lingkungan Kerja

Faktor-faktor sekaligus indikator dalam lingkungan kerja meliputi:

1) Hubungan kerja

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. peraturan kerja.

3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari (Sutanto & Suwondo, 2015).

2.1.6 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Supatmi, 2013).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

1) Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3) Tingkat stress

Stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

5) Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.

6) Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Akbar, 2018).

c. Indikator Kinerja Karyawan

1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan (Tampi, B. J. 2014).

2.2 Penelitian Terdahulu

Bagian ini memaparkan beberapa hasil penelitian untuk menemukan *research gap* dengan penelitian sebelumnya. Berikut peneliti uraikan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable kompensasi, etika dan lingkungan kerja:

a. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputro *et al.*, (2021)

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah dilaksanakan, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh *driver*, maka akan menghasilkan motivasi kerja yang baik bagi para *driver* tersebut, dan sebaliknya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Penelitian yang dilakukan oleh Sebastian & Andani, (2020)

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat diketahui : Kompensasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank QNB Indonesia cabang SCBD, Sudirman, Jakarta Selatan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank QNB Indonesia cabang SCBD, Sudirman, Jakarta Selatan. Penelitian memiliki kesamaan dua

vairbelnya yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, namun ada juga perbedaanya yaitu pada penelitian ini ada pengembangan variabel etika terhadap kinerja.

c. Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah *et al.*,(2021)

Mengatakan bahwa etika secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja maryawan PT. PLN Persero area Manado. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang etika dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun ada juga perbedaanya yaitu tentang pengembangan variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Penelitian yang dilakukan oleh Novita, (2017)

Etika kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan etika kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang etika dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun ada juga perbedaanya yaitu tentang pengembangan variabel pengaruh Komunikasi.

e. Penelitian yang dilakukan oleh Aryana & Tj, (2017)

Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas XYZ.. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang etika dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun ada juga perbedaanya yaitu tentang pengembangan variabel pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas.

f. Penelitian yang dilakukan oleh Laksono & Wilasittha, (2021)

Mengatakan bahwa Lingkungan Kerja berdampak selaku absolut juga relevan atas kinerja karyawan. Disebabkan karena nilai positif dari lingkungan kerja nan produktif bisa tunjang meningkatkan kinerja karyawan dan tambah berkembang lingkungan kerja hingga makin apik pula kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun juga ada perbedaannya yaitu tentang pengembangan variabel berupa pengaruh Komunikasi dan Motivasi.

g. Penelitian yang dilakukan oleh Triastuti, (2018)

Mengemukakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun juga ada perbedaannya yaitu tentang pengembangan variabel berupa pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi.

h. Penelitian yang dilakukan oleh Ferawati, (2017)

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada. Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun juga ada perbedaannya yaitu tentang pengembangan variabel berupa pengaruh Disiplin Kerja.

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian adalah suatu rancangan alur sebuah penelitian yang terstruktur disampaikan melalui gambar yang berurutan sesuai dengan tahapan apa saja yang akan dilakukan dalam melakukan suatu penelitian (Tantowi *et al.*, 2021). Maka sebagai landasan untuk merumuskan hipotesis, berikut disajikan kerangka penelitian sebagai berikut:

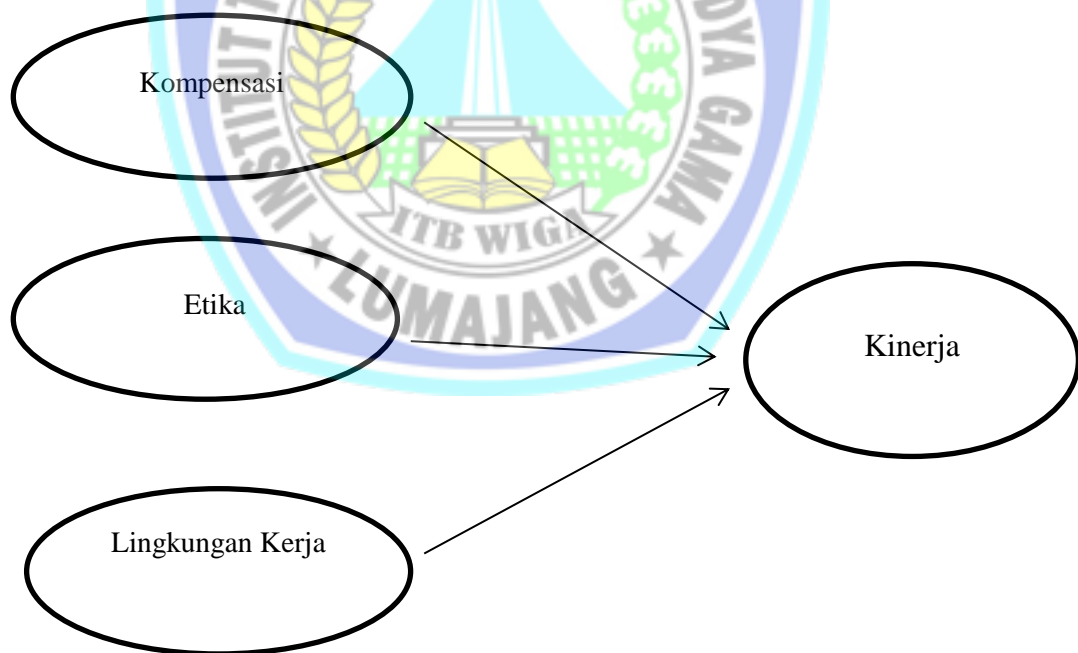




Gambar 2.1 Kerangka Penelitian
Sumber: Teori dan Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian kuantitatif, yang dilandasi pada suatu asumsi bahwa suatu gejala itu dapat diklasifikasikan dan hubungan gejala kausal, maka dapat dilakukan penelitian dengan memfokuskan pada beberapa variabel saja. Pola hubungan antara variabel yang akan di teliti tersebut selanjutnya disebut kerangka penelitian atau kerangka konseptual. Kerangka konseptual merupakan penjelasan makna dari kata-kata yang ada dalam kajian teori yang masih abstrak pengertiannya atau yang dapat menimbulkan pengertian-pengertian lain yang multitafsir (Samsuri, 2003).

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual
Sumber : Data Diolah Peneliti 2022

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah bagian terpenting dalam penelitian yang harus terjawab sebagai kesimpulan penelitian itu sendiri. Hipotesis bersifat dugaan, karena itu peneliti harus mengumpulkan data yang cukup untuk membuktikan bahwa dugaannya benar (Lolang, 2014).

2.4.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah dilaksanakan, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Artinya bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh *driver*, maka akan menghasilkan motivasi kerja yang baik bagi para *driver* tersebut, dan sebaliknya (Saputro *et al.*, 2021). Perlu diketahui bahwa *driver* Lumajang GO menerima kompensasi atau bonus berupa saldo rekening *driver* setelah satu minggu kemudian jika berhasil menyelesaikan minimal 12 trip per hari. Rata-rata bonus yang didapatkan antara Rp 2.000 hingga 10.000 per hari, tergantung jumlah trip yang didapatkan. Namun dibalik itu semua *driver* Lumajang GO mengeluhkan target minimum trip tersebut dengan berbagai alasan diantaranya aplikasi *driver* Lumajang GO yang sampai saat ini sedang diperbaiki dari beberapa bulan terakhir, sedang memasuki musim hujan, terlalu banyak *driver*.

H1 : Kompensasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja *driver*.

2.4.2 Pengaruh Etika Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisa penelitian menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya kenaikan etika

kerja akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan (Novita, 2017).

H2 : Etika berperan penting dalam meningkatkan kinerja *driver*.

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisa penelitian mengemukakan lingkungan kerja berdampak selaku absolut juga relevan atas kinerja karyawan. Disebabkan karena nilai positif dari lingkungan kerja nan produktif bisa tunjang meningkatkan kinerja karyawan dan tambah berkembang lingkungan kerja hingga makin apik pula kinerja karyawan (Laksono & Wilasittha, 2021).

H3 : Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja *driver*.

