

ANALISIS PENGARUH (HUMAN RELATION / HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT KARUNIA ADIJAYA MANDIRI SEMARANG

Galih Adi Saputro ¹⁾, Azis Fathoni ²⁾

1) Mahasiswa Fakultas Ekonomika & Bisnis Universitas Pandanaran

2) Dosen Fakultas Ekonomika & Bisnis Universitas Pandanaran

ABSTRACT

Data analysis techniques used to test this hypothesis is multiple linear regression analysis that includes F-test, t test, Tests of Hypotheses and coefficient of determination. All data were processed using SPSS 20.0 program were first tested using Classical Assumption Test covering Normality Test, Heteroskedastity Test, Test and Test autocorrelation Multicollinearity

T-test research results stating that: Test Results Human Relations T for the variable (X1) obtained the value $t = 0.817$ and $t_{table} = 2.024$ (two-tailed), so the value of $t < t_{table}$. By using the 0.05 limit the significance value (probability) on the model of 0.419 is above 0.05. Human Relations is not positive and significant impact on the Work Ethic. (Y1), T Test Results for Physical Environment variables (X2) obtained the value $t = 1,651$ and $t_{table} = 2.024$ (two-tailed), so the value of $t < t_{table}$. By using the 0.05 limit the significance value (probability) on the model of 0.107 is above 0.05. This indicates that the variable Physical Condition The environment is not positive and significant impact on the Work Ethic. (Y1), through hypothesis testing, Work Ethics proven to bring positive and significant effect on performance. Work Ethic influence coefficient is equal to 0.466 and $sig = 0.002$. The results of the Human Relations, the physical condition of the environment on the work ethic, work ethic has a positive impact on performance.

Keywords: Human Relations, physical condition, work ethic, performance

ABSTRAK

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah analisis regresi linear berganda yang mencakup Uji F, Uji T, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Semua data diolah dengan menggunakan Program SPSS 20.0 yang terlebih dahulu diuji menggunakan Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi dan Uji Multikolinieritas

Hasil penelitian Uji T menyatakan bahwa: Hasil Uji T untuk variabel Human Relation (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} = 0,817$ dan $t_{tabel} = 2,024$ (two-tailed), sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi (probabilitas) pada model sebesar 0,419 tersebut berada di atas 0,05. Human Relation tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. (Y1), Hasil Uji T untuk variabel Kondisi Fisik Lingkungan (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,651$ dan $t_{tabel} = 2,024$ (two-tailed), sehingga nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi (probabilitas) pada model sebesar 0,107 tersebut berada di atas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kondisi Fisik Lingkungan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. (Y1), Melalui pengujian hipotesis, Etos Kerja terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Koefisien pengaruh Etos Kerja adalah sebesar 0.466 dan $sig = 0.002$. dari hasil tersebut maka Human Relation, kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja, etos kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Kata kunci : Human Relation, kondisi fisik, etos kerja, kinerja

I. PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan yang begitu ketat mendorong setiap organisasi untuk memperbaiki kualitas usaha dalam mencapai tujuan organisasi yaitu untuk mencapai laba sebesar-besarnya. Salah satu yang harus diperbaiki adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan salah satu aset perusahaan yang penting. Jika dikelola dengan tepat maka akan memberikan nilai tambah atau keuntungan bagi perusahaan, seperti dengan peningkatan kualitas dan tetap menjaga kualitas.

SDM merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Manusia memiliki kemampuan untuk menggerakkan semua sumber daya yang ada. Tanpa adanya SDM yang baik, perusahaan akan sulit berkembang. Kekuatan setiap perusahaan atau organisasi adalah terletak pada SDM yang mengelola dan menanganinya apabila SDM diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat, untuk mengembangkan kemampuan, dan menggunakannya secara tepat maka perusahaan atau organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang serta adanya peningkatan produkti vitas.

Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, Hersey dan Blanchard (2000) menyatakan bahwa pemanduan tujuan organisasi dan efektivitas mewujudkan tujuan organisasi mesti didukung oleh semua pihak dalam organisasi, inilah yang disebut ” pemanduan tujuan yang sesungguhnya ”. Pihak-pihak yang dimaksudkan disini adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau karyawan/pegawai. Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

PT Karunia Adijaya Mandiri adalah salah satu perusahaan Telecommunications Service Provider yang mempunyai slogan *“serving the site needs of the wireless communication industries”*, yang berdiri sejak tanggal 16 Juni 1994, bergerak di bidang Tower dan BST. Sejak ditetapkannya UU No. 36 Tahun 1999 tentang telekomunikasi, disusul kebijakan yang membuka kesempatan kepada perusahaan penyedia jasa telekomunikasi barn pada

tahun 2002, industri telekomunikasi di Indonesiamengalami perkembangan yang sangat pesat. Jumlah operator telepon, baik seluler maupun bergerak terbatas (*fixed wireless access*) dengan teknologi GSM (*Global System for Mobile communication*) dan CDMA (*Code Division Multiple Access*) ada lebih dari 10 operator diantaranya: PT Telkom Tbk. (*Flexi*), PT Telkomsel (*Halo, As, Simpati*), PT. Indosat Tbk. (*Matrix, Mentari, IM3, Star One*), PT. Excelcomindo Pratama Tbk. (*Xplor, Bebas, Jempol*), PT. Bakrie Telecom Tbk. (*Esia, Wifone, Wimode*), PT. Mobile-8 (*Fren*), PT. Sinar Mas Telecom (*Smart*), PT. Hutchison Charoen Pokhand Telecommunication (*3 “Three”*), PT. Sampoerna Telecom Indonesia (*Ceria*), PT. Natrindo Telepon Seluler (*NTS, AXIS*) dan Pasifik Satelit Nusantara (*Byru, Pasti*) dengan jumlah produk melebihi 20 variasi untuk berbagai segmen. Hal ini mengakibatkan persaingan dan potensi kekuatan PT KAM sebagai pemasok industry telekomunikasi menjadi sangat besar pengaruhnya.

Beberapa Hal yang mendasari turunnya pelanggan disebabkan juga karena faktor SDM yang secara umum masih menghadapi kendala dengan model komunikasi yang terarah dari atasan dan tidak berhasilnya manager dalam membangun komunikasi dengan baik.

Disamping itu persaingan dan perubahan yang begitu cepat terjadi menuntut upaya-upaya terobosan perusahaan atau institusi secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing. Untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan, maka perusahaan harus adaptif dan lebih fleksibel. Hal ini seringkali menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam perusahaan itu sendiri. Perubahan tidak akan berjalan lancar apabila tidak adanya niat baik, hubungan antar manusia (*human relation*) dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat manajer maupun para karyawan.

Hubungan antar manusia (*human relation*) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran

informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial (Alo, 1997).

Interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan, Nurul (1995) menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Hubungan antar manusia (human relation) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

I. TINJAUAN PUSTAKA.

A. Human Relation

Human relation (hubungan antar manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Penguasaan dalam menciptakan human relation karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal.

Di sisi lain human relation karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

1. Pengertian Human Relation (Hubungan Antar Manusia)

Hubungan manusiawi adalah terjemahan dari human relation. Orang-orang juga ada yang menterjemahkan menjadi ” hubungan manusia ” atau juga diterjemahkan ” hubungan antarmanusia ”, yang sebenarnya tidak terlalu salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia.

B. Faktor-faktor Persepsi Interpersonal dalam Human Relation.

Persepsi kita bukan sekedar rekaman peristiwa atau objek. Komputer hanya mengolah input yang dimasukkan oleh seseorang. Pengaruh kebutuhan, kesiapan mental, suasana emosional, dan latar belakang budaya, menentukan interpretasi kita pada sensasi. Bila objek atau peristiwa di dunia luar kita sebut distal stimuli dan persepsi kita tentang stimuli itu kita sebut persepsi (percept) maka persepsi tidak selalu sama dengan distal stimuli. Proses subjektif yang secara aktif menafsirkan stimuli disebut Fritz Heider sebagai pembangunan proses (constructive process). Proses ini meliputi faktor biologis dan sosiopsikologis individu pelaku persepsi.

C. Teknik-Teknik Human Relation.

Hubungan manusiawi dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia (Onong, 2001).

Dalam derajat intensitas yang tinggi, hubungan manusiawi dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Dalam kehidupan sehari-hari siapa pun akan menjumpai masalah, ada yang mudah dipecahkan, ada juga yang sukar dipecahkan. Akan tetapi masalah yang bagaimanapun akan diusahakan supaya hilang. Orang tidak akan membiarkan dirinya dipusingkan oleh masalah. Dan masalah orang yang satu tidak sama dengan masalah orang lain.

Misalnya sakit, tidak lulus ujian, lamaran kerja tidak diterima, mobil rusak atau kecelakaan, suami atau istri menyeleweng, anak morfinis, tidak mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan, permohonan atas sesuatu hal yang tidak diterima, dan lain-lain semua itu bisa menyebabkan seseorang frustrasi.

D. Hambatan dalam Human Relation.

Hambatan dalam hubungan antar manusia pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi.

E. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Lingkungan fisik bersifat nyata, lingkungan ini berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan (jika

dalam ruangan) dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Kondisi yang dimaksud antara lain: kebersihan, penerangan, ventilasi, tata ruang (terutama pengaturan meja, kursi kerja dan lemari), warna dinding, peralatan kerja yang cukup terpelihara, dan sebagainya. Kondisi ruangan dan peralatan itu akan menimbulkan motivasi kerja yang positif dan modal kerja yang tinggi, sehingga tidak mudah menimbulkan kelelahan, tidak mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan.

II. METODE PENELITIAN

A. Metode Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui teknik komunikasi secara tidak langsung, yaitu dengan menggunakan alat bantu kuesioner. Kuesioner disiapkan dalam bentuk pilihan jawaban yang sesuai dengan persepsi responden, yaitu berupa pertanyaan tertutup. Penyebaran kuesioner ini ditujukan guna mengetahui pendapat responden mengenai human relation, kondisi fisik lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan mengenai persepsi respon dan terhadap variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

B. Metode Pengolahan Data

1. Pengeditan (Editing)

Pengeditan adalah proses yang bertujuan agar data yang dikumpulkan dapat memberikan kejelasan, dapat dibaca, konsisten dan komplit. Pengeditan data agar lebih jelas dan terbaca akan membuat data mudah dimengerti. Konsisten mengandung arti bagaimana pertanyaan-pertanyaan dijawab oleh responden dan pengecekan konsistensi dapat mendeteksi jawaban-jawaban yang keliru. Komplit berarti seberapa banyak data yang hilang dari kuesioner atau wawancara. Data yang hilang besar kemungkinan karena responden menolak menjawab pertanyaan-pertanyaan tertentu.

2. Pemberian Kode (Coding)

Pemberian kode merupakan suatu cara untuk memberikan kode tertentu terhadap berbagai macam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan pada kategori yang sama. Pengkodean ini berarti menterjemahkan data ke dalam kode, biasanya kode angka yang bertujuan untuk memindahkan data tersebut kedalam media penyimpanan data analisis computer lebih lanjut.

3. Pemberian Skor (Shoring)

Proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada tanggapan atau opini responden.

C. Metode Analisis

1 Analisis Multivariat

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik berdasarkan skor jawaban responden terhadap kuesioner. Berdasarkan hasil pengumpulan skor tersebut data dapat dianalisis dengan menggunakan uji sebagai berikut:

a. Uji Validitas

b. Uji Reliabilitas

D. Uji Asumsi Klasik

E. Pengujian Hipotesis

F. Koefisien Determinasi (R)

G. Uji T

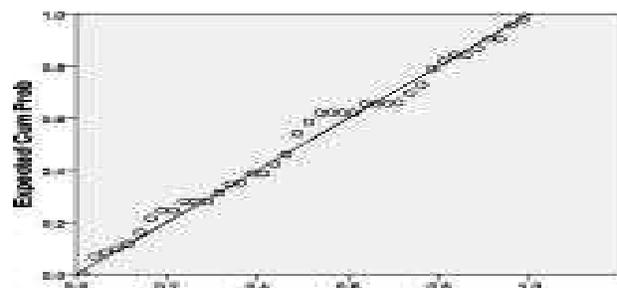
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

No	Variabel	KMO	Bartlett's Test		
			Chi-Square	Df	Sig
1	<i>Human Relation</i>	0,585	20,801	6	0,002
2	Kondisi Fisik Lingkungan	0,574	54,907	15	0,000
3	Etos Kerja	0,708	29,190	6	0,000
4	Kinerja	0,672	57,377	15	0,000

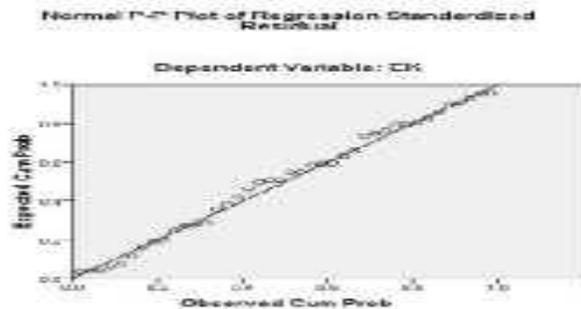
B. Uji Normalitas

Grafik Uji Normalitas untuk Persamaan $Y_2 = a + P_1Y_1 + e$



Berdasarkan grafik di atas, persamaan $Y_2 = a + b_1Y_1 + e$ memiliki titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Persamaan regresi pertama digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel Y_1 (Etos Kerja) terhadap variabel Y_2 (Kinerja). Dari grafik tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi pertama pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Grafik Uji Normalitas untuk Persamaan $Y_i = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

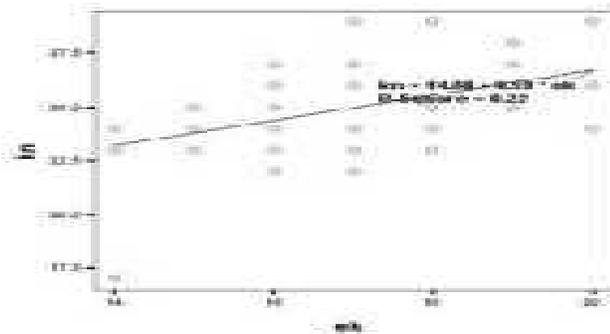


C. Uji Linearitas

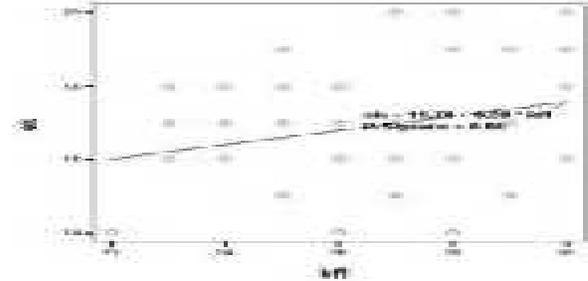
Hasil Uji Linearitas Variabel Human Relation dan Etos Kerja



Hasil Uji Linearitas Variabel Kondisi Fisik Lingkungan dan Etos Kerja



Hasil Uji Linearitas Variabel Etos Kerja dan Kinerja



D. Hasil Regresi Tahap Pertama

$$Y_i = 0.129X_i + 0.261X_2$$

Uji T digunakan untuk menghitung signifikansi besarnya pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam model regresi tahap kedua, uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel Human Relation (Hubungan Antar Manusia) terhadap variabel Etos Kerja dan variabel Kondisi Fisik Lingkungan terhadap variabel Etos Kerja. Penjelasan dari tabel 4.12 adalah sebagai berikut :

1) Variabel Human Relation

Hasil Uji T untuk variabel Human Relation (X_1) diperoleh nilai thitung= 0,817 dan ttabel= 2,024(two-tailed), sehingga nilai thitung < ttabel. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi (probabilitas) pada model sebesar 0,419 tersebut berada di atas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Human Relation tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

2) Variabel Kondisi Fisik Lingkungan

Hasil Uji T untuk variabel Kondisi Fisik Lingkungan (X_2) diperoleh nilai thitung= 1,651 dan ttabel= 2,024(two-tailed), sehingga nilai thitung < ttabel. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka nilai signifikansi (probabilitas) pada model sebesar 0,107 tersebut berada di atas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kondisi Fisik Lingkungan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

E. Hasil Regresi Tahap Kedua

Uji F pada regresi tahap kedua digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model riset dengan mengukur pengaruh variabel Etos Kerja terhadap

variabel Kinerja. Tabel 4.13 menunjukkan nilai F hitung sebesar 10,549 dengan angka signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel (4,17) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, atau dengan kata lain variabel Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

F. Pembahasan

1. Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) terhadap Etos Kerja. H_1 = Human Relation (Hubungan Antar Manusia) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

Melalui pengujian hipotesis, Human Relation (Hubungan Antar Manusia) tidak terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Koefisien pengaruh variabel Human Relation (Hubungan Antar Manusia) adalah sebesar 0.129 dan $\text{sig} = 0.419$. Hal ini disebabkan oleh responden yang mengisi kuesioner lebih cenderung memilih kurang setuju (dalam skala likert menunjukkan nilai 3) jika Human Relation (Hubungan Antar Manusia) akan berpengaruh terhadap Etos Kerja. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa Human Relation (Hubungan Antar Manusia) tidak akan meningkatkan Etos Kerja, sehingga hipotesis pertama ditolak serta tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2008).

Hasil ini menunjukkan bahwa human relation (hubungan antar manusia) bukan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja. Hal ini dikarenakan setiap karyawan kurang mempunyai rasa kebutuhan akan kerjasama dengan karyawan lain.

Padahal human relation dalam hal ini kebutuhan akan kerjasama merupakan salah satu esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, dalam arti bahwa kebutuhan akan kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan yang baik diantara sesama tanpa disertai dengan perbedaan-perbedaan diantara mereka. Hal tersebut akan dapat menciptakan suatu pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja, dimana pandangan hidup ini yang sebenarnya merupakan pembentuk etos (Qohar, 1990). Dengan kurangnya kebutuhan akan kerjasama diantara karyawan maka tidak akan tercipta suatu pandangan hidup yang khas

diantara mereka, dengan tidak adanya pandangan hidup yang khas ini tidak akan dapat memunculkan ataupun meningkatkan etos kerja.

2. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan terhadap Etos Kerja. H_2 = Kondisi Fisik Lingkungan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

Melalui pengujian hipotesis, Kondisi Fisik Lingkungan tidak terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Koefisien pengaruh variabel Kondisi Fisik Lingkungan adalah sebesar 0.261 dan $\text{sig} = 0.107$. Hal ini disebabkan oleh responden yang mana mereka mengisi kuesioner lebih cenderung memilih kurang setuju (dalam skala likert menunjukkan nilai 3) jika Kondisi Fisik Lingkungan tidak akan berpengaruh terhadap Etos Kerja. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa Kondisi Fisik Lingkungan tidak akan meningkatkan Etos Kerja, sehingga hipotesis pertama ditolak serta tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2008).

Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan bukan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja. Hal ini dikarenakan setiap karyawan perusahaan kurang mampu di dalam menerapkan suatu kondisi fisik lingkungan yang nyaman untuk bekerja, dimana mereka menerima untuk bekerja dengan kondisi yang telah disediakan oleh perusahaan salah satunya adalah kondisi pewarnaan dalam ruangan kerja. Dengan ini dapat terlihat bahwa di dalam perusahaan tersebut para karyawan kurang memunculkan totalitas kepribadian untuk mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (high performance) atau tidak dapat memunculkan etos kerja di dalam pribadi masing-masing karyawan (Tasmara, 2002). Dengan mereka menerima kondisi lingkungan yang sudah disediakan perusahaan khususnya pewarnaan dalam ruang kerja maka mereka kurang bisa mengekspresikan dan memberikan suatu hasil kerja yang optimal, hal ini yang menyebabkan etos kerja tidak dapat terwujud.

3. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja. H_3 = Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Melalui pengujian hipotesis, Etos Kerja terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Koefisien pengaruh Etos Kerja adalah sebesar 0.466 dan sig =

0. 002. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi etos kerja karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, dan begitu pula sebaliknya. Hasil uji hipotesis ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utomo (2006) yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya (Chaplin, 2001). Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan :

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai yang rendah. Koefisien determinasi total yang diperoleh adalah sebesar 28,0%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa 28,0% perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah Kinerja dipengaruhi oleh model. Sedangkan sisanya sebesar 72,0% dijelaskan oleh error dan variabel lain di luar model.

Terkait dengan hubungan antar variabel pada model, berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) terhadap etos kerja. Tidak terdapat

pengaruh yang positif dan signifikan dari Human Relation (Hubungan Antar Manusia) terhadap etos kerja. Etos kerja merupakan penggambaran suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Human Relation membentuk sikap, dimana hal ini perlu dimiliki setiap individu (kelompok) di dalam lingkungan kerja agar tercipta suatu pandangan hidup yang mempunyai satu tujuan.

2. Pengaruh kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja. Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan, serta tindakan manusia yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Dimana perasaan, pembicaraan dan tindakan ini dibentuk melalui suatu kondisi fisik lingkungan kerja, apabila kondisi fisik lingkungan ini baik dan nyaman maka akan menimbulkan perasaan senang, pembicaraan serta tindakan yang baik dan menyenangkan, dan sebaliknya.
3. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari etos kerja terhadap kinerja. Etos kerja yang baik dalam perusahaan akan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Dengan memahami tugas masing-masing karyawan maka akan dapat menciptakan serta meningkatkan kinerja mereka secara optimal.

Kesimpulan tersebut menjelaskan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh secara langsung (direct effect) dari etos kerja terhadap kinerja.

Dari hasil perhitungan besarnya pengaruh total pada masing-masing variabel, ditemukan bahwa variabel etos kerja merupakan variabel dependen dengan pengaruh dominan terhadap variabel kinerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan. Adanya keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang. Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja hanya dipengaruhi oleh etos kerja sebesar 28,0% dan sisanya sebesar 72,0% dipengaruhi oleh error dan variabel di luar model penelitian. Dengan hasil yang

kecil maka masih perlu dilakukan penelitian lebih dengan penambahan variabel baru atau indikator lain dalam penelitian yang akan datang agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas tentang masalah dalam penelitian ini sehingga dapat menyempurnakan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito. 1996. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Kudus: Ghalia Indonesia.
- Chaplin, J.P. 2001. KamusPsikologi. (Terjemahan: Kartono, K). Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Davis, Keith. 1989. Human Behaviour At Work, 8th ed. Singapore: McGraw-Hill,Inc.
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Gibson, J.L dan Ivancevich, John M. 1994. Organisasi, Struktur dan Manajemen. (Terjemahan: Djoerban Wahid, S.H). Jakarta: Erlangga.
- Hani Handoko. (1993 - 2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Ibnu Widiyanto. 2008. PointersMetodologi Penelitian. Semarang: CV. Dikalia.
- Iga Manuati Dewi. 2002. Makalah. Mengapa dan Untuk Apa OrangBekerja?. Bali: Universitas Udayana.
- Imam Ghozali. 2001. Ekonometrika: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert dan Michael T. Matteson. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Ed.7. Jakarta: Erlangga.
- Jalaluddin Rakhmad. 1999. Psikologi Komunikasi. Jakarta.
- Jansen Sinamo. 2005. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Liliweri Alo. 1997. Komunikasi Antarprbadi. Jakarta: PT. Indeks.
- Manullang, Marihot AMH. 1990. Manajemen Personalia. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2005. Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurhadi Subroto. 2005. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang. Thesis Surakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.
- Onong, Uchjana Effendy. (2001 - 2003). Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. Jakarta: Erlangga.
- Ovi Setya Prabowo. 2008. Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Di Pati. Skripsi Surakarta: Manajemen UMS.
- Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi Semarang. Jurnal Riset Bisnis Indonesia Vol.2, No.2, Juli, hlm.181-198.
- Reksohadiprojo dan Hani Handoko. 1997. Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rivai, Vethzal. 2004. Performance Appraisal. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Robbins, Stephen. 2001. Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications. 7th Edition: Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Ed.12. Jakarta: Salemba Empat.

Sarwoto. 1991. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Soeprihanto, John. 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Cetakan Kelima. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Sunyoto Munandar Ashar. 2001. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.

Toto Tasmara. 2002. Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Pres.