

**ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATION*  
(HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI FISIK  
LINGKUNGAN TERHADAP ETOS KERJA DAN  
KINERJA KARYAWAN DEDY JAYA PLAZA TEGAL**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana ( S1 )  
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi  
Universitas Diponegoro

Disusun Oleh:

**WIDDI EGA RUKMANA  
NIM. C2A006143**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2010**

## PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Widdi Ega Rukmana  
Nomor Induk Mahasiswa : C2A006143  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATION*  
(HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI  
FISIK LINGKUNGAN TERHADAP ETOS KERJA  
DAN KINERJA KARYAWAN DEDY JAYA PLAZA  
TEGAL**  
Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, SE, MSi

Semarang, 26 Agustus 2010

Dosen Pembimbing

( Dr. Ahyar Yuniawan, SE, MSi )  
NIP. 19700617 199802 1001

## **PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN**

Nama Penyusun : Widdi Ega Rukmana

Nomor Induk Mahasiswa : C2A006143

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATION*  
(HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI FISIK  
LINGKUNGAN TERHADAP ETOS KERJA DAN  
KINERJA KARYAWAN DEDY JAYA PLAZA TEGAL**

Telah dinyatakan lulus pada tanggal :.....

Tim Penguji

1. Dr. Ahyar Yuniawan, SE.,MSi. (.....)
2. Dra. Rini Nugraheni (.....)
3. Ismi Darmastuti, SE., MSi. (.....)

## **PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Widdi Ega Rukmana, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATION* ( HUBUNGAN ANTAR MANUSIA ) DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN TERHADAP ETOS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN KARYAWAN DEDY JAYA PLAZA TEGAL**, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang,  
Yang membuat pernyataan,

( Widdi Ega Rukmana )  
NIM : C2A006143

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*APA YANG ADA DI BELAKANG KITA*

*DAN APA YANG ADA DI DEPAN KITA*

*MERUPAKAN HAL KECIL DIBANDING DENGAN APA YANG ADA DI DALAM KITA*

**OLIVER WENDELL HOLMES**

HAL-HAL YANG PALING PENTING

TIDAK PERNAH BOLEH BERADA DI BAWAH KEKUASAAN

HAL-HAL YANG PALING TIDAK PENTING

**GOETHE**

***TIDAK MUNGKIN ADA PERSAHABATAN TANPA KEPERCAYAAN***

***DAN TIDAK ADA KEPERCYAAAN TANPA INTEGRITAS***

**SAMUEL JOHNSON**

SAYA MENJADIKAN HARAPAN SEORANG SUCI SEBAGAI PEDOMAN SAYA:

DALAM HAL-HAL YANG KRITIS, KESATIUAN -

DALAM HAL-HAL YANG PENTING, KEBINEKAMAN -

DALAM SEGALA HAL, KEMURAHAN HATI.

**PIDATO INAUGURAS**

**PRESIDEN GEORGE BUSH**

## **ABSTRACT**

*This research aims to examine the effectiveness of Human Relation and Environment Physical Condition to the improvement of Work Ethic and Performance. According to the previous research, environment physical condition recognized as an environment shaped by the implementation of human relation. Human relation contains mean a communication cause of characteristic who are action oriented. Therefore, organization should give be a free for employee to communication, so they can be a good cooperative on their job.*

*This study was held at one of trade corporation in Tegal. The method used is survey by distribute the questionnaires. From 68 persons of total population, by using the proportionate random sampling, 40 persons are selected as the respondent. The Path Analysis is used as quantitative analysis for this research. The Path Analysis done in two steps of linear regression.*

*The total determination coefficient computation showing that 28% of the dependent variable change, can be explained by the independent variables. While the rest of 72% explained by another variables besides the research model. The partial hypothesis test in each path showing that work ethic has positive and significant effect to performance. Then, both of human relation and environment physical condition partially has no positive and significant effect to work ethic.*

*Keywords : Human Relation, Environment Physical Condition, Work Ethic, Performance*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektivitas penerapan Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Fisik Lingkungan terhadap Etos Kerja dan Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, kondisi fisik lingkungan merupakan lingkungan yang terbentuk dari penerapan hubungan antar manusia. Hubungan antar manusia mengandung arti suatu komunikasi karena sifatnya yang orientasi pada perilaku. Oleh sebab itu, organisasi selayaknya harus memberikan kebebasan bagi karyawan untuk berkomunikasi agar mereka mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan dagang di Tegal. Metode yang digunakan berupa metode survei melalui penyebaran kuesioner. Dari populasi sejumlah 68 orang, dengan menggunakan teknik sampel acak proporsional, diperoleh jumlah sampel sebanyak 40 orang. Analisis jalur digunakan sebagai analisis kuantitatif. Analisis jalur menggunakan dua tahap regresi linear.

Hasil perhitungan koefisien determinasi total menunjukkan bahwa 28% perubahan variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya sebesar 72% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dari setiap jalur menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Etos Kerja terhadap Kinerja. Selanjutnya, Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Fisik Lingkungan masing-masing tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

Kata Kunci : Hubungan Antar Manusia, Kondisi Fisik Lingkungan, Etos Kerja, Kinerja

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah S.W.T yang telah memberikan kesehatan dan kenikmatan iman, dan shalawat serta salam selalu tercurah kepada Rasul Muhammad SAW yang telah memberikan teladan hidup kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul : **ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATION* ( HUBUNGAN ANTAR MANUSIA ) DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN TERHADAP ETOS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DEDY JAYA PLAZA TEGAL**. Dalam proses penulisan sampai dengan terselesaikannya skripsi ini, tentunya banyak sekali pihak yang berkontribusi didalamnya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada berbagai pihak tersebut, diantaranya:

1. Bapak Dr. H. Moch Chabachib, Msi., Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan,S.E, MSi. selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi serta membantu penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
3. Pihak Dedy Jaya Plaza Tegal yang telah sudi memberikan data dan laporan yang dibutuhkan peneliti sehingga sangat membantu penulis dalam mengumpulkan data penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak H. Susilo Toto Rahardjo, S.E., MT selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.



5. Bapak Drs. Prasetiono, MSi selaku dosen wali yang senantiasa memberikan pengarahan bagi penulis sekaligus sebagai wali selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang yang telah menunaikan kewajibanya dalam menyampaikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis.
7. Seluruh staff karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
8. Ibu tercinta, Ibu Fatchijah serta kakak-kakakku tersayang, Mas Dani (yang telah berbaik hati meminjamkan laptopnya selama proses pengerjaan skripsi), Mas Uki dan Mba Alvi (yang telah meberikan dorongan dan semangat), Mba Riska (yang telah membantu masalah keuangan).
9. Teman-teman dan sahabat-sahabatku yang selalu ada untukku : Yeremia Adi (teman satu kos), Devien Aprianto (tekhnisi laptop dan partner papercraft), Satria (si narsis dan pede), Agung Nur (my bestfriend selalu), Mas Didit (teman begadang dan internetan), Dea, Laksmi, Fajar, beserta teman-teman lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Dan akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

Semarang, 26 Agustus 2010

Widdi Ega Rukmana

NIM : C2A006143

# DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
1.1   Latar Belakang.....	1
1.2   Rumusan Masalah.....	9
1.3   Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1.4   Sistematika Penulisan.....	12
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1   Landasan Teori.....	14
2.2   Penelitian Terdahulu.....	36
2.3   Hubungan Antar Variabel.....	37

2.4	Kerangka Pemikiran.....	42
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	43
3.2	Penentuan Populasi dan Sampel.....	50
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	52
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	53
3.5	Metode Pengolahan Data.....	54
3.6	Metode Analisis.....	55
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1	Gambaran Singkat Perusahaan.....	63
4.2	Gambaran Umum Responden.....	63
4.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	68
4.4	Analisis Data.....	74
4.5	Pembahasan.....	90
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
5.1	Kesimpulan.....	94
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	96
5.3	Saran Bagi Perusahaan.....	96
5.4	Saran Penelitian Mendatang.....	97

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pusat-pusat Perbelanjaan di Kota Tegal.....	6
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Karyawan Berdasarkan Strata Latar Belakang Pendidikan.....	51
Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Umur.....	65
Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	66
Tabel 4.4 Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	67
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai <i>Human Relation</i> .....	69
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Fisik Lingkungan.....	71
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Etos Kerja.....	72
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja.....	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas ( KMO dan Bartlett' Test ).....	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas ( <i>Loading Factor</i> Rotated Component Matrix(a) ).....	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 4.12 Hasil Uji F Pertama.....	83
Tabel 4.13 Hasil Uji T Pertama.....	84
Tabel 4.14 Hasil Uji F Kedua.....	86
Tabel 4.15 Hasil Uji T Kedua.....	87
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi pada Regresi Tahap Pertama.....	88
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi pada Regresi Tahap Kedua.....	88

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1 Grafik Uji Normalitas untuk Persamaan $Y_2 = \alpha + \beta_1 Y_1 + e$ .....	79
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas untuk Persamaan $Y_1 = \alpha + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + e$ .....	80
Gambar 4.3 Hasil Uji Linearitas Variabel <i>Human Relation</i> dan Etos Kerja.....	81
Gambar 4.4 Hasil Uji Linearitas Variabel Kondisi Fisik Lingkungan dan Etos Kerja.....	82
Gambar 4.5 Hasil Uji Linearitas Variabel Etos Kerja dan Kinerja.....	82

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A Kuesioner
- Lampiran B Data Induk
- Lampiran C Uji Validitas
- Lampiran D Uji Reliabilitas
- Lampiran E Uji Asumsi Klasik
- Lampiran F Pengujian Hipotesis
- Lampiran G Frekuensi Tabel

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dewasa ini, perusahaan semakin berorientasi pada pelanggan dan perubahan berskala besar. Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sdm yang mampu bekerja secara bersama-sama selain itu perusahaan perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

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.

Dari uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi



oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka.

Untuk itu pada era ekonomi global ini menuntut upaya-upaya terobosan para pelaku utama usaha untuk secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing, yang tidak lagi mengandalkan keunggulan komparatif dibidang bahan baku dan sumber daya manusia saja, namun juga keunggulan kompetitif dapat diraih jika pelaku bisnis mempunyai kompetensi organisasi, artinya pebisnis tersebut terdapat peningkatan kinerja.

Etos kerja ini dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu perusahaan atau organisasi maupun instansi karyawan memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan ( *human relation* ), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2005) .

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2001). Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan etos kerja dan kinerja yang tinggi maka karyawan mau bekerja secara bersama-sama dan saling membantu didalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Tiffin dan McCormack (1994) dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

Pertama, faktor individu yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat fisik keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang, budaya dan variabel-variabel personal lainnya.

Kedua, faktor situasional meliputi faktor fisik yakni metode kerja dan lingkungan fisik (seperti penerangan, kebisingan, temperatur, dan ventilasi), faktor sosial dan organisasi yakni meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial

Karena pentingnya etos kerja dan kinerja ini maka pemimpin-pemimpin perusahaan berusaha untuk mempertinggi dan menjaga hal tersebut untuk kemajuan usaha dan perusahaannya.

Ketika suatu organisasi atau perusahaan didirikan, harapan yang ingin dicapai adalah mendapatkan kesuksesan dalam setiap langkah dan tindakan yang dilakukan sehingga pada

akhirnya akan tetap bertahan ( *survive* ) dalam jangka waktu lama. Akan tetapi saat ini perubahan lingkungan bisnis yang dihadapi oleh organisasi cepat berubah dan tidak dapat diprediksi.

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.

Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan human relation adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, karyawan yang cukup, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi.

Pada saat ini di kota-kota maju ataupun kota yang masih berkembang banyak terdapat pusat-pusat perbelanjaan baik yang berskala kecil seperti warung-warung yang biasa kita temui di dekat rumah, lalu pusat perbelanjaan berskala menengah yang mana banyak sekali terdapat di kota-kota maju atau berkembang dan yang terakhir adalah pusat perbelanjaan yang berskala besar seperti mall, plaza dan supermarket/toserba ( toko serba ada ). Untuk itu pusat-pusat perbelanjaan ini harus memiliki strategi yang tepat agar pusat perbelanjaan ini ramai dikunjungi oleh pengunjung. Untuk itu perlu adanya suatu hubungan yang baik antara manajer/karyawan dengan pengunjung, begitu juga dengan keadaan lingkungan atau tempat dari pusat perbelanjaan tersebut.

Studi dalam penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Dedy Jaya Plaza, sebuah pusat perbelanjaan yang terdapat di kota Tegal. Dedy Jaya Plaza adalah pusat perbelanjaan yang telah berdiri sejak tahun 1998, dimana pada saat itu perekonomian dalam keadaan krisis. Sehingga

pada saat itu pendiri Dedy Jaya Plaza yaitu bapak Muhadi Setiabudi mengatakan bahwa ia mendirikan pusat perbelanjaan tersebut karena ingin mencoba peruntungannya karena pada saat itu ia merasa belum ada persaingan yang berarti di bisnis ini. Pada saat sebelum Dedy Jaya Plaza didirikan, di kota Tegal hanya ada pusat perbelanjaan yaitu supermaket/toserba Marina dan Dynasty.

**Tabel 1.1**

**Pusat-pusat Perbelanjaan di Kota Tegal Tahun 2008**

<b>Nama</b>	<b>Jenis</b>	<b>Tahun Berdiri</b>
1. Marina	Supermarket	1993
2. Dynasty	Supermarket	1994
3. Mitra	Supermarket	1994
4. Dedy Jaya	Plaza	1998
5. Moro	Supermarket	2000
6. Rita	Mall	2002
7. Pasifik	Mall	2003

Sumber : penelitian lapangan

Menurut Irkham Fuaedy manajer personalia Dedy Jaya, pada tahun 2003 Dedy Jaya Plaza hampir tidak bisa bertahan. Tetapi berkat kerja cerdas semua karyawan, dari tingkat dasar sampai pimpinan serta adanya hubungan baik sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan, serta hubungan baik antara pihak Dedy Jaya dengan para pengunjung dan perubahan kondisi fisik maka Dedy Jaya Plaza mampu bertahan sampai sekarang ini. Untuk masalah kondisi fisik lingkungan kerja menurut Irkham Fuaedy akan lebih ditingkatkan lagi.

Hal yang juga tidak kalah penting, yaitu peningkatan kemampuan dan kualitas oleh masing-masing individu tentu saja berpengaruh kepada kinerja karyawan di lingkungan Dedy Jaya Plaza yang pada akhirnya juga berpengaruh pada kinerja pusat perbelanjaan tersebut. Untuk itu peningkatan kinerja tidak hanya didukung oleh keahlian dan pengetahuan karyawan, tetapi juga harus didukung oleh perilaku karyawan tersebut. Dalam hal ini tentu saja perilaku karyawan yang positif yang mampu meningkatkan kontinuitas usaha sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan hidup serta mempertahankan eksistensi perusahaan dalam persaingan bisnis yang ketat sekarang ini. Peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh human relation dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul :

**” ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATION* ( HUBUNGAN ANTAR MANUSIA )  
DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA DAN DAN  
KINERJA KARYAWAN DEDY JAYA PLAZA TEGAL ”**

## 1.2. Perumusan Masalah

Dari berbagai uraian diatas sebelumnya, masih banyak yang perlu diperbaiki oleh Dedy Jaya Plaza seperti masalah sdm yang ada didalamnya yang mana berhubungan dengan sikap dan perilaku karyawannya karena selama ini masih dijumpai adanya karyawan yang masih datang terlambat, kurangnya sikap baik antara karyawan dengan pengunjung, misalnya pada saat pengunjung membayar belanjannya sikap kasir yang melayani pengunjung tersebut kurang memberikan pelayanan yang menyenangkan.

Selain masalah sdm, yang perlu diperhatikan oleh manajemen Dedy Jaya Plaza adalah kondisi fisik lingkungan yang mana dirasa kurang nyaman, seperti halaman parkir dan juga salah satu lantai yang agak kotor dan juga masih tampak elevator yang menganggur tak berfungsi, padahal masalah ini bukanlah masalah yang berat apabila karyawan atau pihak pengelola yang bersangkutan mau bekerja dengan serius. Dengan sikap dan perilaku diatas maka etos kerja dalam perusahaan tersebut tidak akan dapat timbul maupun berkembang, perlu adanya suatu usaha yang sungguh-sungguh agar etos kerja karyawan dapat dikembangkan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan diatas, maka masih diperlukan penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang pengaruh hubungan antar manusia ( *human relation* ), kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja dan kinerja pada perusahaan dagang. Adapun alasan memilih objek studi tersebut dikarenakan sebelumnya penelitian mengenai faktor perilaku organisasi untuk karyawan perusahaan dagang masih relative jarang dilakukan. Disamping itu, penelitian berikutnya dilakukan dengan mengacu pada bagaimana hubungan antar manusia khususnya antar karyawan Dedy Jaya Plaza berkaitan dengan kondisi fisik lingkungan yang ada sekarang ini serta dampaknya terhadap etos kerja dan kinerja karyawan di dalamnya.

Dari semua uraian diatas maka dapat disusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *human relation* ( hubungan antar manusia ) berpengaruh terhadap etos kerja ?
2. Apakah kondisi fisik lingkungan berpengaruh terhadap etos kerja ?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

### **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari suatu penelitian adalah agar apa yang dilakukan dapat mengarah ke sasaran dan mendapat hasil yang diharapkan. Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Disamping hendak mencapai tujuan yang diharapkan, dengan melakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan etos



kerja dan kinerja karyawan khususnya dalam masalah human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat untuk mengetahui kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan, setelah itu penulis mencoba untuk memberikan alternatif pemecahannya sesuai dengan teori yang telah diperoleh.

c. Bagi Akademisi

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang, di dalam lingkungan kampus Universitas Diponegoro Semarang.

#### **1.4. Sistematika Penulisan**

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab.

Skripsi ini disusun dalam 5 ( lima ) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

**Bab I : Pendahuluan**

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah dan pembatasan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, serta sistematikan penulisan.

**Bab II : Tinjauan Pustaka**

Berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteliti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta berisi tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis, dan hipotesis.

### **Bab III : Metodologi Penelitian**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pengertian beberapa variabel penelitian yang sudah ditentukan, jumlah sampel yang diteliti, jenis sumber data, cara pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan untuk menguji kebenaran penelitian ini.

### **Bab IV : Hasil dan Pembahasan**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai gambaran umum perusahaan dan pembahasannya.

### **Bab V : Penutup**

Dalam bab ini akan diuraikan kesimpulan dan hasil pembahasan penelitian serta berisi saran pemecahan untuk masalah penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. *Human Relation* ( Hubungan Antar Manusia )**

*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.

Hanya saja, disini sifat hubungan sesama manusianya tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antara orang-orang yang berkomunikasi dimana mengandung unsur-unsur kejiwaan yang amat mendalam. Dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu merupakan suatu komunikasi karena sifatnya yang orientasi pada perilaku ( *action oriented* ) , hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang ( Onong, 2001 ).

Menurut Keith Davis ( 1989 ) ” Hubungan Antar Manusia ( *Human Relation* ) ” adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Ada dua pengertian hubungan manusiawi, yakni hubungan manusiawi dalam arti luas dan hubungan manusiawi dalam arti sempit:

1). Hubungan manusiawi dalam arti luas

Hubungan manusiawi dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Jadi, hubungan manusiawi dilakukan dimana saja; bisa dilakukan di rumah, di jalan, di dalam kendaraan umum ( misal bis, kereta api ) dan sebagainya.

2). Hubungan manusiawi dalam arti sempit

Hubungan manusiawi dalam arti sempit adalah juga interaksi antara seseorang dengan orang lain. Akan tetapi interaksi di sini hanyalah dalam situasi kerja dan dalam organisasi kerja ( *work organization* ).

## **2. Faktor-faktor Persepsi Interpersonal dalam *Human Relation* ( Hubungan Antar Manusia )**

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.

Faktor-faktor sosial seperti pengaruh interpersonal, nilai-nilai kultural dan harapan-harapan yang dipelajari secara sosial, pada persepsi individu, bukan saja terhadap objek-objek mati tetapi juga pada objek-objek sosial. Persepsi sosial adalah sebagai proses mempersepsi objek-objek dan peristiwa-peristiwa sosial.

Untuk tidak memperkabur istilah dan untuk menggarisbawahi pengertian manusia ( dan bukan merupakan benda ) sebagai objek persepsi, maka di sini menggunakan istilah persepsi interpersonal. Persepsi pada objek selain manusia disebut sebagai persepsi objek ( Jalaluddin, 1999 ).

Ada empat perbedaan antara persepsi objek dengan persepsi interpersonal. Pertama, pada persepsi objek, stimuli ditangkap oleh alat indera kita melalui benda-benda fisik; gelombang, cahaya, gelombang suara, temperatur dan sebagainya;

pada persepsi interpersonal, stimuli mungkin sampai kepada kita melalui lambang-lambang verbal atau grafis yang disampaikan pihak ketiga. Kedua, bila kita menanggapi objek, kita hanya menanggapi sifat-sifat luar objek itu; kita tidak meneliti sifat-sifat batiniah objek itu.

Ketika kita melihat papan tulis, kita tidak pernah mempersoalkan bagaimana perasaannya ketika kita amati. Pada persepsi interpersonal, kita mencoba memahami apa yang tidak tampak pada alat indera kita. Ketiga, ketika kita mempersepsi objek, objek tidak bereaksi kepada kita; kita pun tidak memberikan reaksi emosional padanya. Keempat, objek relatif tetap, manusia berubah-ubah. Perubahan ini kalau membingungkan kita, akan memberikan informasi yang salah tentang orang lain.

### **3. Teknik-Teknik *Human Relation* ( Hubungan Antar Manusia )**

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.

Orang yang menderita frustrasi dapat dilihat dari tingkah lakunya; ada yang merenung dengan wajah murung, lunglai tak berdaya, putus asa, mengasingkan diri, mencari dalih untuk

menutupi kemampuannya, mencari kompensasi, berfantasi diri, atau bertingkah laku kekanak-kanakan. Apabila frustrasi itu diderita oleh karyawan, apabila dalam jumlah yang banyak maka akan mengganggu jalannya kegiatan perusahaan dimana akan menjadi rintangan bagi tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Tidaklah bijaksana jika seorang pemimpin menangani karyawannya yang frustrasi dengan tindakan kekerasan. Di sinilah pentingnya peran hubungan manusiawi. Dimana dia harus membawa penderita dari situasi masalah ( *problem situation* ) kepada perilaku penyelesaian masalah ( Onong, 2001 ).

Dalam kegiatan hubungan manusiawi ini ada teknik yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang sedang menderita frustrasi yakni dengan apa yang disebut konseling ( *counseling* ). Yang bertindak sebagai konselor ( *counselor* ) bisa dilakukan oleh pemimpin perusahaan, kepala humas, atau kepala-kepala lainnya ( kepala bagian, seksi, dan lain-lain ).

Tujuan konseling adalah membantu konseli ( *counselee* ), yakni karyawan yang menghadapi masalah atau yang menderita frustrasi, untuk memecahkan masalahnya sendiri atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya.

Dalam kegiatan hubungan manusiawi ini terdapat dua jenis konseling, bergantung pada pendekatan ( *approach* ) yang dilakukan. Kedua jenis konseling tersebut ialah *directive counseling*, yakni konseling yang langsung terarah dan *non directive counseling* yakni konseling yang tidak langsung terarah.

Selain dengan konseling, ada beberapa teknik dalam hubungan antar manusia antara lain :

1) Tindakan sosial

Tindakan sosial menurut Max Weber adalah tindakan seorang individu yang dapat mempengaruhi individu lain dalam masyarakat.

2) Kontak sosial

Kontak sosial adalah hubungan antara satu pihak dengan pihak lain yang merupakan terjadinya awal interaksi sosial.

3) Komunikasi sosial

Proses komunikasi terjadi saat kontak sosial berlangsung. Secara harfiah komunikasi merupakan hubungan atau pergaulan dengan orang lain.

Kunci aktivitas human relations adalah motivasi, memotivasikan karyawan untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan lain sebagainya.

Seseorang memasuki suatu organisasi, karena ia berpikir organisasi akan dapat membantu dia untuk mencapai tujuannya. Demikian pula para karyawan, mereka mempunyai organisasi, mereka anggota organisasi keorganisasian dimana mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemimpin organisasi tersebut dapat mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas para karyawan dan mengkooperasikan hasrat-hasrat mereka untuk bekerja bersama-sama. Ini semua tertuju kepada sasaran yang direncanakan, dan di sini komunikasi memegang peranan penting. Human relations seperti ditegaskan di muka adalah komunikasi persuasif.

Dengan melaksanakan human relations itu pemimpin organisasi atau pemimpin kelompok melakukan komunikasi dengan karyawannya secara manusiawi untuk menggiatkan



mereka bekerja bersama-sama, sehingga hasilnya memuaskan di samping mereka bekerja dengan hati yang gembira.

#### **4. Hambatan dalam *Human Relation* ( Hubungan Antar Manusia )**

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.

Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, prejudice, tamak, iri hati, apatisisme dan sebagainya ( Onong, 2003 ).

Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator ialah mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangkan komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan.

Apabila seseorang dikonfrontasikan dengan suatu bentuk komunikasi yang tidak disukainya karena mengganggu kedudukan pendidikan, atau kepentingannya maka orang tersebut biasanya mencemoohkan komunikasi atau mungkin pula mengelakkan dan secara acuh tak acuh mendiskreditkan pesan komunikasi sebagai hal yang sukar dimengerti. Gejala mencemoohkan dan mengelakkan suatu komunikasi untuk kemudian mendiskreditkan atau menyesatkan pesan komunikasi, dinamakan penghindaran komunikasi ( *evasion of communication* ).

### **2.1.2. 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.

Mengenai lingkungan kerja fisik yang baik, Sarwoto ( 1991 ) mengatakan bahwa lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja antara lain: tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Lebih lanjut dikemukakan oleh M. Manullang ( 1990 ) bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktifitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja adalah :

”Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja dapat menambah kegairahan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja”

Persepsi tentang kondisi fisik lingkungan kerja adalah pandangan, pengamatan dan pemberian arti mengenai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan.

## **1. Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja**

Menurut Supriadi dalam Subroto, ( 2005 ) ” lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja ”.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat diambil pengertian bahwa keadaan lingkungan sekitar para karyawan bekerja merupakan tempat yang menentukan para karyawan dalam bekerja perlu diciptakan suatu lingkungan yang kondusif yang dapat menentramkan dan dapat membuat betah karyawan dalam bekerja.

## **2. Faktor lingkungan yang mempengaruhi lingkungan kerja ada ( Subroto, 2005 ), antara lain :**

### **a. Lingkungan kerja non fisik**

#### **1). Faktor lingkungan sosial**

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

#### **2). Faktor status sosial**

Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

#### **3). Faktor hubungan kerja dalam organisasi**

Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan atau pimpinan.

#### **4). Faktor sistem informasi**

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota organisasi atau diantara karyawan perusahaan.

Adanya komunikasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan atau salah faham.

b. Lingkungan kerja fisik

1). Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan kinerja.

2). Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja.

Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja yang harus diketahui dan harus diperhatikan yang berpengaruh besar terhadap semangat kegairahan kerja antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan.

Kondisi lingkungan yang sehat dan aman merupakan dambaan setiap orang yang akan lebih baik apabila ditunjang dengan kondisi kantor atau tempat bekerja yang baik dan peralatan yang memadai maka akan menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik atau bisa juga meningkat.

### **2.1.3. Etos Kerja**

Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

#### **1. Pengertian etos kerja**

Menurut Bob Black dalam Iga Manuati Dewi ( 2002:2 ), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya.

Etos kerja menurut Chaplin ( 2001 ) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Tasmara ( 2002 ) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal ( *high performance* ).

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu ( kelompok ) dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

Selain itu dari uraian diatas terdapat beberapa pengertian etos kerja, antara lain :

- 1). Keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok orang atau sebuah instansi.
- 2). Etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.
- 3). Sehimpunan perilaku positif yang lahir sebagai buah keyakinan fundamental dan komitmen total pada sehimpunan paradigma kerja yang integral.

## **2. Aspek-aspek pengukuran etos kerja**

Paradigma kerja yang profesional menurut Jansen Sinamo dalam Iga Manuati Dewi ( 2005 ) antara lain adalah :

- a. Kerja adalah rahmat :  
Harus bekerja tulus penuh syukur
- b. Kerja adalah amanah :  
Harus bekerja benar penuh integritas
- c. Kerja adalah panggilan :  
Harus bekerja tuntas penuh tanggung jawab
- d. Kerja adalah aktualisasi :

Harus bekerja keras penuh semangat

e. Kerja adalah ibadah :

Harus bekerja serius penuh pengabdian

f. Kerja adalah seni :

Harus bekerja kreatif penuh suka cita

g. Kerja adalah kehormatan :

Harus bekerja unggul penuh ketekunan

h. Kerja adalah pelayanan :

Harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko ( 1993 ) yaitu antara lain sebagai

berikut :

- a. Aspek dari dalam, merupakan aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.
- b. Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini bisa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran *human relation* akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja karyawan.
- c. Aspek persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini

akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan karyawan memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktifitas kerjanya.

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penelitian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif.

Berpangkal tolak dari uraian itu, maka suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- a. Memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja yang dirasakan sebagai suatu aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang memiliki etos kerja rendah, maka akan mewujudkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu :

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- e. Kerja dihayati sebagai bentuk rutinitas hidup.



Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya.

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang "membangun", maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada 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.

Nitisemito ( 1996 ) mengatakan bahwa indikasi turun/rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain :

- a. Turun/rendahnya produktifitas.
- b. Tingkat absensi yang naik/rendahnya.
- c. *Labour turnover* ( tingkat perputaran buruh ) yang tinggi.
- d. Tingkat kerusakan yang naik.
- e. Kegelisahan dimana-mana.
- f. Tuntutan yang sering terjadi.
- g. Pemogokan.

Berdasarkan pada beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap yang mendasar baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan.

### **3. Nilai-nilai dalam etos kerja**

Daya dorong bagi pendisiplinan jajaran kerja diberikan oleh Herzberg. Dasar bagi gagasannya adalah faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggung jawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif.

Dalam buku ” Manusia Indonesia ” karya Mochtar Lubis, diungkapkan adanya karakteristik etos kerja tertentu yang dimiliki oleh bangsa Indonesia.

Beberapa diantara ciri-ciri itu adalah :

- a). Munafik
- b). Tidak bertanggung jawab
- c). Feodal
- d). Percaya pada takhayul
- e). Lemah wataknya

Beliau tidak sendirian, sejumlah pemikir atau budayawan lain menyatakan hal-hal yang serupa. Misalnya, ada yang menyebut bahwa bangsa Indonesia memiliki ’ budaya loyo ’, dan banyak lagi.

#### **2.1.4. Kinerja**

Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ( Rivai dan Basri, 2004: 14 ). Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi ( fisik atau mental ) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas.

Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka

pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, ( Robbins, 2001 ).

Agar kinerja berjalan secara optimal, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya serta mengetahui pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh 3 ( tiga ) hal yaitu:

1. kemampuan,
2. keinginan,
3. lingkungan.

Tanpa mengetahui tentang 3 ( tiga ) faktor tersebut maka kinerja yang baik tidak akan tercapai. Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ( Soeprihanto, 2001 ).

Menurut Ivancevich ( 1994 ), hasil dari kinerja memiliki nilai bagi organisasi dan individu, yaitu :

1. Hasil tujuan ( kuantitas dan kualitas output, absensi, keterlambatan, dan pergantian karyawan ).
2. Hasil perilaku pribadi ( hadir secara teratur atau absen, kesehatan, stress kerja, kecelakaan ).
3. Hasil instrinsik dan ekstrinsik.
4. Hasil kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Gomez ( 2001 ) dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik ( *judgement performance evaluation* ), maka ada 8 ( delapan ) dimensi yang perlu mendapat perhatian, antara lain:

1. Kualitas Pekerjaan ( *Quality of Work* )

Kualitas kerja akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. Kuantitas Pekerjaan ( *Quantity of Work* )

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu ditentukan.

3. Pengetahuan Pekerjaan ( *Job Knowledge* )

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

4. Kreatifitas ( *Creativeness* )

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. Kerjasama ( *Cooperative* )

Kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain.

6. Inisiatif ( *Initiative* )

Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa mendatang.

7. Ketergantungan ( *Dependability* )

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.

8. Kualitas Personil ( *Personal Quality* )

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integrasi pribadi.

Menurut Seymour dalam Dongoran ( 2006 ), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur dengan alat yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, meliputi jumlah kerja, mutu kerja,

pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan dan perencanaan kerja. Mathis (2005) mengungkapkan bahwa komponen kinerja meliputi kemampuan individual, perluasan usaha, dan dukungan organisasional. Kemampuan individual mencakup bakat, minat, faktor kepribadian. Usaha meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas. Serta dukungan organisasional terdiri atas pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Sedangkan Rivai and Basri ( 2004:16 ) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. menurut Rahmatullah ( 2003 ) dikutip dari Purnomo dan Waridin ( 2006 ) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor individual

Faktor individual ini terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.

b. Faktor psikologis

Faktor psikologis ini terdiri dari: Persepsi, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran.

### c. Faktor organisasi

Faktor organisasi ini terdiri dari: sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan *job design*.

Menurut Ivancevich (1994) mengevaluasi kinerja karyawan dalam dua kategori : Pertama pada karyawan teknik, yang mencakup kompetensi teknis, kesanggupan mencukupi kebutuhan sendiri, hubungan dengan orang lain, kompetensi komunikasi, inisiatif, kompetensi administrasi, keseluruhan hasil kinerja karyawan teknik. Kedua evaluasi terhadap manajerial, yang mencakup kreatifitas, kontribusi yang diberikan, usaha kelompok kerja, keseluruhan hasil kerja. Sedangkan menurut Juliarsih ( 2005 ) dalam Purnomo dan Waridin ( 2006 ) mengukur kinerja dengan indikator seperti : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kompensasi, kehadiran, konservasi. Maka dengan mengetahui kinerja karyawan dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen untuk menentukan kebijakan sumberdaya manusia tentang apa yang terbaik untuk diberikan kepada para karyawan dalam organisasi.

Terdapat penilaian kinerja untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan ( 2006 ). Penilaian terhadap kinerja berkaitan dengan penghargaan. Karyawan yang kinerjanya baik hendaknya diberikan penghargaan sehingga kinerjanya tersebut dapat dipertahankan di kemudian hari.

Dari berbagai penjelasan diatas mengenai kinerja terdapat beberapa kesimpulan mengenai pengertian kinerja, yaitu antara lain :

- (1). Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

- (2). Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
- (3). Kinerja dipengaruhi oleh tujuan.
- (4). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.
- (5). Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.
- (6). Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.
- (7). Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: a. tugas individu, b. perilaku individu, c. ciri individu.
- (8). Kinerja sebagai salah satu kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.
- (9). Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (  $A$  ), motivasi atau *motivation* (  $M$  ) dan kesempatan atau *opportunity* (  $O$  ), yaitu kinerja  $f (A \times M \times O)$ . Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Dari hasil kajian pustaka, penulis menemukan pernah ada penelitian yang berhubungan dengan human relation, kondisi fisik lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja, yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo Utomo ( 2006 ), meneliti tentang analisis pengaruh pemberdayaan, lingkungan fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Patra Semarang Convention Hotel.

Analisis yang digunakan adalah dengan analisis Regresi Berganda dengan menggunakan uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini adalah variabel pemberdayaan, variabel lingkungan fisik dan variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji korelasi secara berganda yang menghasilkan nilai koefisien korelasi ( R ) adalah sebesar 0,718; artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara pemberdayaan, lingkungan fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif karena semakin mendekati 1. Berdasarkan hasil estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (  $R^2$  ) adalah sebesar 0,516 atau 51,6%.

Penelitian yang dilakukan Ovi Setya Prabowo ( 2008 ) meneliti tentang analisis pengaruh human relation, kondisi fisik lingkungan kerja dan leadership terhadap etos kerja karyawan kantor pendapatan daerah di Pati.

Analisis yang digunakan adalah dengan analisis Regresi Berganda dengan menggunakan uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini adalah variabel-variabel human relation, variabel-variabel kondisi fisik lingkungan kerja dan variabel-variabel leadership berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji korelasi secara berganda yang menghasilkan nilai koefisien korelasi ( R ) adalah sebesar 0,916; artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara human relation, kondisi fisik lingkungan kerja dan leadership



terhadap kinerja adalah positif karena semakin mendekati angka 1. Berdasarkan hasil estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,816 atau 81,6%.

### 2.3. Hubungan Antar Variabel

#### 1. Hubungan *Human Relation* ( Hubungan Antar Manusia ) dengan Etos Kerja

Hubungan antar manusia dalam bekerja diartikan sebagai interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggungjawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerja secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial ( Davis, 1990 ).

Hubungan antar manusia didefinisikan sebagai hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antarpersonal ( *interpersonal communication* ) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis.

Dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action oriented*, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang ( Onong, 2001 ).

Selain itu menurut Bahauddin ( 2008 ), hubungan antar manusia merupakan hubungan atau kerjasama antara dua individu atau lebih, khususnya dalam status hubungan atau interaksi sosial. Buruk atau baiknya hubungan ini dapat diukur dari adanya kepercayaan yang bersifat timbal balik antara satu orang dengan orang lain serta dari adanya sebuah penghormatan dan penghargaan dan rasa tolong menolong yang kokoh.

Hubungan antar manusia merupakan esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, dalam arti bahwa human relation 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.

Berdasarkan dari asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis :

**H<sub>1</sub> : *Human Relation* ( hubungan antar manusia ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.**

## 2. Hubungan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dengan Etos Kerja

Kondisi fisik lingkungan merupakan faktor yang penting didalam kelancaran dan kenyamanan bekerja, hal ini akan dapat meningkatkan produktifitas dan efisiensi kerja karyawan karena kondisi fisik lingkungan ini bersifat nyata, hal ini berkaitan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan atau digunakan untuk bekerja.

Menurut Nitisemito ( 1996 ) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi fisik lingkungan kerja mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja atau karyawan ( Munandar, 2001 ).

Seperti disebutkan diatas menurut M. Manullang ( 2006 ) bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktifitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja adalah :

”Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja dapat menambah kegairahan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja”.

Berdasarkan dari asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis :

**H<sub>2</sub> : Kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.**

### 3. Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja

Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju dan mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut, hal ini harus melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Chaplin ( 2001 ) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Maksudnya adalah etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung yang ada dalam perusahaan tersebut. Dengan penciptaan karakter dan watak yang sama diantara sumber daya manusia tersebut maka akan menjamin terlaksananya fungsi-fungsi manajemen dengan baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sinamo ( 2005 ) etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial.

Tujuan organisasi akan dapat tercapai jika didukung oleh semua unsur yang ada dalam organisasi. Tidak hanya dukungan unsur financial, tetapi juga unsur sumber daya manusianya, yaitu sumber daya manusia memiliki kinerja dan senantiasa meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah : “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan” ( Rivai, 2004:309 ).

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan etos kerja yang tinggi.

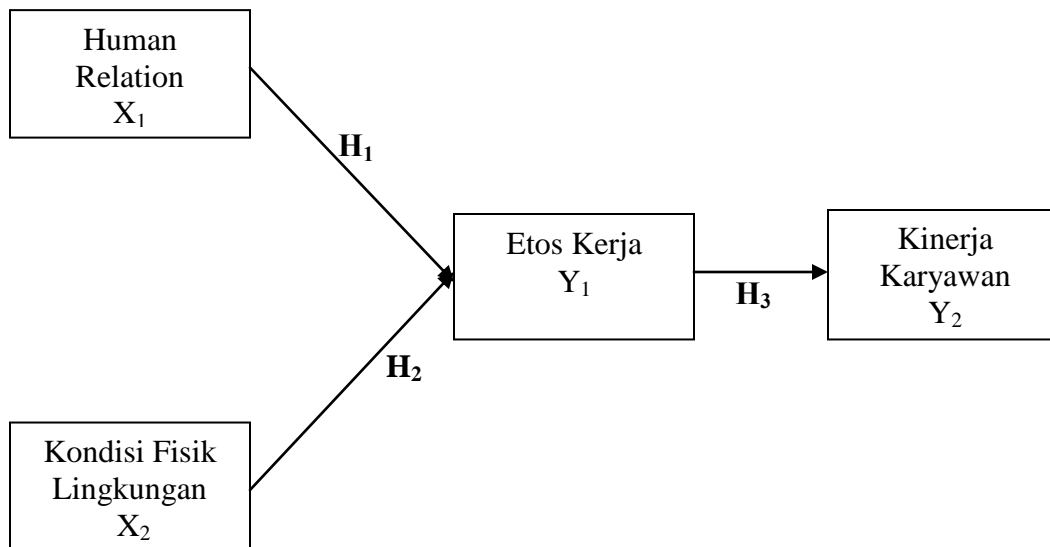
Berdasarkan dari asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis :

**H<sub>3</sub> : Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

## 2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan telaah pustaka, maka dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Supaya penelitian dapat lebih akurat dan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan sasaran penelitian yang digunakan, maka diperlukan suatu metode penelitian yang baik. Metode penelitian merupakan suatu cara yang dilakukan dalam proses penelitian guna memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati dan sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa hal sebagai berikut.

#### **3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **3.1.1. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya ( Sugiyono, 1999 ).

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang dikelompokkan atas dua jenis, yaitu variabel bebas ( X ) dan variabel terikat ( Y ).

##### **1. Variabel Terikat ( *Dependen Variabel* )**

Variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen ( Husein Umar, 2004 ).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah etos kerja dan kinerja karyawan, maksud dari etos kerja disini adalah bagaimana sikap, perilaku atau kebiasaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan maksud dari kinerja karyawan disini adalah seberapa besar karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan, diukur dengan kriteria kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

## 2. Variabel Bebas ( *Independen Variabel* )

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjelaskan variabel yang lain ( Husein Umar, 2004 ). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah hubungan antar manusia ( *human relation* ) dan kondisi fisik lingkungan kerja.

Masing-masing jawaban atas pertanyaan melalui kuesioner yang terkait dengan indikator-indikator variabel diatas akan diberi bobot atau skor dengan menggunakan angka-angka tertentu. Teknik pengukuran skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan skor angka 1 untuk persepsi pernyataan sangat tidak setuju sampai skor angka 5 untuk persepsi pernyataan sangat setuju. Jadi semakin besar angka skala yang dipilih oleh responden, semakin setujulah ia akan pernyataan tersebut.

Yang menjadi variabel penelitian seperti apa yang telah diuraikan diatas meliputi antara lain sebagai berikut :

1. Pengaruh dimensi *human relation* ( hubungan antar manusia ) terhadap etos kerja karyawan. Dimana pengaruh dimensi human relation sebagai variabel independen serta etos kerja sebagai variabel dependen.
2. Pengaruh dimensi kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Dimana pengaruh dimensi kondisi fisik lingkungan kerja sebagai variabel independen serta etos kerja sebagai variabel dependen.
3. Pengaruh dimensi etos kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana pengaruh dimensi etos kerja sebagai variabel dependen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

### 3.1.2. Definisi Operasional

#### 1. *Human Relation* ( Hubungan Antar Manusia )

Menurut Onong ( 2001 ), human relation adalah hubungan manusiawi yang termasuk ke dalam komunikasi antarpersonal ( *interpersonal communication* ), sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis.

Human relation merupakan unsur dalam manajemen sumberdaya manusia yang menciptakan suatu komunikasi diantara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat atau perilaku yang saling pengertian didalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Jalaluddin ( 1999 ), human relation dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

##### 1). Kebutuhan untuk bekerjasama

Kebutuhan disini adalah adanya kebutuhan untuk bekerjasama di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dilakukan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

##### 2). Kesiapan mental

Karyawan perlu memiliki kesiapan mental seperti tekanan didalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau menjalankan suatu pekerjaan yang baru dari atasan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

##### 3). Pengendalian emosional

Pengendalian emosional adalah dimana seorang karyawan mampu mengontrol emosi yang sedang dialaminya agar tidak mengganggu di dalam pekerjaannya sehingga suasana bekerja menjadi tenang dan menyenangkan.



#### 4). Latar belakang budaya

Latar belakang budaya adalah dimana didalam bekerja perlu adanya saling menghormati antara karyawan maupun antara atasan dengan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain-lainnya. Sehingga suasana kerja akan terasa nyaman dan terasa seperti satu keluarga.

## 2. Kondisi Fisik Lingkungan

Menurut Sarwoto ( 1991 ) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi fisik lingkungan ini penting peranannya dalam mencapai tujuan perusahaan karena dengan kondisi fisik lingkungan yang mendukung maka akan membuat karyawan menjadi nyaman dan tenang dalam bekerja, hal ini akan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam bekerja, kondisi fisik lingkungan kerja yang baik dapat juga menambah kegairahan kerja serta akan meningkatkan efisiensi.

Menurut Nitisemito ( 1996 ), kondisi fisik lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

#### 1). Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan membuat seorang karyawan bekerja dengan senang dan lebih bersemangat.

#### 2). Penerangan

Penerangan dalam suatu lingkungan kerja ditentukan oleh intensitas cahaya, dimana penerangan lingkungan kerja harus diatur cukup dan sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukan.

3). Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang baik akan memberikan kesegaran fisik kepada para pekerja, sehingga semangat dan gairah kerja muncul.

4). Tata ruang ( terutama pengaturan meja, kursi kerja dan lemari )

Tata ruang yang rapi akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

5). Pewarnaan

Warna dapat mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya, dimana warna dari suatu ruangan kerja dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja.

6). Peralatan kerja yang tersedia

Peralatan kerja yang tersedia merupakan komponen yang menunjang aktivitas kerja.

### 3. Etos Kerja

Etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

Menurut Tasmara ( 2002 ), etos kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

1). Menghargai waktu

Individu yang mempunyai etos kerja tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktifitasnya.

2). Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (*pressure*).

3). Keinginan untuk mandiri

Individu yang mempunyai etos kerja tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.

4). Penyesuaian

Individu dengan etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.

4. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Roobins, 2000).

Kinerja seorang karyawan akan dapat meningkat apabila karyawan itu sadar sepenuhnya akan tugas dan pekerjaannya itu serta memiliki keinginan yang besar untuk menyelesaikan pekerjaannya itu dengan sempurna.

Menurut Menurut John Bernardin dalam Kurniati ( 2007 ), kinerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

1). Kuantitas pekerjaan

Banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

2). Kualitas pekerjaan

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

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 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 meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta intervensi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

6). Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

### **3.2. Penentuan Populasi dan Sampel**

Penentuan sampel digunakan untuk menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan jumlah populasi, jumlah sampel yang diambil, metode pengambilan sampel, lokasi sampel dan responden yang akan dimintai data atau keterangan.

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu ( Nur Indrianto, 2002 ).

Atau populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ( Sugiyono, 2008: 117 ).

Yang dimaksud populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Dedy Jaya Plaza yang berjumlah 68 orang karyawan ( data dari pihak manajemen Dedy Jaya Plaza ).

Penentuan sampel yang akan dianalisa pada penelitian ini diambil dari populasi keseluruhan. Karena populasi keseluruhan berjumlah cukup besar, sehingga tidak mungkin untuk meneliti keseluruhan maka diambil sampel untuk dianalisa, berdasarkan rumus Slovin (Umar, 2003: 108) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{68}{1 + 68(0.1)^2} \\ &= 40,47 \text{ dibulatkan } 40 \text{ responden}\end{aligned}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, maksimum sebesar 10%.

Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sejumlah 40,47 yang dibulatkan menjadi 40 orang karyawan Dedy Jaya Plaza, dimana setiap unit sampel ( responden ) dalam penelitian ini dipastikan hanya mempunyai satu kali kesempatan untuk mengisi kuesioner. Hal ini untuk menghindari terjadinya bias akibat pengulangan dalam pengambilan data.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis ***Probability Sampling***. Probability Sampling menunjukkan bahwa semua elemen dalam populasi memiliki kesempatan ( probabilitas ) yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Widiyanto, 2008). Teknik Probability Sampling yang dipilih yaitu *Proporsional Stratified Random Sampling*. Proporsional Stratified Random Sampling digunakan pada populasi dengan anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional ( Sugiyono, 2008 ). Strata atau tingkatan yang digunakan adalah latar belakang pendidikan, hal ini disebabkan untuk mempermudah memperoleh data kuesioner, karena apabila menggunakan strata berdasarkan bidang pekerjaan masing-masing karyawan akan butuh waktu lama. Secara lebih jelas dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:

**Tabel 3.1**

**Jumlah Sampel Karyawan Berdasarkan Strata Latar Belakang Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Persentase (%)</b>	<b>Jumlah Sampel</b>
S1	6	$6/68 \times 100\% = 8,8$	$8,8\% \times 40 = 4$
D3	20	$20/68 \times 100\% = 29,4$	$29,4\% \times 40 = 12$
SMA	35	$35/68 \times 100\% = 51,5$	$51,5\% \times 40 = 20$
SMP	7	$7/68 \times 100\% = 10,3$	$10,3\% \times 40 = 4$
<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100</b>	<b>40</b>

Sumber: data primer yang diolah, 2010

### 3.3. Jenis dan Sumber Data

Data merupakan faktor yang penting untuk menunjang suatu penelitian. Data penting yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari para responden, dimana data tersebut diperoleh melalui penyerahan kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama (primer), dimana dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan) yang dibagikan dan diisi oleh responden (Nur Indrianto dkk, 1999) atas pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan human relation, kondisi fisik lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui suatu media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Nur Indrianto dkk, 1999).

### 3.4. 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.

Penggunaan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa metode ini cukup ekonomis, cepat dalam mengumpulkan fakta-fakta lain yang dibutuhkan dan menjamin kerahasiaan identitas responden agar mudah dalam memberikan informasi atau jawaban sehingga sesuai dengan penelitian. Teknik ini sangat efektif dalam pendekatan survey dan lebih reliabel jika pertanyaan-pertanyaanya tersebut terarah dengan baik dan efektif ( Husein Umar, 2004 ) sehingga sangat sesuai dengan penelitian ini yang terbatas waktu, tenaga dan dana yang tersedia. Data sekunder diperoleh melalui teknik dokumentasi dari sumber-sumber yang relevan terhadap penelitian ini, baik yang berasal dari perusahaan maupun dari referensi-referensi terkait.



### 3.5. Metode Pengolahan Data

Di dalam penelitian ini tahap pengolahan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 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 ( *Skoring* )

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

## 3.6. Metode Analisis

### 3.6.1. 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:

#### 1. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan Analisis Faktor Eksploratori atau *Exploratory Factor Analysis* ( **EFA** ). Tujuan utama dari analisis faktor ini adalah mendefinisikan struktur suatu data matrik dan menganalisis korelasi antar sejumlah besar variabel yang diteliti, meliputi *test score, test items*, dan jawaban kuesioner ( Ghozali, 2006 ).

Analisis faktor menghendaki adanya matrik data dengan tingkat korelasi yang cukup. Cara mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan untuk menentukan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah melalui Uji *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* ( **KMO MSA** ).

Nilai KMO bervariasi dari 0 hingga 1. Nilai yang dikehendaki harus  $> 0.50$  agar dapat dilakukan analisis faktor. Analisis Faktor Eksploratori digunakan untuk mencari pengelompokan baru variabel awal menjadi variabel yang jumlahnya lebih sedikit. Jika

suatu indikator merupakan indikator pengukur konstruk, maka akan memiliki nilai *loading factor* yang tinggi. Alat untuk menginterpretasikan faktor adalah dengan rotasi faktor (*factor rotation*). Tujuan rotasi faktor adalah untuk memperjelas variabel yang masuk ke dalam faktor tertentu. Rotasi faktor terdiri dari rotasi orthogonal (sudut 90°) dan rotasi oblique (sudut tidak harus 90°). Karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengurangi jumlah variabel awal, maka dipilih teknik Rotasi Orthogonal dengan proses *Varimax*.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2001).

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai **Cronbach Alpha > 0,60** (Imam Ghozali, 2001).

Rumus yang digunakan (Sugiyono, 2004: 122) adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \partial^2 b}{\partial^2 t} \right)$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan

$$\sum \hat{\sigma}^2 b = \text{Jumlah varian butir}$$

$$\hat{\sigma}^2 t = \text{Varian total} \quad .$$

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji penyimpangan asumsi klasik yang perlu dilakukan dalam Analisis Jalur, antara lain ( Imam Ghozali, 2009 ) :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal ( Imam Ghozali, 2009 ). Adapun analisis yang digunakan untuk menguji normalitas dalam model penelitian ini adalah dengan metode statistik, antara lain :

##### a) *Skewness* (kemencengan variabel).

*Skewness* menunjukkan variabel yang nilai *mean*-nya tidak di tengah-tengah distribusi.

Rumus yang digunakan :

$$Z_{skewness} = \frac{Skewness}{\sqrt{6/N}}$$

##### b) *Kurtosis* (titik puncak suatu distribusi).

*Kurtosis* berhubungan dengan puncak dari suatu distribusi. Rumus yang digunakan :

$$Z_{kurtosis} = \frac{Kurtosis}{\sqrt{24/N}}$$

Di mana N merupakan jumlah sampel. Dengan tingkat signifikansi ditentukan sebesar 0.05 dan nilai Z tabel 1.96, jika nilai Z hitung  $>$  Z tabel, maka distribusi tidak normal. Sebaliknya, jika nilai Z hitung  $\leq$  Z tabel, maka distribusi dinyatakan normal.

## 2) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Model dibentuk berdasarkan tinjauan teoritis bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya adalah linear. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antar dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada.

Mengingat penelitian ini menggunakan Analisis Jalur ( Path Analysis ), maka terdapat beberapa asumsi dasar untuk memenuhi kaedah *Trimming Theory* ( Teori Trimming ), di antaranya :

1. Hubungan antar variabel harus bersifat linear.
2. Model penelitian memiliki hubungan kausalitas dengan panah satu arah / *one-way causal flow* ( recursive model ). Pengujian dilakukan secara parsial dengan OLS (analisis regresi).
3. Variabel endogen minimal dalam skala interval.
4. Instrumen penelitian harus reliabel dan valid ( variabel diukur tanpa kesalahan ).
5. Model penelitian sesuai dengan teori dan konsep.

Dalam Teori Trimming, pengujian validitas model riset diamati melalui perhitungan koefisien determinasi total, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Koefisien Determinasi Total} = R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

Uji validitas koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai p dari **Uji t**, yaitu pengujian koefisien regresi variabel yang dibakukan secara parsial. Variabel dengan koefisien path terbesar merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan.

Selanjutnya, sifat linearitas antara variabel independen dan variabel dependen dapat diamati melalui *Scatter Plot Diagram* dengan tambahan garis regresi. Karena diagram pencar hanya menampilkan hubungan antara dua variabel, maka pengujian dilakukan secara berpasangan setiap dua variabel ( Santoso, 2004 ).

### 3.6.3. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan statistik untuk data yang memerlukan pengukuran. Analisis kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan Analisis Jalur.

Rumus :

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 Y_1 + e$$

$$Y_1 = \alpha + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + e$$

Di mana : **Y** = variabel dependen, yaitu kinerja karyawan

**a** = konstanta

**β<sub>1</sub>** = koefisien regresi variabel 1

**β<sub>2</sub>** = koefisien regresi variabel 2

$\beta_3$  = koefisien regresi variabel 3

$X_1$  = variabel independen 1

$X_2$  = variabel independen 2

$e$  = residual error

### 3.6.4. Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji Ketepatan Model

##### 1) Uji - F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model riset dengan mengukur pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Iklim Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, serta Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Rumus :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) (n - k - 1)}$$

Keterangan : F = nilai hitung

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

##### Kriteria Pengujian :

- H<sub>0</sub>** diterima dan **H<sub>a</sub>** ditolak jika **F hitung**  $\leq$  **F tabel**, sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan dari **X<sub>1</sub>** dan **X<sub>2</sub>** terhadap **Y<sub>1</sub>**, serta **Y<sub>1</sub>** dan terhadap **Y<sub>2</sub>**.
- H<sub>0</sub>** ditolak dan **H<sub>a</sub>** diterima jika **F hitung**  $>$  **F tabel**, sehingga ada pengaruh yang signifikan dari **X<sub>1</sub>** dan **X<sub>2</sub>** terhadap **Y<sub>1</sub>**, serta **Y<sub>1</sub>** terhadap **Y<sub>2</sub>**.

## 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi dari variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  hitung semakin besar (mendekati satu) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai  $R^2$  hitung semakin kecil (mendekati nol) maka kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil, dan model yang digunakan semakin lemah menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi ganda ( $R^2$ ) berada di antara 0 dan 1 atau  $0 < R^2 < 1$ .

## 2. Uji Ketepatan Parameter Penduga

### *Uji - t*

Digunakan untuk menghitung signifikansi besarnya pengaruh **secara parsial** dari variabel Budaya Organisasi terhadap Iklim Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, serta variabel Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Rumus yang digunakan (Sugiyono, 1999: 177) sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

keterangan :  $t$  = nilai t - hitung

$\bar{x}$  = rata-rata

$\mu_0$  = nilai yang dihipotesiskan

$s$  = simpangan baku untuk sampel

$n$  = jumlah sampel



Kriteria Pengujian :

- a. **H<sub>0</sub>** diterima dan **H<sub>a</sub>** ditolak jika **t hitung**  $\leq$  **t tabel**, sehingga secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan dari **X<sub>1</sub>** terhadap **X<sub>2</sub>**, serta **X<sub>1</sub>** dan **X<sub>2</sub>** terhadap **Y**.
- b. **H<sub>0</sub>** ditolak dan **H<sub>a</sub>** diterima jika **t hitung**  $>$  **t tabel**, sehingga secara parsial ada pengaruh yang signifikan dari **X<sub>1</sub>** terhadap **X<sub>2</sub>**, serta **X<sub>1</sub>** dan **X<sub>2</sub>** terhadap **Y**.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Singkat Perusahaan**

Dedy Jaya Plaza merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang dapat dikatakan modern yang didirikan di Kota Tegal. Dedy Jaya Plaza berlokasi di Jalan A.R Hakim, yang mana mudah ditemukan dan dijangkau oleh customer atau pengunjung. Dedy Jaya Plaza merupakan pelopor penerapan *layout* sistem plaza di Kota Tegal, sedangkan untuk desain *interior* berupaya menampilkan kesan nyaman, tenang dan privat.

Dedy Jaya Plaza secara fisik bangunan terdiri dari 3 ( tiga ) lantai, dengan *tenant* lantai pertama berjumlah 20 yang mana terdiri dari toko swalayan, toko elektronik, toko optik, toko emas. *Tenant* lantai kedua berjumlah 23 yang mana terdiri dari toko pakaian, toko makanan ( resto ), toko mainan, toko buku, toko parfum, toko alat-alat memasak. Dan *tenant* lantai ketiga berjumlah 15 yang mana terdiri dari arena bermain ( timezone ), toko kaset, konter handphone. Gerai pengisi atau komposisi *tenant* Dedy Jaya Plaza memiliki keragaman yang kurang baik karena cenderung homogen, dan sebagian besar merupakan milik perseorangan, bukan berupa *famous brand* ( merk ternama ).

#### **4.2. Gambaran Umum Responden**

Penelitian ini ditujukan kepada karyawan Dedy Jaya Plaza di kota Tegal yang berjumlah 68 orang.

Dalam deskripsi responden disini, penulis akan menguraikan mengenai identitas atau gambaran responden berdasarkan jenis kelamin, umur, latar belakang / tingkat pendidikan dan masa kerja / lamanya bekerja.

Penulis memberikan atau menyebar kuesioner sebanyak 50 lembar dan meminimalkan pengembalian kuesioner sebanyak 40 lembar.

Jumlah atau ukuran sampel ( n ) penelitian ini adalah 40 responden yang dianggap valid dan dapat diolah.

#### **4.2.1. Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis kelamin disini merupakan faktor genetis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada umumnya semangat kerja maupun kinerja orang yang mempunyai jenis kelamin laki-laki dan wanita itu tidaklah sama dalam objek pekerjaan tertentu. Tetapi secara psikologis wanita lebih teliti dan sabar dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian ini ditujukan pada karyawan perusahaan dagang, dimana dibutuhkan ketelitian, kesabaran, dan kerjasama yang baik didalam melaksanakan pekerjaan.

Deskripsi tentang jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

**Tabel 4.1**

#### **Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase ( % )</b>
Laki- laki	21	52,5
Perempuan	19	47,5
Jumlah	40	100

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan laki-laki daripada karyawan perempuan. Hal ini disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang memerlukan tenaga atau menggunakan fisik.

#### **4.2.2. Komposisi Responden Menurut Umur**

Umur seseorang dapat mempengaruhi kinerja atau produktivitas kerja dari orang tersebut. Kinerja karyawan dapat ditentukan dari umur. Pada umumnya, semakin tua seseorang maka tingkat kinerja pun akan menurun, tetapi hal ini biasanya diimbangi dengan pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin meningkat.

Untuk mengetahui gambaran umur tentang responden dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2**

#### **Komposisi Responden Berdasarkan Umur**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase ( % )</b>
< 20 Tahun	8	20
21 – 30 Tahun	19	47,5
31 – 40 Tahun	8	20
> 40 Tahun	5	12,5
Jumlah	40	100

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang berumur 21 tahun sampai dengan 30 tahun. Hal ini dikarenakan usia 21 – 30 tahun masih produktif dan memiliki daya tahan kerja yang masih tinggi.

### 4.2.3 Komposisi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Responden dalam penelitian ini memiliki keragaman tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditetapkan kepadanya.

Deskripsi responden tentang tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

**Tabel 4.3**

#### **Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase ( % )</b>
SMP	4	10
SMA	20	50
D3	12	30
S1	4	10
Jumlah	40	100

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan tidak memerlukan tingkat pendidikan yang tinggi.

### 4.2.4. Komposisi Responden Menurut Masa Kerja

Masa kerja dapat mempengaruhi kinerja atau produktivitas kerja karyawan, dimana apabila seorang karyawan telah memiliki masa kerja yang cukup lama maka pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin meningkat.

Deskripsi tentang masa kerja responden dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini :

**Tabel 4.4**

**Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase ( % )</b>
< 2 Tahun	7	17,5
2 – 3 Tahun	19	47,5
3 – 4 Tahun	8	20
> 4 Tahun	6	15
Jumlah	40	100

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang memiliki masa kerja 2 tahun sampai dengan 3 tahun. Hal ini dikarenakan perusahaan memerlukan karyawan yang sudah berpengalaman agar pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat dengan mudah dan cepat diselesaikan.

### 4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Teknik skoring yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skor minimal 1 dan maksimal 5, maka perhitungan indeks jawaban responden dengan rumus berikut :

$$\text{Nilai Indeks} = \{(\%f1 \times 1) + (\%f2 \times 2) + (\%f3 \times 3) + (\%f4 \times 4) + (\%f5 \times 5)\} / 5$$

Dimana :

f1 : adalah frekuensi responden yang menjawab 1 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

f2 : adalah frekuensi responden yang menjawab 2 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

f3 : adalah frekuensi responden yang menjawab 3 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

f4 : adalah frekuensi responden yang menjawab 4 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

f5 : adalah frekuensi responden yang menjawab 5 dari skor yang digunakan dalam daftar pertanyaan kuesioner.

Oleh karena itu, angka jawaban responden tidak dimulai dari nol tetapi mulai dari angka 1 untuk minimal dan maksimal adalah 5, menggunakan kriteria 3 kotak ( *Three-box Method* ), maka rentang 40 ( 8–40 ) akan menghasilkan rentang sebesar 10,67 yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks.

Penggunaan 3 kotak ( *Three-box Method* ) terbagi sebagai berikut ( Ferdinand, 2006 ) :

8,00 - 18,67 = Rendah

18,67 - 29,34 = Sedang

29,34 - 40,00 = Tinggi

#### 4.3.1. Deskripsi Variabel *Human Relation* ( Hubungan Antar Manusia )

Variabel *human relation* ( hubungan antar manusia ) dalam penelitian ini diukur melalui 4 indikator. Hasil tanggapan responden terhadap variabel hubungan antar manusia yang diolah menggunakan SPSS ( lihat lampiran pada frekuensi tabel ) dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.5**

#### **Tanggapan Responden Mengenai *Human Relation***

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Indeks
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Kebutuhan untuk bekerjasama	10	25,0	27	67,5	3	7,5					33,4
Kesiapan mental	19	47,5	19	47,5	2	5,0					35,4
Pengendalian emosional	13	32,5	22	55,0	5	12,5					33,6
Latar belakang budaya	15	37,5	23	57,5	2	5,0					34,6
Rata-rata											34,3

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa indeks rata-rata pada variabel hubungan antar manusia adalah sebesar 34,3 %, yang berarti tanggapan responden yang dalam hal ini adalah karyawan Dedy Jaya Plaza terhadap indikator-indikator variabel hubungan antar manusia terletak pada posisi tinggi

Hasil tersebut menunjukkan indikator-indikator variabel hubungan antar manusia yang terdiri dari kebutuhan untuk bekerjasama, kesiapan mental, pengendalian emosional dan



latar belakang budaya masih harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen Dedy Jaya Plaza Tegal, terutama indikator kebutuhan untuk bekerjasama perlu mendapatkan perhatian khusus, karena tanggapan responden menunjukkan bahwa nilai indeksnya sebesar 33,4%. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan agar semua pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

#### 4.3.2. Deskripsi Variabel Kondisi Fisik Lingkungan

Variabel kondisi fisik lingkungan pada penelitian ini diukur melalui 6 buah indikator. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kondisi fisik lingkungan yang diolah menggunakan SPSS ( lihat lampiran pada frekuensi tabel ) dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

#### **Tanggapan Responden Mengenai Kondisi Fisik Lingkungan**

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Indeks
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Kebersihan	22	55,0	11	27,5	6	15,0	1	2,5			34,8
Penerangan	21	52,5	18	45,0	1	2,5					36
Sirkulasi udara	25	62,5	15	37,5							37
Tata ruang	16	40,0	20	50,0	4	10,0					34,4
Pewarnaan	13	32,5	19	47,5	8	20,0					33
Peralatan kerja yang tersedia	12	30	28	70							34,4
Rata-rata											34,9

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa indeks rata-rata pada variabel kondisi fisik lingkungan adalah sebesar 34,9%, yang berarti tanggapan responden yang dalam hal ini adalah karyawan Dedy Jaya Plaza terhadap indikator-indikator variabel kondisi fisik lingkungan terletak pada posisi tinggi.

Hasil tersebut menunjukkan indikator-indikator variabel kondisi fisik lingkungan yang terdiri dari kebersihan, penerangan, sirkulasi udara, tata ruang, pewarnaan, dan peralatan yang tersedia masih harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen Dedy Jaya Plaza Tegal, terutama untuk indikator pewarnaan perlu mendapatkan perhatian khusus, karena tanggapan responden menunjukkan bahwa indeks rata-rata sebesar 33%. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan agar dapat lebih ditingkatkan.

#### 4.3.3. Deskripsi Variabel Etos Kerja

Variabel etos kerja pada penelitian ini diukur melalui 4 buah indikator. Hasil tanggapan responden terhadap variabel etos kerja yang diolah menggunakan SPSS ( lihat lampiran pada frekuensi tabel ) dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Tanggapan Responden Mengenai Etos Kerja**

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Indeks
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Menghargai waktu	12	30,0	22	55,0	6	15,0					33,2
Tangguh / Pantang menyerah	7	17,5	24	60	9	22,5					31,6
Keinginan untuk mandiri	14	35,0	26	65,0							34,8
Penyesuaian	17	42,5	21	52,5	2	5,0					35
Rata-rata											33,7

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa indeks rata-rata pada variabel etos kerja adalah sebesar 33,7%, yang berarti tanggapan responden yang dalam hal ini adalah karyawan Dedy Jaya Plaza terhadap indikator-indikator variabel etos kerja terletak pada posisi tinggi.

Hal tersebut menunjukkan indikator-indikator variabel etos kerja yang terdiri dari menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri, dan penyesuaian masih harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen Dedy Jaya Plaza Tegal, terutama untuk indikator tangguh dan pantang menyerah perlu mendapatkan perhatian khusus, karena tanggapan responden menunjukkan bahwa indeks rata-rata sebesar 31,6%. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan agar dapat lebih ditingkatkan.

#### 4.3.4. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel kinerja pada penelitian ini diukur melalui 6 buah indikator. Hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja yang diolah menggunakan SPSS ( lihat lampiran pada frekuensi tabel ) dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

#### **Tanggapan Responden Mengenai Kinerja**

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Indeks
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Kuantitas pekerjaan	6	15,0	27	67,5	7	17,5					31,8
Kualitas pekerjaan	5	12,5	34	85,0	1	2,5					32,8
Ketepatan waktu	15	37,5	22	55,0	3	7,5					34,4
Efektivitas	13	32,5	25	62,5	2	5,0					34,2
Kemandirian	9	22,5	24	60,0	6	15,0	1	2,5			32,2
Komitmen kerja	12	30,0	26	65,0	1	2,5	1	2,5			33,8
Rata-rata											33,2

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa indeks rata-rata pada variabel kinerja adalah sebesar 33,2%, yang berarti tanggapan responden yang dalam

hal ini adalah karyawan Dedy Jaya Plaza terhadap indikator-indikator variabel kinerja terletak pada posisi tinggi.

Hal tersebut menunjukkan indikator-indikator variabel kinerja yang terdiri dari kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja masih harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen Dedy Jaya Plaza Tegal, terutama untuk indikator kuantitas pekerjaan perlu mendapatkan perhatian khusus, karena tanggapan responden menunjukkan bahwa indeks rata-rata sebesar 31,8%. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan agar ditingkatkan.

#### **4.4. Analisis Data**

##### **4.4.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

###### **1. Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya indikator dalam kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut ( Ghozali, 2006 ). Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel, di mana keseluruhan variabel penelitian memuat 20 pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

Pengujian validitas ini menggunakan Analisis Faktor, bertujuan untuk mendefinisikan struktur suatu data matrik dan menganalisis korelasi antar sejumlah besar variabel. Metode yang digunakan adalah *Exploratory Factor Analysis* ( **EFA** ), dengan rotasi orthogonal *Varimax*. Rotasi *Varimax* dilakukan dengan cara merotasikan sumber-sumber faktor bersama untuk melihat nilai *loading* tertinggi setiap indikator pada masing-masing variabel. Adapun hasil dari analisis faktor pada riset ini adalah sebagai berikut

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Validitas**

**KMO and Bartlett' Test**

No	Variabel	KMO	Bartlett's Test		
			Chi-Square	Df	Sig
1	<i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia)	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

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai KMO ( Kaiser-Meyer-Olkin ) masing-masing-masing variabel diatas 0,50 dan nilai signifikansi berdasarkan Bartlett's Test dari masing-masing variabel dibawah 0,005. Hal ini membuktikan bahwa keempat variabel diatas dapat dikatakan valid.

**Tabel 4.10****Hasil Uji Validitas*****Loading Factor***  
**Rotated Component Matrix(a)**

	<b>Human Relation</b>	<b>Kondisi Fisik Lingkungan</b>	<b>Etos Kerja</b>	<b>Kinerja</b>
HR1	<b>0,797</b>			
HR2	<b>0,619</b>			
HR3	<b>0,712</b>			
HR4	<b>0,609</b>			
KFL1		<b>0,761</b>		
KFL2		<b>0,495</b>		
KFL3		<b>0,816</b>		
KFL4		<b>0,460</b>		
KFL5		<b>0,404</b>		
KFL6		<b>0,648</b>		
EK1			<b>0,782</b>	
EK2			<b>0,731</b>	
EK3			<b>0,752</b>	
EK4			<b>0,685</b>	
KN1				<b>0,610</b>
KN2				<b>0,450</b>
KN3				<b>0,619</b>
KN4				<b>0,857</b>
KN5				<b>0,777</b>
KN6				<b>0,533</b>

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *component matrix* dari indikator-indikator masing-masing variabel berada diatas 0,4. Sehingga indikator-indikator yang mengukur masing-masing variabel dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien alpha ( *Alpha Cronbach* ) yang lebih besar daripada 0,60 ( Ghozali, 2006 ). Adapun kriteria pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha ( Ghozali, 2006 ) , yaitu :

- 1) Jika koefisien alpha > 0,60 maka item variabel dapat dinyatakan reliabel.
- 2) Jika koefisien alpha < 0,60 maka item variabel tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Human Relation	<b>0,623</b>	<b>0,6</b>	<b>Reliabel</b>
Kondisi Fisik Lingkungan	<b>0.657</b>	<b>0,6</b>	<b>Reliabel</b>
Etos Kerja	<b>0,721</b>	<b>0,6</b>	<b>Reliabel</b>
Kinerja	<b>0,721</b>	<b>0,6</b>	<b>Reliabel</b>

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam. Semua item pernyataan dari variabel *Human Relation* ( Hubungan Antar Manusia ), Kondisi Fisik Lingkungan, Etos Kerja dan Kinerja memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar daripada 0,60. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel.

#### 4.4.2. Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji tingkat kenormalan distribusi variabel pengganggu atau *residual* dalam model regresi ( Ghozali, 2009 ). Deteksi normalitas dalam model penelitian ini dilihat melalui Analisis Grafik dengan grafik *Normal Probability Plot*. Pengujian Normalitas dalam penelitian ini dilakukan pada dua model Regresi Linear Berganda, antara lain :

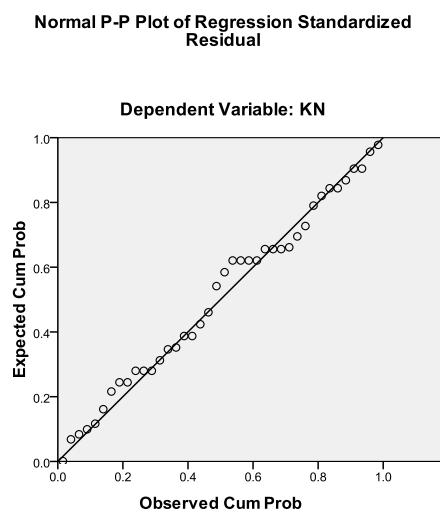
$$1) \quad Y_2 = \alpha + \beta_1 Y_1 + e$$

$$2) \quad Y_1 = \alpha + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + e$$

Hasil pengujian dengan Metode Grafik disajikan pada gambar berikut :

**Gambar 4.1**

**Grafik Uji Normalitas untuk Persamaan  $Y_2 = \alpha + \beta_1 Y_1 + e$**



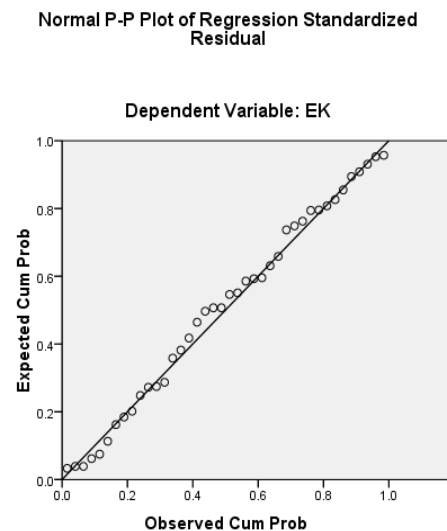
Sumber : data primer yang diolah, 2010



Berdasarkan grafik di atas, persamaan  $Y_2 = \alpha + \beta_1 Y_1 + e$  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.

**Gambar 4.2**

**Grafik Uji Normalitas untuk Persamaan  $Y_1 = \alpha + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + e$**



Sumber : data primer yang diolah, 2010

Berdasarkan grafik di atas, persamaan  $Y_1 = \alpha + \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + e$  memiliki titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Persamaan regresi kedua digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel  $X_1$  ( *Human Relation* / Hubungan Antar Manusia ) dan variabel  $X_2$  ( Kondisi Fisik Lingkungan ) terhadap variabel  $Y_1$  ( Etos Kerja ). Dari grafik tersebut maka dapat dinyatakan bahwa model regresi kedua pada penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Linearitas

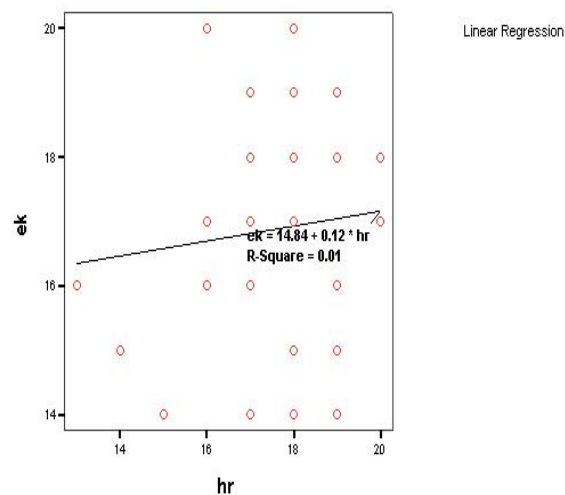
Uji Linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear atau tidaknya model yang dibangun dalam sebuah penelitian. Suatu hubungan dinyatakan bersifat linear jika peningkatan variasi pada kriterium diikuti secara konsisten oleh peningkatan predictor, dan demikian sebaliknya.

Pengujian linearitas dalam penelitian ini menggunakan diagram *Scatter Plot* dengan tambahan garis regresi. Karena diagram *Scatter Plot* tersebut hanya menampilkan hubungan antar dua variabel, maka pengujian dilakukan secara berpasangan ( Santoso, 2004 ).

Hasil pengujian Linearitas secara berpasangan dari variabel-variabel dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut :

**Gambar 4.3**

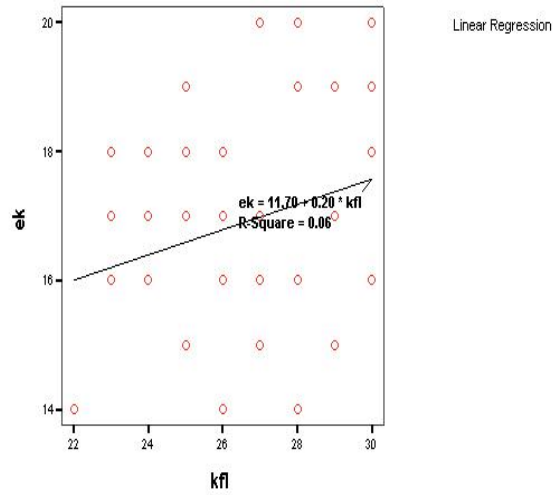
### **Hasil Uji Linearitas Variabel *Human Relation* dan Etos Kerja**



Sumber : data primer yang diolah, 2010

**Gambar 4.4**

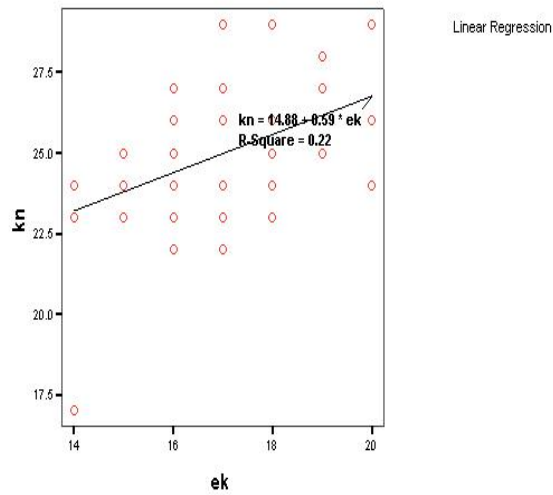
**Hasil Uji Linearitas Variabel Kondisi Fisik Lingkungan dan Etos Kerja**



Sumber : data primer yang diolah, 2010

**Gambar 4.5**

**Hasil Uji Linearitas Variabel Etos Kerja dan Kinerja**



Sumber : data primer yang diolah, 2010

Dari keseluruhan diagram *Scatter Plot* di atas, terlihat bahwa semua plot (titik) dari setiap pasangan variabel membentuk garis regresi yang condong ke kanan (linear). Hal ini menggambarkan bahwa pertambahan nilai dari satu variabel diikuti oleh pertambahan nilai dari variabel lainnya. Maka terbukti bahwa hubungan pada setiap pasangan variabel dalam penelitian ini memenuhi asumsi linearitas.

#### 4.4.3. Pengujian Hipotesis

Setelah seluruh asumsi pada Analisis Jalur terpenuhi, langkah berikutnya adalah melakukan pengujian hipotesis melalui dua tahap Regresi Linear. Regresi tahap pertama menguji pengaruh variabel *Human Relation* ( Hubungan Antar Manusia ) dan variabel Kondisi Fisik Lingkungan terhadap variabel Etos Kerja. Sedangkan regresi tahap kedua menguji pengaruh variabel Etos Kerja terhadap variabel Kinerja. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut :

#### 1. Hasil Regresi Tahap Pertama

**Tabel 4.12**

#### Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.498	2	4.749	1.593	.217 <sup>a</sup>
	Residual	110.277	37	2.980		
	Total	119.775	39			

a. Predictors: (Constant), KFL, HR

b. Dependent Variable: EK

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Uji F pada regresi tahap pertama digunakan untuk menguji tingkat signifikansi model riset dengan mengukur pengaruh variabel *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan terhadap variabel Etos Kerja. Tabel 4.11 menunjukkan nilai F hitung sebesar 1,593 dengan angka signifikansi sebesar 0,217. Karena nilai F hitung lebih kecil dari F tabel ( 3,32 ) dan angka signifikansi jauh lebih besar dari 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, atau dengan kata lain variabel *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Etos Kerja.

**Tabel 4.13**

**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.082	4.558		1.993	.054
	HR	.140	.171	.129	.817	.419
	KFL	.204	.124	.261	1.651	.107

a. Dependent Variable: EK

Sumber : data primer yang diolah, 2010

$$Y_1 = 0.129X_1 + 0.261X_2$$

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* ( Hubungan Antar Manusia )

Hasil Uji T untuk variabel *Human Relation* (  $X_1$  ) 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. 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  $t_{hitung} = 1,651$  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.

**2. Hasil Regresi Tahap Kedua**

**Tabel 4.14**

**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.236	1	42.236	10.549	.002 <sup>a</sup>
	Residual	152.139	38	4.004		
	Total	194.375	39			

a. Predictors: (Constant), EK

b. Dependent Variable: KN

Sumber : data primer yang diolah, 2010

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.

**Tabel 4.15**

**Hasil Uji T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.884	3.092		4.813	.000
EK	.594	.183	.466	3.248	.002

a. Dependent Variable: KN

Sumber : data primer yang diolah, 2010

$$Y_2 = 0,466Y_1$$

Uji T digunakan untuk menghitung signifikansi besarnya pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam model regresi tahap pertama, uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel Etos Kerja terhadap variabel Kinerja. Tabel 4.14 menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,248 dengan angka signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( 2,024 ) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka variabel Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

**4.4.4. Perhitungan Koefisien Jalur**

Perhitungan koefisien setiap jalur pada Analisis Jalur menggunakan koefisien regresi yang telah terstandarisasi ( *standardized coefficients* ). *Standardized Coefficients* berfungsi mengukur variabel independen yang memiliki pengaruh dominan atau paling berpengaruh

terhadap variabel dependen. Berdasarkan regresi dua tahap pada penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.16**

**Koefisien Determinasi pada Regresi Tahap Pertama**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.282 <sup>a</sup>	.079	.030	1.726

a. Predictors: (Constant), KFL, HR

b. Dependent Variable: Etos Kerja

**Tabel 4.17**

**Koefisien Determinasi pada Regresi Tahap Kedua**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 <sup>a</sup>	.217	.197	2.001

a. Predictors: (Constant), EK

b. . Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah, 2010

Besarnya *error* yang terjadi pada masing-masing variabel endogen (dependen) Etos

Kerja dan Kinerja adalah sebagai berikut :

$$1. Pe_1 = \sqrt{1 - 0,282^2} = 0,959$$

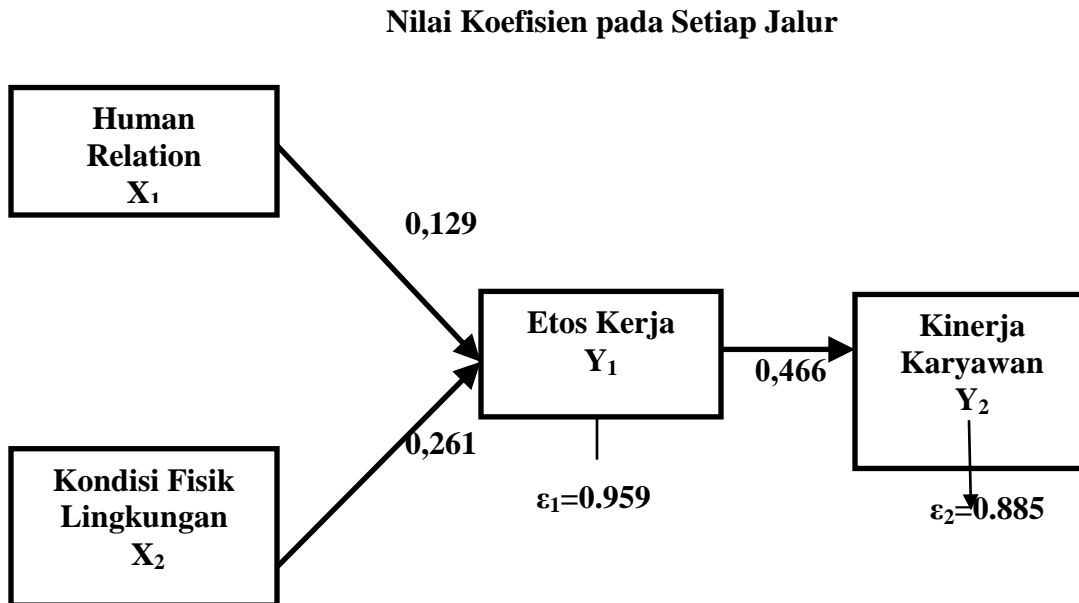
Besarnya *error* pada variabel dependen Etos Kerja = **0,959**

$$2. Pe_2 = \sqrt{1 - 0.466^2} = 0,885$$

Besarnya *error* pada variabel dependen Kinerja = **0,885**



Dari perhitungan di atas, maka nilai koefisien pada setiap jalur dapat digambarkan sebagai berikut :



#### 4.4.5. Pemeriksaan Validitas Model

Dalam Teori Trimming, pengujian validitas model riset diamati melalui perhitungan Koefisien Determinasi Total, dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Koefisien Determinasi Total : } R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

Nilai koefisien determinasi total pada model penelitian ini dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R_m^2 &= 1 - (0,959)^2 (0,885)^2 \\
 &= 1 - (0,919)(0,783) \\
 &= 0,280 \\
 &= \mathbf{28,0\%}
 \end{aligned}$$

Nilai koefisien determinasi sebesar 28,0% menunjukkan bahwa 28,0% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar 72,0%

dijelaskan oleh *error* dan variabel lain di luar model. Angka koefisien pada model ini cukup kecil sehingga kurang layak dilakukan interpretasi lebih lanjut.

Di samping itu, hasil uji validitas koefisien jalur secara parsial (uji t) untuk pengaruh langsung menunjukkan bahwa terdapat dua jalur yang tidak signifikan dan satu jalur yang signifikan (*one-causal flow* dengan garis panah tebal), dengan rincian sebagai berikut:

- 1). Jalur variabel *Human Relation* ( Hubungan Antar Manusia ) menuju variabel Etos Kerja dengan koefisien sebesar 0,129 ( sig = 0.419 ) dan nilai t hitung ( 0,817 ) < t tabel (2,024);
- 2). Jalur variabel Kondisi Fisik Lingkungan menuju variabel Etos Kerja dengan koefisien sebesar 0,261 ( sig = 0.107 ) dan nilai t hitung ( 1,651 ) < t tabel (2,024);
- 3). Jalur variabel Etos Kerja menuju variabel Kinerja dengan koefisien sebesar 0,466 ( sig = 0.002 ) dan nilai t hitung ( 3,248 ) > t tabel ( 2,024 ).

#### 4.5. Pembahasan

Pembahasan mengenai pengaruh dari masing-masing variabel akan dibahas sebagai berikut :

1. Pengaruh *Human Relation* ( Hubungan Antar Manusia ) terhadap Etos Kerja.

**H<sub>1</sub>** = *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 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<sub>2</sub>** = 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 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<sub>3</sub>** = 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.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. 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.

## 5.2. 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.

### **5.3. Saran bagi Perusahaan**

Beberapa implikasi dan saran manajerial yang diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen Dedy Jaya Plaza, antara lain :

1. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa indikator efektivitas dari variabel kinerja merupakan faktor terpenting dalam implementasi pembentukan kinerja karyawan perusahaan. Efektivitas dapat menunjang peningkatan kinerja, yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Adapun rekomendasi manajerial yang dapat diberikan, yaitu :
  - 1) Perusahaan hendaknya lebih memperhatikan aspek-aspek yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas karyawan.
  - 2) Penetapan prosedur kerja yang lebih rapi dan teratur.
2. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa indikator kebutuhan untuk bekerjasama dari variabel hubungan antar manusia merupakan faktor penting dalam menciptakan suatu etos kerja. Adapun rekomendasi manajerial yang dapat diberikan, yaitu :
  - 1) Memberikan keleluasaan bagi karyawan untuk bekerjasama dengan karyawan lain.
  - 2) Penyelenggaraan forum (rapat) secara bersama dengan karyawan berkaitan dengan pengambilan keputusan-keputusan strategis.



#### **5.4. Saran Penelitian Mendatang**

1. Penelitian dengan alat bantu kuesioner sebaiknya perlu dilengkapi dengan wawancara pada pihak-pihak yang berkompeten (*key persons*), terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian. Dengan demikian, di samping bersifat generalisasi, data juga memiliki sudut pandang kualitatif.
2. Dalam penelitian ini objek penelitian yang diambil adalah perusahaan dagang. Oleh karena itu penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada objek penelitian yang berbeda, seperti rumah sakit, perusahaan jasa selain bidang kesehatan, dan perusahaan manufaktur sehingga dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas mengenai masalah yang diteliti.
3. Penelitian mendatang sebaiknya menggunakan Model Persamaan Struktural (SEM) agar pengukuran menjadi lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalia ( Manajemen Sumber Daya Manusia )*. Kudus: Ghalia Indonesia.
- Chaplin, J.P. 2001. *Kamus Psikologi*. ( Terjemahan: Kartono, K ). Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Davis, Keith. 1989. *Human Behaviour At Work, 8<sup>th</sup> 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. *Pointers Metodologi Penelitian*. Semarang: CV. Dikalia.
- Iga Manuati Dewi. 2002. Makalah. *Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?*. 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.
- Mochtar Lubis. 1999. *Manusia Indonesia*. Jakarta.
- 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*. 7<sup>th</sup> 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.

**LAMPIRANA**

## **Hal : Permohonan Pengisian Angket Responden**

Kepada Yth  
Bapak / Ibu / Saudara / i Responden  
ditempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian mengenai “**Analisis Pengaruh *Human Relation* ( Hubungan Antar Manusia ) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal**” maka kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk dapat mengisi kuesioner yang kami ajukan. Kami berharap Bapak/Ibu/Saudara/i bersedia mengisinya sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/i rasakan saat ini.

Untuk diketahui bahwa kuesioner ini hanyalah untuk kepentingan akademis dan ilmiah saja. Setiap jawaban akan merupakan bantuan yang tidak ternilai besarnya bagi penelitian kami. Hasil dari penelitian ini hanya dipergunakan bagi keperluan penulisan ilmiah, oleh karena itu kami sangat mengharap ketelitian, kejujuran dan kesungguhan Bapak/Ibu/Saudara/I dalam mengisi kuesioner dimaksud, sehingga hasilnya dapat mencerminkan keberadaan yang sebenarnya

Kami sangat berterima kasih atas kerjasama dan bantuannya.

Hormat Saya,  
Peneliti

( Widdi Ega Rukmana )

## **Petunjuk Pengisian Angket**

1. Isilah identitas saudara dengan lengkap
2. Silakan saudara membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam angket ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saudara dengan memberikan tanda silang ( X ) pada :  
  
SS : Sangat Setuju  
  
S : Setuju  
  
KS : Kurang Setuju  
  
TS : Tidak Setuju  
  
STS : Sangat Tidak Setuju
3. Dalam saudara memberikan jawaban, tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban benar dan dapat kami terima sepanjang sesuai dengan keadaan diri saudara yang sebenarnya.
4. Saudara diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada, jangan sampai ada yang terlewati.
5. Sebelum angket ini dikembalikan, periksalah kembali sampai saudara yakin bahwa angket saudara sudah anda jawab semua.
6. Saudara tidak perlu khawatir, *kerahasiaan jawaban saudara, kami jamin.*
7. Hasil angket ini tidak akan mempengaruhi kedudukan dan evaluasi kerja saudara, tetapi hanya untuk kepentingan penelitian saja.
8. Sebelum menjawab bacalah pernyataan dibawah ini dengan cermat dan teliti.

## DATA DIRI RESPONDEN

1. **Nama** : ..... (*boleh tidak disebutkan*)
2. **Jenis Kelamin** :  Laki-laki  Perempuan
3. **Usia** :  <= 20 tahun  
 21 s/d 30 tahun  
 31 s/d 40 tahun  
 > 40 tahun
4. **Pendidikan tertinggi** :  SMP  
 SMA  
 Sarjana Muda  
 Sarjana ( S 1 )  
 Lainnya : .....
5. **Lama Bekerja** :  <= 2 tahun  3 s/d 4 tahun  
 2 s/d 3 tahun  > 4 tahun



### A. Human Relation

<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1. Setiap karyawan menerapkan prinsip kerjasama yang tinggi dalam pekerjaannya.					
2. Setiap karyawan siap menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya.					
3. Setiap karyawan mampu mengendalikan emosi dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang kondusif.					
4. Setiap karyawan menghormati latar belakang budaya masing-masing.					

### B. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1. Saya merasa lebih nyaman bekerja dengan ruang kerja yang bersih.					
2. Saya menjadi lebih teliti bekerja dengan penerangan yang cukup memadai.					
3. Saya menjadi semangat bekerja dalam ruangan dengan sirkulasi udara yang lancar.					
4. Saya merasa lebih mudah dan cepat dalam bekerja dengan tata ruang yang rapi.					
5. Saya lebih tenang bekerja dalam ruangan dengan warna dinding yang cerah					
6. Saya lebih mudah bekerja dalam ruangan dengan peralatan kerja yang terpelihara secara baik.					

### C. Etos Kerja

<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1. Saya adalah orang yang menghargai waktu dan disiplin.					
2. Saya merupakan orang yang tangguh / gigih dan juga tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja.					
3. Saya bekerja dengan tujuan untuk mendayagunakan kemampuan diri agar mencapai hasil kerja yang maksimal.					
4. Saya melakukan penyesuaian ditempat kerja agar setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.					

**D. Kinerja**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1. Saya menunjukkan kuantitas kerja yang sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.					
2. Saya mampu memberikan kualitas kerja yang baik untuk perusahaan.					
3. Saya menerapkan ketepatan waktu dalam bekerja untuk setiap tugas yang telah ditetapkan.					
4. Saya meningkatkan efektifitas kerja agar tujuan perusahaan yang ditetapkan dapat tercapai.					
5. Saya menerapkan prinsip kemandirian dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja saya.					
6. Saya menerapkan komitmen kerja agar tercipta kerjasama yang baik dalam melaksanakan tugas perusahaan.					

**TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA**

# LAMPIRAN B

Data Hasil Quesioner

No	HUMAN RELATION					KONDISI FISIK LINGKUNGAN							ETOS KERJA			
	HR1	HR2	HR3	HR4	JML	KFL1	KFL2	KFL3	KFL4	KFL5	KFL6	JML	EK1	EK2	EK3	EK4
1	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	30	3	4	5	4
2	3	4	4	4	15	3	5	4	4	5	5	26	4	3	4	3
3	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	4	29	3	4	4	4
4	4	5	3	4	16	5	5	5	3	3	4	25	4	4	4	5
5	4	5	4	5	18	2	4	4	4	4	4	22	3	3	4	4
6	4	5	4	4	17	5	5	5	3	4	4	26	4	5	5	4
7	4	4	4	5	17	5	5	5	3	5	5	28	5	4	5	5
8	4	4	5	5	18	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	5
9	5	5	4	5	19	4	4	4	4	5	4	25	5	5	4	4
10	4	3	5	5	17	3	4	4	5	4	4	24	4	4	4	4
11	5	4	5	5	19	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4
12	4	5	4	4	17	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	4
13	3	4	3	3	13	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4
14	4	4	4	5	17	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5
15	4	3	3	3	13	3	5	4	4	4	4	24	4	4	4	4
16	4	4	4	5	17	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	5
17	5	5	5	4	19	5	4	5	4	4	4	26	3	3	4	4
18	5	5	5	4	19	5	4	5	4	4	4	26	3	3	4	4
19	4	4	4	4	16	5	4	5	4	4	4	26	5	4	4	4
20	5	5	5	5	20	3	5	4	4	3	4	23	4	4	5	5
21	5	5	4	4	18	4	4	4	5	4	4	25	4	3	4	4
22	4	4	4	4	16	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4
23	3	4	3	4	14	5	5	5	4	4	4	27	3	3	4	5
24	5	5	4	5	19	5	4	5	4	3	4	25	5	4	5	5
25	5	5	5	5	20	3	4	4	4	5	4	24	4	3	5	5
26	4	5	5	4	18	4	5	5	4	3	5	26	5	4	4	5
27	4	4	4	5	17	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4
28	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	5
29	5	5	4	4	18	4	5	4	4	3	4	24	4	5	5	4
30	5	4	3	5	17	5	4	5	5	5	4	28	4	3	4	3
31	4	5	5	4	18	5	5	5	5	3	4	27	5	5	5	5
32	4	5	4	4	17	5	4	5	4	4	5	27	5	4	4	4
33	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5
34	4	4	5	4	17	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5
35	4	4	4	4	16	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5
36	4	4	4	4	16	5	5	5	4	3	4	26	4	4	4	4
37	4	5	5	4	18	4	4	5	4	4	4	25	5	4	5	5

38	4	4	4	5	17	5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5
39	4	5	5	4	18	5	4	5	5	5	5	29	4	4	5	4
40	4	5	4	4	17	4	5	4	4	5	5	27	4	4	4	4

# LAMPIRAN C

# UJI VALIDITAS

## Human Relation

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.585
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	20.801
	Df	6
	Sig.	.002

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
HR1	.797
HR2	.619
HR3	.712
HR4	.609

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.



## Kondisi Fisik Lingkungan

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.574
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	54.907
	df	15
	Sig.	.000

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
KFL1	.761
KFL2	.495
KFL3	.816
KFL4	.460
KFL5	.404
KFL6	.648

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

## Etos Kerja

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.708
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	29.190
	df	6
	Sig.	.000

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
EK1	.782
EK2	.731
EK3	.752
EK4	.685

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

# Kinerja

## KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.672
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	57.377
	df	15
	Sig.	.000

## Component Matrix<sup>a</sup>

	Component
	1
KN1	.610
KN2	.450
KN3	.619
KN4	.857
KN5	.777
KN6	.533

Extraction Method:

Principal Component

Analysis.

a. 1 components

extracted.

# LAMPIRAN D

# UJI RELIABILITAS

## Human Relation

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.621	.623	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HR1	12.95	1.587	.532	.306	.459
HR2	12.70	1.754	.329	.218	.602
HR3	12.93	1.507	.438	.194	.522
HR4	12.80	1.805	.320	.212	.606

## Kondisi Fisik Lingkungan

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.628	.657	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KFL1	21.85	3.105	.421	.604	.563
KFL2	21.70	4.164	.249	.185	.622
KFL3	21.58	3.687	.589	.637	.517
KFL4	21.90	3.836	.307	.127	.605
KFL5	22.08	3.815	.247	.241	.634
KFL6	21.90	3.938	.479	.296	.556

## Etos Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.716	.721	4

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EK1	12.68	1.661	.569	.337	.611
EK2	12.88	1.804	.501	.297	.656
EK3	12.48	2.102	.525	.286	.651
EK4	12.45	1.997	.441	.238	.689

## Kinerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.721	.721	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KN1	20.92	3.815	.408	.247	.696
KN2	20.80	4.421	.315	.261	.719
KN3	20.60	3.733	.411	.296	.696
KN4	20.63	3.317	.715	.546	.603
KN5	20.88	3.138	.584	.473	.638
KN6	20.67	3.866	.335	.360	.720



**LAMPIRAN E**

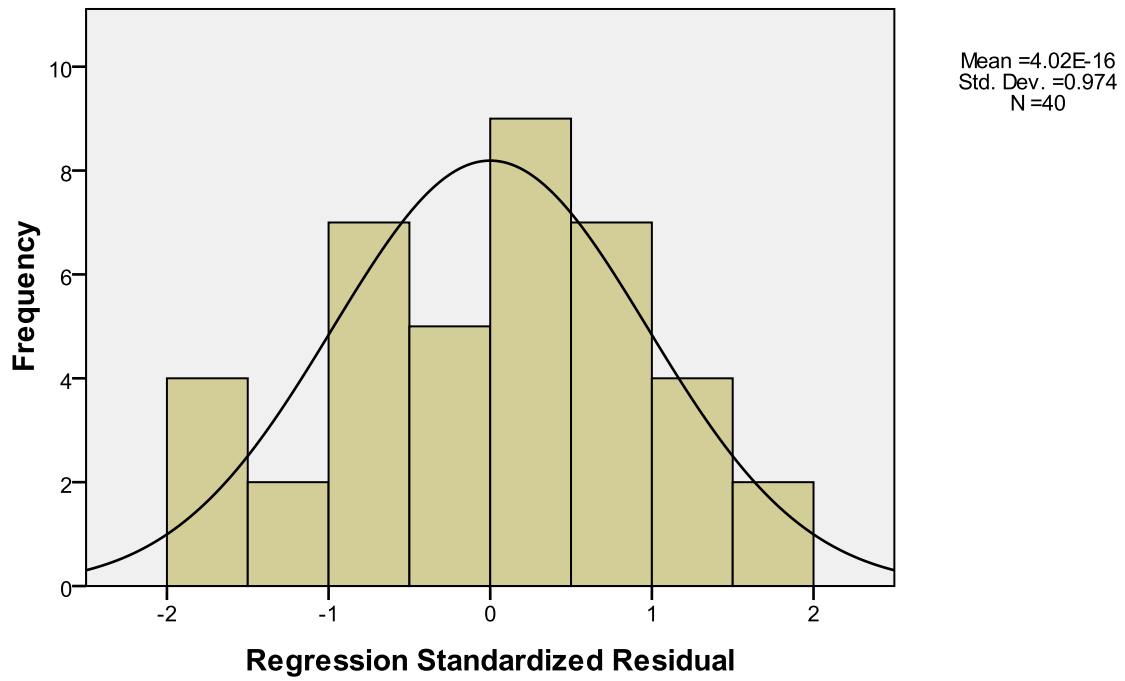
# UJI ASUMSI KLASIK

## Uji Normalitas

Uji Normalitas Pertama

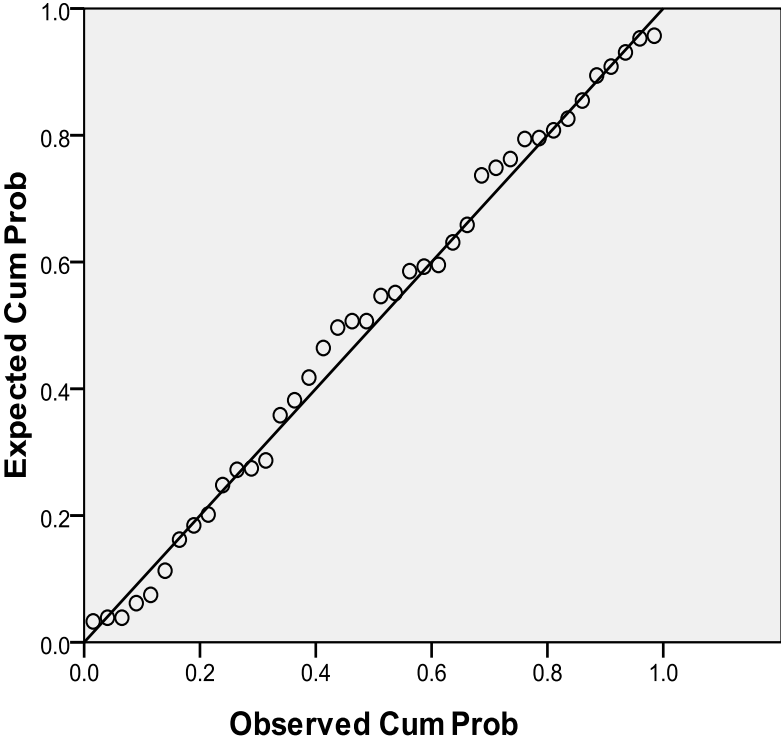
### Histogram

Dependent Variable: EK



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

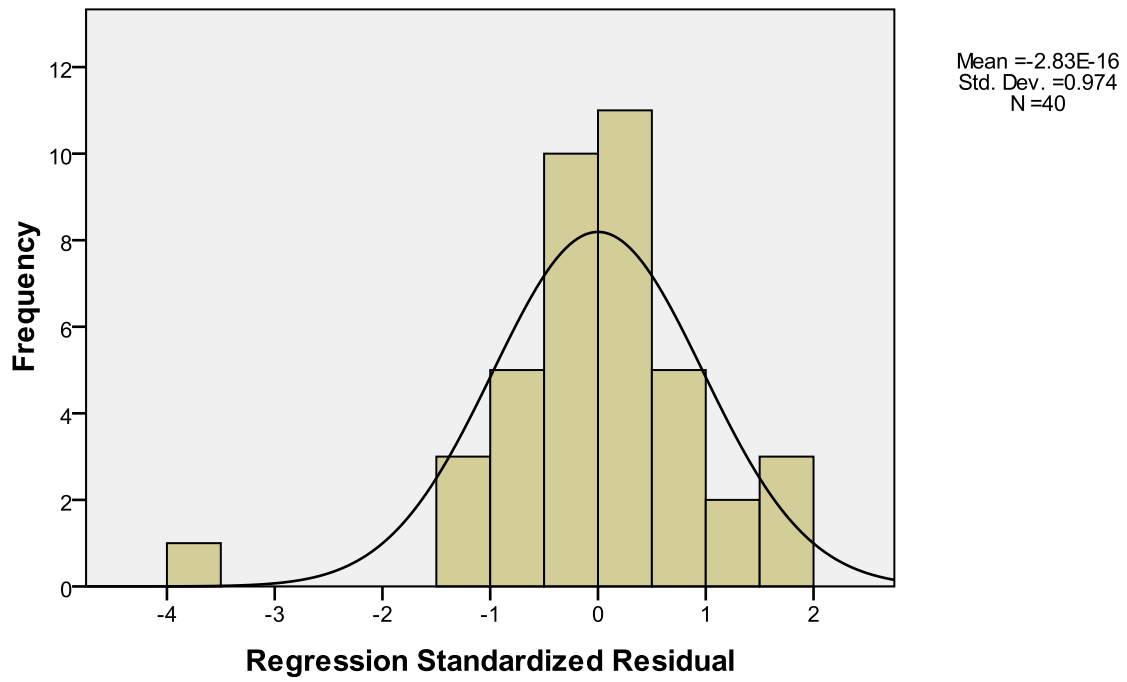
**Dependent Variable: EK**



## Uji Normalitas Kedua

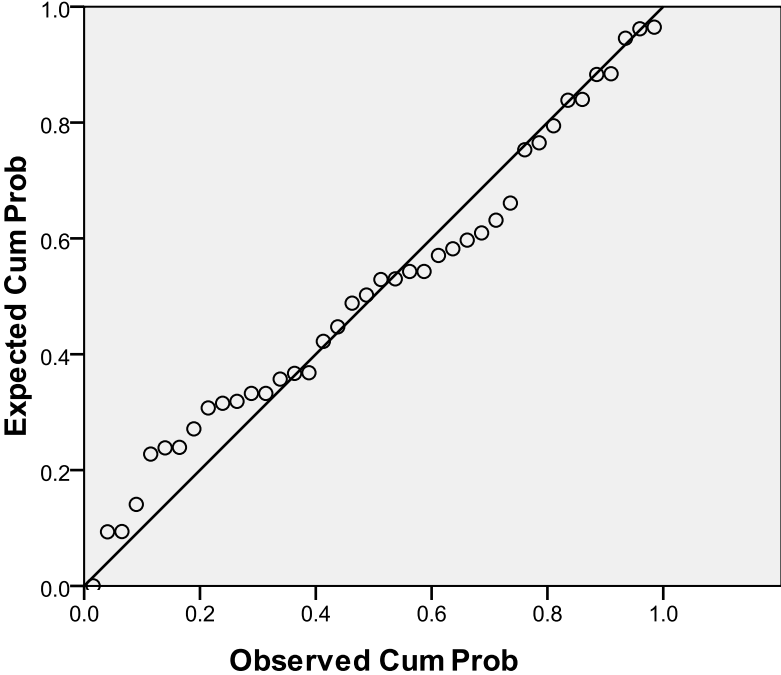
### Histogram

Dependent Variable: KN



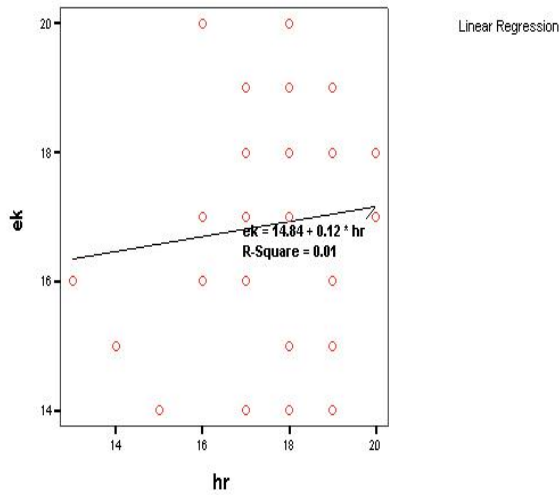
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: KN**

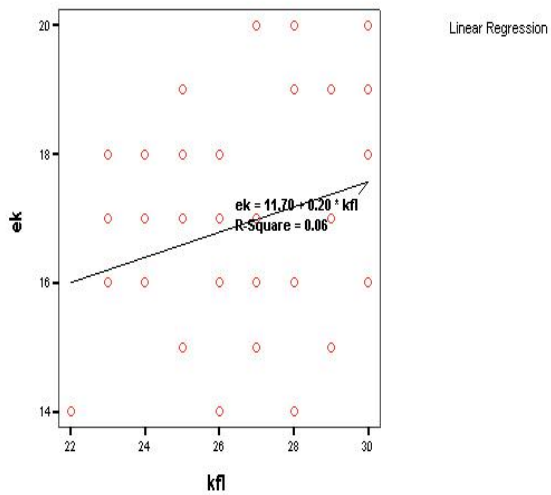


## Uji Linearitas

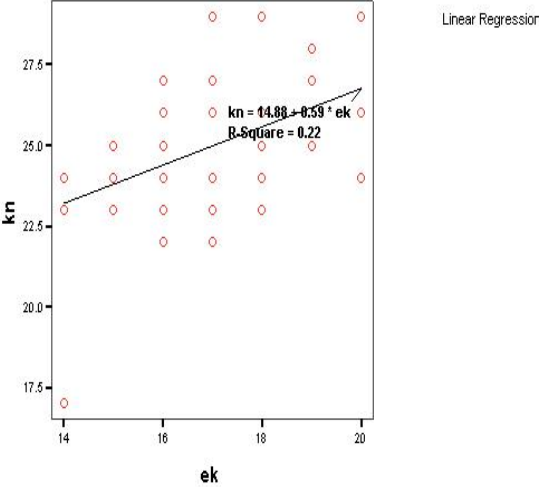
Hasil Uji Linearitas Variabel *Human Relation* dan Etos Kerja



Hasil Uji Linearitas Variabel Kondisi Fisik Lingkungan dan Etos Kerja



# Hasil Uji Linearitas Variabel Etos Kerja dan Kinerja



# LAMPIRAN F



# PENGUJIAN HIPOTESIS

## Regresi Tahap Pertama Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.498	2	4.749	1.593	.217 <sup>a</sup>
	Residual	110.277	37	2.980		
	Total	119.775	39			

a. Predictors: (Constant), KFL, HR

b. Dependent Variable: EK

## Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.082	4.558		1.993	.054
	HR	.140	.171	.129	.817	.419
	KFL	.204	.124	.261	1.651	.107

a. Dependent Variable: EK

## Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.282 <sup>a</sup>	.079	.030	1.726

a. Predictors: (Constant), KFL, HR

b. Dependent Variable: Etos Kerja

## Regresi Tahap Kedua

### Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.236	1	42.236	10.549	.002 <sup>a</sup>
	Residual	152.139	38	4.004		
	Total	194.375	39			

a. Predictors: (Constant), EK

b. Dependent Variable: KN

### Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.884	3.092		4.813	.000
	EK	.594	.183	.466	3.248	.002

a. Dependent Variable: KN

### Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 <sup>a</sup>	.217	.197	2.001

a. Predictors: (Constant), EK

b. Dependent Variable: Kinerja

# LAMPIRAN G

# FREKUENSI TABEL

## Human Relation

**Statistics**

		HR1	HR2	HR3	HR4
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0

**HR1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	27	67.5	67.5	75.0
	5	10	25.0	25.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

**HR2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	19	47.5	47.5	52.5
	5	19	47.5	47.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

**HR3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	12.5	12.5	12.5
	4	22	55.0	55.0	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**HR4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	23	57.5	57.5	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Kondisi Fisik Lingkungan****Statistics**

		KFL1	KFL2	KFL3	KFL4	KFL5	KFL6
N	Valid	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0

**KFL1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	6	15.0	15.0	17.5
	4	11	27.5	27.5	45.0
	5	22	55.0	55.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**KFL2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	18	45.0	45.0	47.5
	5	21	52.5	52.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**KFL3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	37.5	37.5	37.5
	5	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**KFL4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	10.0	10.0	10.0
	4	20	50.0	50.0	60.0
	5	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**KFL5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	20.0	20.0	20.0
	4	19	47.5	47.5	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**KFL6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	70.0	70.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Etos Kerja****Statistics**

		EK1	EK2	EK3	EK4
N	Valid	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0

**EK1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	15.0	15.0	15.0
	4	22	55.0	55.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**EK2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	22.5	22.5	22.5
	4	24	60.0	60.0	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**EK3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	65.0	65.0	65.0
	5	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**EK4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	21	52.5	52.5	57.5
	5	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Kinerja****Statistics**

		KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6
N	Valid	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0

**KN1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	17.5	17.5	17.5
	4	27	67.5	67.5	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



**KN2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.5	2.5	2.5
	4	34	85.0	85.0	87.5
	5	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**KN3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	7.5	7.5	7.5
	4	22	55.0	55.0	62.5
	5	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**KN4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.0	5.0	5.0
	4	25	62.5	62.5	67.5
	5	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**KN5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	6	15.0	15.0	17.5
	4	24	60.0	60.0	77.5
	5	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**KN6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	1	2.5	2.5	5.0
	4	26	65.0	65.0	70.0
	5	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	