

SKRIPSI

PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS

KERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA II BANDARA SULTAN SYARIF

KASIM II PEKANBARU

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)

Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau



ANGGI OCTAVIANI

155210793

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ANGGI OCTAVIANI
NPM : 155210793
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT.ANGKASA PURA II
BANDARA SULTAN SYARIF KASIM II PEKANBARU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui :

Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Anggi Octaviani
NPM : 155210793
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Penelitian : Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT.Angkasa Pura II Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi
Nama Dosen
1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si ()
2. Susie Suryani, SE.,MM ()

Pekanbaru, 13 Juli 2021

Mengetahui:

Pembimbing

(Kamar Zaman., SE., MM.,)

Ketua Program Studi



(Abd.Razak Jer,SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Anggi Octaviani
NPM : 155210793
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Kamar Zaman, SE.,MM
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT.Angkasa Pura II Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	30/10/2019	x	<ul style="list-style-type: none">- Cari teori faktor-faktor etos kerja dan kinerja- Rencana daftar pustaka- Rencana daftar isi- Data karyawan perunit- Buku	
2.	19/11/2019	x	<ul style="list-style-type: none">- Tambah jurnal- Cari indikator human relation dan etos kerja- Penjelasan sebelum dan sesudah tabel- Judul ubah menjadi lingkungan kerja- Latar belakang ditambah	
3.	04/12/2019	x	<ul style="list-style-type: none">- Latar belakang diurutkan- Telaah pustaka diurutkan- Perbaiki daftar isi- Perbaiki kerangka penelitian	
4.	16/01/2020	x	<ul style="list-style-type: none">- Acc Seminar Proposal	
5.	21/03/2020	x	<ul style="list-style-type: none">- Perbaiki outline	

6.	30/04/2021	x	- Kuisisioner - Acc outline	
7.	20/11/2021	x	- Cover - Abstrak susunan penulisan - Daftar isi - Daftar gambar	
8.	25/12/2021	x	- ACC seminar hasil	

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pekanbaru, 28 Juli 2021
Wakil Dekan I



Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 638/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 30 Juni 2021, Maka pada Hari Kamis 01 Juli 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

1. Nama : Anggi Octaviani
2. NPM : 155210793
3. Program Studi : Manajemen S1
4. Judul skripsi : Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.
5. Tanggal ujian : 01 Juli 2021
6. Waktu ujian : 60 menit.
7. Tempat ujian : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai : **Lulus (B) 65**
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
3. Hj. Susie Suryani, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 01 Juli 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 638 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral komprehensve sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Anggi Octaviani
N P M : 155210793
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensve maahsiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 01 Juli 2021
Dekan



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

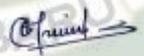
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Anggi Octaviani
NPM : 155210793
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Kamis 01 Juli 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

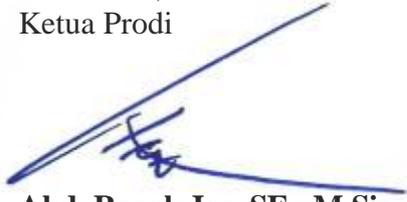
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai **64**)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 01 Juli 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Anggi Octaviani
NPM : 155210793
Judul Proposal : Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Jum'at / 06 Maret 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM		1. 
2.	Abd Razak Jer, SE., M.Si		2. 
3.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis



DR. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 06 Maret 2020
Sekretaris,

Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2500/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 2 September 2019 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

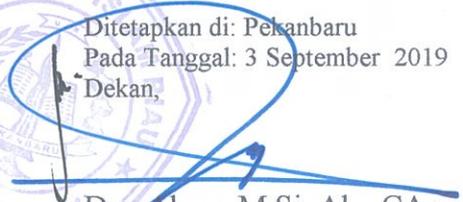
MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
 N a m a : Anggi Octaviani
 N P M : 155210793
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja karyawan (Studi Pada PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru)
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
 Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 3 September 2019
 Dekan,


 Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, dan penilaian saya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 28 Juli 2021

Saya yang membuat pernyataan,



Anggi Octaviani

ABSTRAK**PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS****KERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA II BANDARA SULTAN SYARIF****KASIM II PEKANBARU****OLEH :****ANGGI OCTAVIANI****NPM : 155210793**

Etos kerja dapat terbentuk jika karyawan mempunyai kemauan untuk melakukan tugasnya dengan maksimal. Ada beberapa faktor yang mampu membantu terbentuknya etos kerja yaitu komunikasi yang terjalin dengan baik antar karyawan (human relation), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja, keamanan dan keselamatan kerja karyawan, keadaan sosial, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinami, 2005 : dalam Rukmana 2010). Kurang baiknya komunikasi dan kurangnya rasa kepekaan terhadap sesama karyawan atau saling menyalahkan dari kesalahan yang dibuat, dapat membuat pekerjaan terhambat sehingga akan memberikan dampak pada citra perusahaan cabang terhadap penilaian.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan menggunakan parameter Human Relation antar karyawan dan Lingkungan kerja mempengaruhi etos kerja pada PT. Angkasa Pura II. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Human Relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0.599 hal ini menunjukkan bahwa 59.9 % perubahan pada human relation dan Lingkungan kerja dapat meningkatkan etos kerja dan hasil Regresi Linear Berganda bahwa peningkatan Human relation serta didukung oleh peningkatan Lingkungan Kerja dapat memberikan Etos Kerja yang juga semakin meningkat dan baik. Bernilai Positif merupakan tanda bahwa keterkaitan atau pengaruh kedua variabel tersebut sangat berpengaruh positif terhadap etos kerja.

Kata Kunci : Hubungan Antar Manusia, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja.

ABSTRACT**THE EFFECT OF HUMAN RELATION AND THE WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEES WORK ETHICS OF PT. ANGKASA PURA II AIRPORT SULTAN****SYARIF KASIM II PEKANBARU****BY:****ANGGI OCTAVIANI****155210793**

Work ethic can be formed if employees have the will to perform their duties to the fullest. There are several factors that can help the formation of a work ethic, namely good communication between employees (human relations), the physical situation and condition of the work environment, security and safety of employees, social conditions, leadership factors, providing pleasant incentives for employees (Sinami , 2005: in Rukmana 2010). Poor communication and no sense of sensitivity to fellow employees or blaming each other for mistakes made, can hamper work so that it will have an impact on the branch company's image on the assessment

This study uses a descriptive analysis method using the parameters of Human Relations between employees and the work environment affects the work ethic at PT. Angkasa Pura II. The results of this study indicate that Human Relations has a significant effect on the work ethic of employees with the calculation of the Coefficient of Determination obtained an R2 value of 0.599, this indicates that 59.9% changes in human relations and work environment can improve work ethic. Multiple Linear Regression results show that improving Human relations and supported by an improvement in the Work Environment can provide a better and better work ethic. Positive value is a sign that the relationship or influence of the two variables has a very positive effect on work ethic

Keywords: Human Relations, Work Environment, and Work Ethic.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan Karunianya serta shalawat dan salam atas junjungan Nabi besar kita Nabi Muhamad SAW sehingga penulis dapat diberikan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA II BANDARA SULTAN SYARIF KASIM II PEKANBARU”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan guna mencapai gelar sarjana lengkap pada fakultas ekonomi Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangannya, untuk itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. 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. Firdaus Ar, SE.,M.Si.,AK.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen UIR
3. Bapak Kamar Zaman, SE.,MM, 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 Islam Riau.
4. Pihak PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, yang telah memberikan data dan laporan yang dibutuhkan sehingga sangat membantu penulis dalam mengumpulkan data penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.

5. Mama, papa, Mbak Cici Cynthia, Dimas Tri Aftaillah dan Ammar Attarazka yang telah memberikan semangat dan mendoakan penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Kiki Kurniati, Erika Reskilla, Puja Widya, Nofi Rani dan teman-teman Manajemen M 2015 sebagai teman seperjuangan yang selalu memberikan saran dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
7. Suhartini, Aisyah Zuriyen, Medya Yolanda dan Levina Rahma yang telah membantu dan setia menemani penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Akhirnya Kepada Allah SWT penuls memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan, dan keihklasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapat balasan yang layak dari Allah SWT, Amin Yarabbal Alamin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 12 Agustus 2020

Penulis

Anggi Octaviani

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Etos Kerja.....	10
2.1.1 Pengertian Etos Kerja	10
2.1.2 Aspek-Aspek Pengukuran Etos Kerja.....	11
2.1.3 Nilai-Nilai Dalam Etos Kerja.....	14
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	15
2.2 Human Relation	
2.2.1 Pengertian Human Relation	18
2.2.2 Faktor-Faktor Persepsi Interpersonal Dalam Human Relation.....	19
2.2.3 Teknik-Teknik Human Relation	20
2.2.4 Hambatan Dalam Human Relation	22
2.2.5 Indikator Human Relation.....	22
2.3 Lingkungan Kerja	
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	24
2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	25
2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja	26
2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	26

2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	27
2.4 Penelitian Terdahulu	30
2.5 Kerangka Pemikiran.....	32
2.6 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	34
3.2 Operasional Variabel Penelitian	35
3.3 Populasi Dan Sampel	37
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Profil Perusahaan	44
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	45
4.3 Tujuan dan Sasaran Perusahaan	46
4.4 Pelayanan Perusahaan	47
4.5 Struktur Organisasi	50
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian.....	53
5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Usia	54
5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
5.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
5.2 Analisis Deskriptif Human Relation.....	56
5.2.1 Analisis Deskriptif Kerjasama antar Karyawan	57
5.2.2 Analisis Deskriptif Kerjasama antar Atasan	59
5.2.3 Analisis Deskriptif Siap Bekerja di Bawah Tekanan Atasan.....	61
5.2.4 Analisis Deskriptif Siap Bekerja Dengan Target.....	63
5.2.5 Analisis Deskriptif Mampu Mengotrol Emosi Diri	65
5.2.6 Analisis Deskriptif Mampu Tidak Mencampuri Kehidupan Pribadi Dan Kantor	67
5.2.7 Analisis Deskriptif Saling Menghormati Agama, Suku dan Ras.....	69

5.2.8 Analisis Deskriptif Saling Menerima Perbedaan Pendapat	71
5.3 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja	74
5.3.1 Analisis Deskriptif Lingkungan Kantor yang Bersih.....	75
5.3.2 Analisis Deskriptif Ruangan Kerja yang Bersih	77
5.3.3 Analisis Deskriptif Sirkulasi Udara yang Baik	78
5.3.4 Analisis Deskriptif Kapasitas Pertukaran Udara.....	80
5.3.5 Analisis Deskriptif Tata Ruang.....	81
5.3.6 Analisis Deskriptif Ketepatan Cahaya Penerangan	83
5.3.7 Analisis Deskriptif Penggunaan Peralatan Kerja	84
5.3.8 Analisis Deskriptif Kelengkapan Peralatan Kerja.....	86
5.4 Analisis Deskriptif Etos Kerja	89
5.4.1 Analisis Deskriptif Dimensi Mengerjakan Pekerjaan Dengan Waktu Yang Ditentukan.....	90
5.4.2 Analisis Deskriptif Memanfaatkan Waktu Dengan Tepat	92
5.4.3 Analisis Deskriptif Bekerja Keras	93
5.4.4 Analisis Deskriptif Tidak Mudah Menyerah.....	95
5.4.5 Analisis Deskriptif Berusaha dari Diri Sendiri.....	96
5.4.6 Analisis Deskriptif Mengaktualisasikan Diri	98
5.4.7 Analisis Deskriptif Menyesuaikan Diri	99
5.4.8 Analisis Deskriptif Penerimaan Sifat antar Karyawan	100
5.5 Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan	104
5.5.1 Uji Validitas	104
5.5.2 Uji Reliabilitas.....	106
5.5.3 Uji Normalitas	108
5.5.4 Uji Multikolinearitas	109
5.5.5 Uji Heterokedastisilitas	109
5.5.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	110
5.5.7 Koefisien Determinasi	111
5.5.8 Uji t.....	111

5.5.9 Uji F..... 111

BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan 114

6.2 Saran 115

DAFTAR PUSTAKA

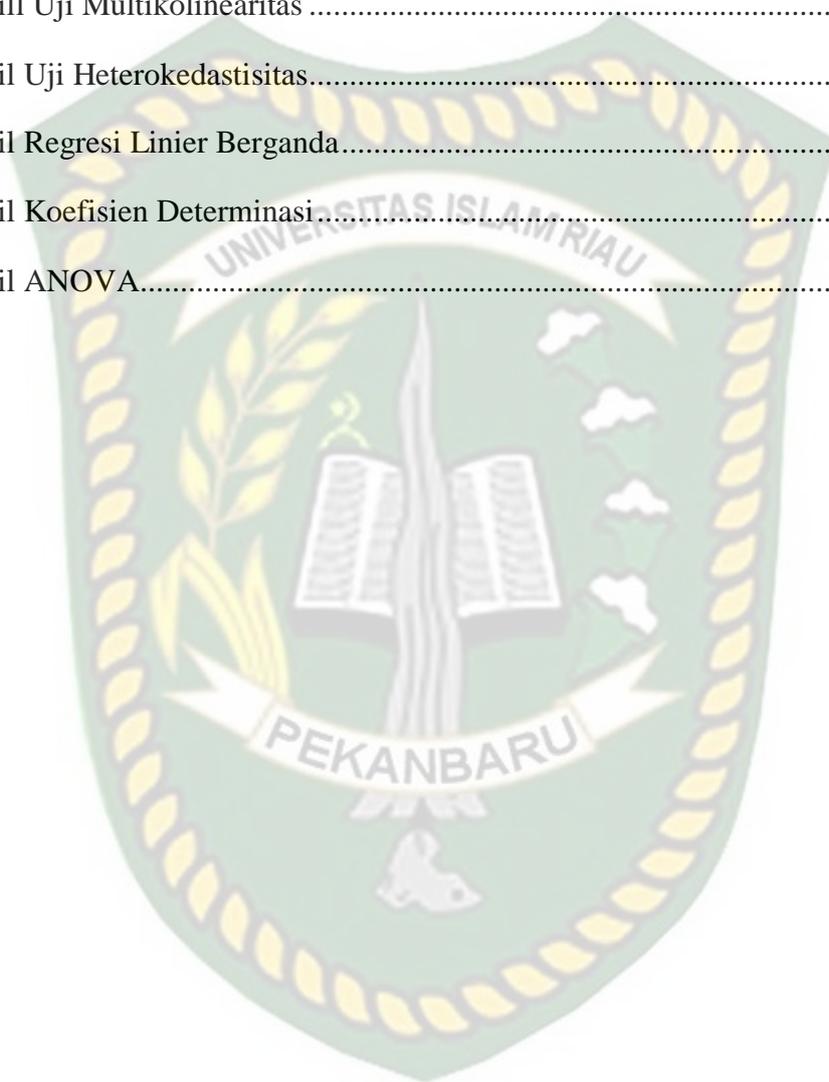
LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT.Angkasa Pura II Pekanbaru	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	35
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Yang Diteliti	37
Tabel 5.1 Tingkat Pengembalian Kuisisioner	53
Tabel 5.2 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel	53
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 5.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 5.6 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Kerjasama	57
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Kesiapan Mental.....	58
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Pengendalian Emosi	59
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Latar Belakang Budaya	60
Tabel 5.11 Rekap Responden Terhadap Human Relation	61
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Kebersihan.....	63
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Sirkulasi Udara.....	64
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Tata Ruang	65
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Peralatan Kerja Yang Tersedia.....	66
Tabel 5.16 Rekap Responden Terhadap Lingkungan Kerja	67
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Dalam Menghargai Waktu	69
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Dalam Tangguh Dan Pantang Menyerah	70
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Dalam Keinginan Untuk Mandiri.....	71
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Dalam Penyesuaian Terhadap Etos Kerja	72
Tabel 5.21 Rekap Responden Terhadap Etos Kerja	73
Tabel 5.22 Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian Human Relation.....	75

Tabel 5.23 Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian Lingkungan Kerja	75
Tabel 5.24 Hasil Uji Validitas Instrument Etos Kerja	76
Tabel 5.25 Hasil Uji Reliabilitas.....	77
Tabel 5.26 Hasil Uji Normalitas	78
Tabel 5.27 Hasil Uji Multikolinearitas	79
Tabel 5.28 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	79
Tabel 5.29 Hasil Regresi Linier Berganda.....	80
Tabel 5.30 Hasil Koefisien Determinasi.....	81
Tabel 5.31 Hasil ANOVA.....	82



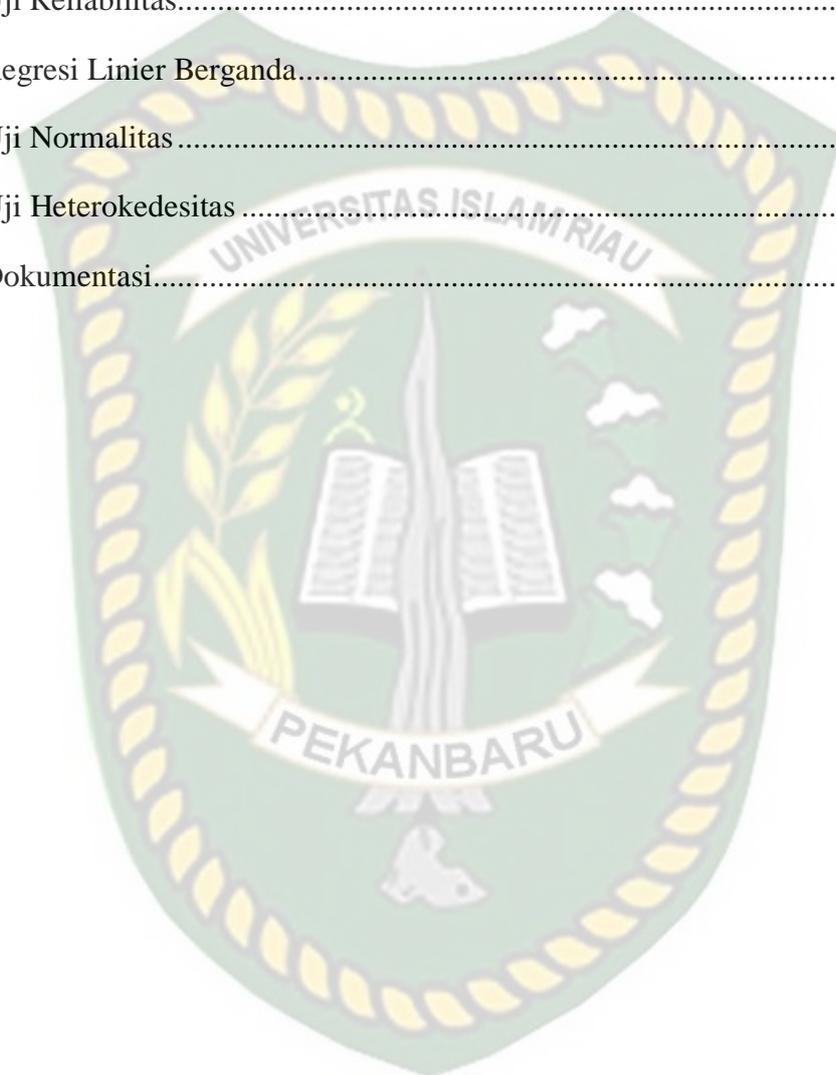
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 2.2 Struktur Organisasi	52



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian	88
Lampiran 2 : Tabulasi Data.....	91
Lampiran 3 : Tabel Frekuensi	92
Lampiran 4 : Uji Reliabilitas.....	98
Lampiran 5 : Regresi Linier Berganda.....	101
Lampiran 6 : Uji Normalitas	106
Lampiran 7 : Uji Heterokedesitas	106
Lampiran 8 : Dokumentasi.....	108



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting perusahaan jika dikelola dengan tepat maka akan memberikan nilai dan keuntungan bagi perusahaan, dengan cara peningkatan kualitas dan menjaga kualitas. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam organisasi. Manusia memiliki kemampuan untuk menggerakkan sumber daya manusia yang mengelola dan menanganinya apabila sumber daya manusia diperhatikan dengan menghargai bakat, untuk mengembangkan kemampuan, dan menggunakannya secara tepat maka perusahaan akan menjadi dinamis dan berkembang dan terjadinya peningkatan produktivitas.

Berkaitan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, Hersey dan Blanchard, 2000 : (Rukmana 2010) menyatakan bahwa pemanduan tujuan organisasi dan efektifitas mewujudkan tujuan organisasi mesti didukung semua pihak yang ada di organisasi, inilah yang disebut “pemanduan tujuan yang sesungguhnya”. Pihak yang dimaksud adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para karyawan. Dengan demikian berarti, perusahaan harus bisa menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pemimpin perusahaan harus bisa bekerja sama dengan karyawan dan menganggap tujuan perusahaan sebagai tujuan bersama.

Human relation merupakan bentuk hubungan baik atau formal maupun non formal yang diterapkan oleh pimpinan terhadap bawahan, pada karyawan kepada sesama karyawan sebagai bentuk untuk membentuk kerja sama yang intim dan sejalan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Munasef, 2004:79).

Pentingnya *human relation* pada perusahaan atau organisasi karena menjadi penghubung antara pegawai dengan sesama pegawai ataupun antara bawahan kepada atasan, dan sebagai komunikasi persuasive, dengan melaksanakan *human relation* itu pemimpin perusahaan bisa melakukan komunikasi dengan pegawainya secara tepat. Adanya komunikasi yang baik dan terciptanya kenyamanan maka akan menciptakan kondisi yang nyaman dan harmonis serta menciptakan etos kerja yang tinggi dalam melakukan tugasnya. Maka *human relation* menjadi faktor penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan etos kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992:25). Kondisi Lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan daam melakukan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan Lingkungan. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat para karyawan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang maksimal.

Selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada diluar perusahaan atau yang disebut lingkungan sekitar dalam menjalankan perusahaannya

Lingkungan yang berada disekitar perusahaan disebut dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membantu karyawan dalam membentuk perasaan yang baik pada saat mau mulai berkerja. Dengan peralatan yang lengkap, sirkulasi udara yang baik, penerangan yang baik, serta keamanan.

Salah satu pengaruh perusahaan dapat mencapai target adalah dengan kondisi karyawan yang berkerja secara nyaman. Karyawan mampu melakukan kerjasama yang baik jika mereka melakukan pekerjaannya dengan melandasi etos kerja yang tinggi. Etos kerja menurut Chaplin (2001) menyatakan etos kerja merupakan sifat atau watak suatu kelompok nasional atau kelompok rasional tertentu. Etos kerja tidak terbentuk begitu saja, akan tetapi harus diusahakan dengan sungguh dengan proses yang tepat dengan melibatkan semua sumber daya manusia pada seperangkat sistem dan pendukung. Etos kerja dapat terbentuk jika karyawan mempunyai kemauan untuk melakukan tugasnya dengan maksimal. Ada beberapa faktor yang mampu membantu terbentuknya etos kerja yaitu komunikasi yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja, keamanan dan keselamatan kerja karyawan, keadaan sosial, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinami, 2005 : dalam Rukmana 2010).

Dengan adanya *human relation*, para pegawai dan para pemimpin mampu memecahkan setiap konflik yang berhubungan pada kondisi kerja serta masalah yang terjadi pada karyawannya secara individu, dengan demikian para karyawan dapat diarahkan ke yang lebih produktif (Efendy, 1998). Komunikasi dalam lingkungan kerja merupakan hal yang penting untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan dan terjalinnya hubungan yang baik sesama karyawan maupun atasan. Dengan memiliki komunikasi yang baik akan lebih memudahkan dalam melakukan pekerjaan dan tepat waktu dalam mencapai target yang diberikan. Yang terpenting dalam membentuk *human relation* adalah dengan bagaimana cara kita bisa memahami perasaan manusia dan bagaimana kita bisa menerima orang lain dengan apa adanya serta bisa bersikap yang profesional dalam bekerja untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan nyaman yang kemudian memberikan pengaruh pada peningkatan semangat kerja dan akan membuat hasil perkerjaan yang memuaskan.

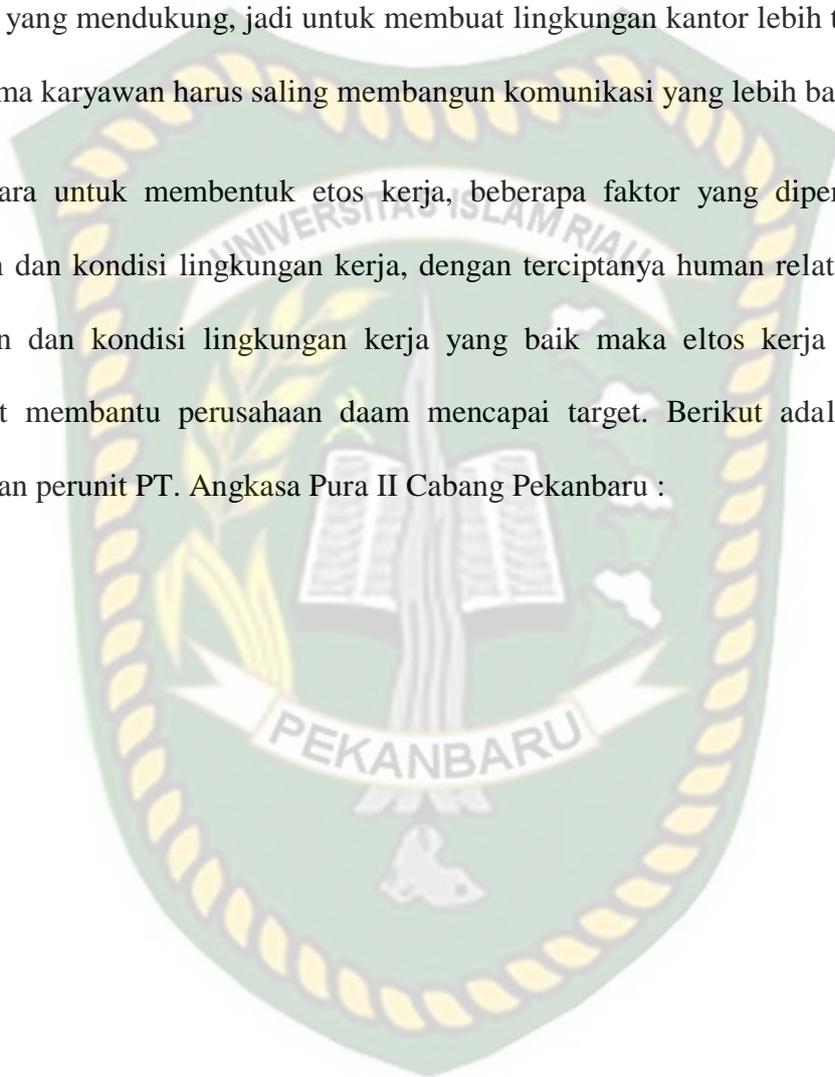
Human relation (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja adalah hal penting untuk perusahaan dalam menumbuhkan etos kerja karyawan, karena perannya yang langsung berhubungan dengan manusia. Walaupun hubungan karyawan di perusahaan tersebut baik tetapi jika tidak seimbang dengan kondisi kantor yang mendukung maka tujuan perusahaan juga susah untuk berjalan maksimal. Maka perusahaan harus bisa memberikan fasilitas yang baik dan para pemimpin perusahaan memberikan contoh kepada karyawannya untuk bisa menghargai satu sama lain dan menciptakan kenyamanan untuk mencapai komunikasi yang baik yang bertujuan menciptakan etos kerja.

Dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. PT. Angkasa Pura II merupakan badan usaha milik negara yang bergerak di bidang pengelolaan dan pengusahaan bandar udara di wilayah Indonesia bagian barat. Masalah di dalam hal *human relation* yang terjadi di PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru adalah komunikasi antar karyawan yang belum berjalan lancar dilihat dari sering terjadinya keterlambatan laporan dari masing-masing divisi menuju ke kantor pusat. Karena kurang baiknya komunikasi antar divisi sehingga menyebabkan terjadinya *miss communication* ke kantor pusat, apabila sesama karyawan dapat membangun hubungan antar manusia yang baik atau komunikasi yang lancar maka tidak akan ada terjadinya kesalahan atau keterlambatan, karena kurangnya rasa kepekaan terhadap sesama karyawan atau saling menyalahkan dari kesalahan yang dibuat, dapat membuat pekerjaan terhambat sehingga akan memberikan dampak pada citra perusahaan cabang terhadap penilaian dari kantor pusat PT. Angkasa Pura II.

Sementara didalam lingkungan kerja PT. Angkasa Pura II Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, berdasarkan lingkungan fisiknya, dalam keadaan bersih, tidak bising, memiliki sirkulasi udara yang baik, serta terdapat peralatan yang memadai yang sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja non-fisik khususnya

hubungan antar karyawan yang memiliki konflik dalam bekerja seperti kurangnya interaksi antar karyawan dalam bekerja, sikap acuh tak acuh antar karyawan, didalam lingkungan kerja non fisik sangat dibutuhkan untuk membangun human relation yang baik, karena di PT. Angkasa Pura II Pekanbaru untuk lingkungan fisiknya sendiri sudah sangat membantu karena semua fasilitas yang mendukung, jadi untuk membuat lingkungan kantor lebih terasa nyaman lagi maka sesama karyawan harus saling membangun komunikasi yang lebih baik lagi.

Sementara untuk membentuk etos kerja, beberapa faktor yang diperlukan adalah human relation dan kondisi lingkungan kerja, dengan terciptanya human relation yang baik antar karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang baik maka etos kerja akan tercipta sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai target. Berikut adalah tabel data jumlah karyawan perunit PT. Angkasa Pura II Cabang Pekanbaru :



Tabel 1.1

Jumlah karyawan PT. Angkasa Pura II Cabang Pekanbaru

NO	UNIT KERJA	JUMLAH KARYAWAN
1	Executive General Manager	1
2	Officer In Charge	4
3	Airport QuaLity & Data Management	3
4	Procurement & Legal	3
5	Project Management Unit	3
6	Safety And Risk Management	2
7	Manager Of Airport Operation & Service/Staff	1
8	Airport Rescue & Fire Fighting	32
9	Airport Security	80
10	Airside Operation	11
11	Terminal & Landside Servie	13
12	Manager Of Airport Maintenance	1
13	Electronic Facility & IT	12
14	Electrical & Mechanical Facility	15
15	Terminal & General Building	6
16	Airside Infrastructure & Accesbility	7
17	Manager Of Finance And Human Resources	3
18	Financial Control	3
19	Financial Management	4
20	Community Development	3
21	Human Resources & General Affairs	7
22	Commercial	5
	TOTAL	220

Sumber : PT. Angkasa Pura II Pekanbaru, 2019.

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah karyawan yang ada di PT. Angkasa Pura II Cabang Pekanbaru adalah 220 orang yang terdiri dari berbagai macam unit kerja, namun dalam penelitian ini penulis ingin memfokuskan mengambil karyawan bagian kantor yang terdiri dari : officer in charge, airport quality & data management, procurement & Legal, safety & risk management, manager of finance and human resource, financial control, financial management, community development, human resources & general affair, commercial, project management & unit. Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui sejauh mana kegiatan human relation dan pengaruh lingkungan kerja yang ada pada PT. Angkasa Pura II Cabang Pekanbaru dalam rangka meningkatkan etos kerja karyawannya yang pastinya memiliki

berbagai keinginan, kemauan, serta berbagai karkater yang ada diantara mereka. Dengan latar belakang tersebut, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul :

“PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. ANGKASA PURA II BANDARA SULTAN SYARIF KASIM II PEKANBARU”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan?
3. Apakah *human relation* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh variabel hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh variabel secara simultan yang paling dominan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Peneliti

Sebagai penambahan ilmu pengetahuan, pengalaman dan wawasan didalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam *human relation* dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam membuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Khususnya yang berkaitan dengan human relation, lingkungan kerja, etos kerja karyawan.

3. Bagi Akademis

Sebagai informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya yang memiliki kaitan dalam penelitian yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui penyusunan skripsi secara garis besar. Maka penulis membuat dalam 6 (enam) bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Adalah bab pertama yang isinya terdapat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab yang menjelaskan teori-teori dalam bentuk kategori yang berhubungan dengan permasalahan untuk mencapai keberhasilan dalam pemecahan masalah yang akan dibahas dan yang digunakan sebagai acuan dan penalaran analisis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Adalah bab yang berisikan metode penelitian yang diperoleh dengan melakukan peninjauan langsung yang meliputi lokasi penelitian, sumber data yang diperoleh, metode pengumpulan data , dan analisis data yang digunakan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

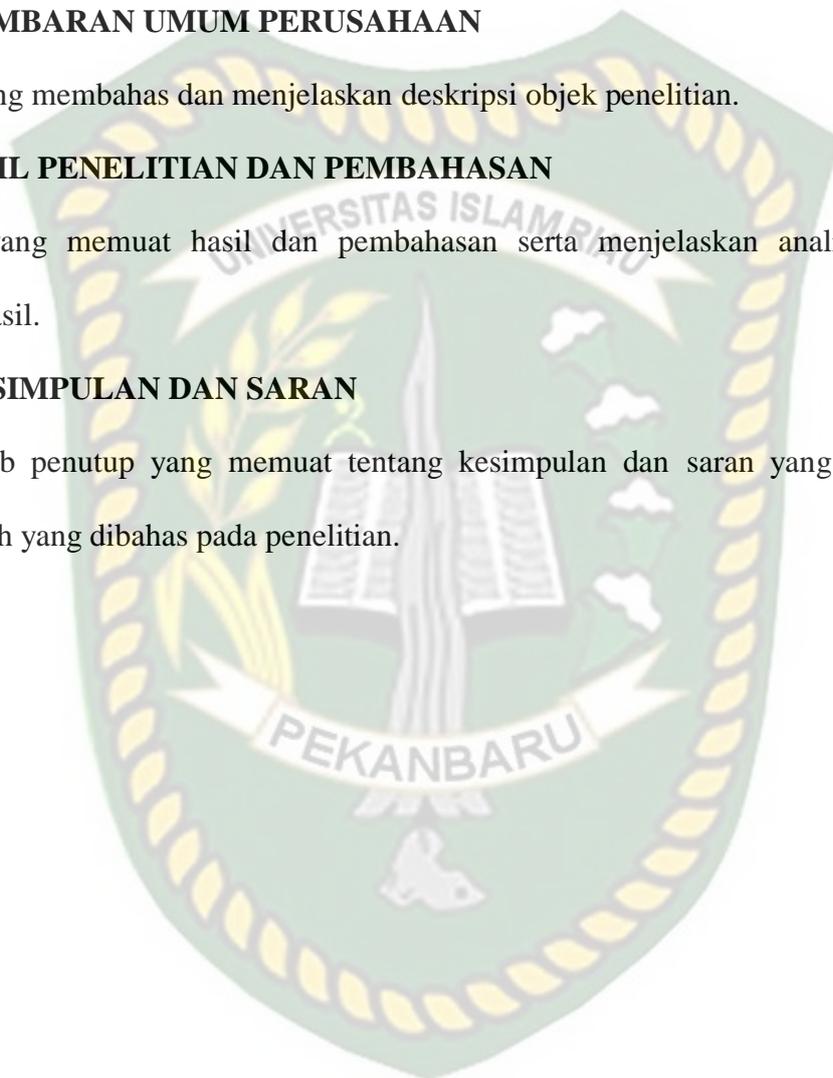
Adalah bab yang membahas dan menjelaskan deskripsi objek penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Adalah bab yang memuat hasil dan pembahasan serta menjelaskan analisis data dan interpretasi hasil.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab penutup yang memuat tentang kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan masalah yang dibahas pada penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 ETOS KERJA

Bagi perusahaan yang ingin memiliki kemajuan, akan mengikut sertakan karyawannya dalam menaikkan kinerjanya, salah satunya setiap perusahaan harus memiliki etos kerja. Asal kata etos yaitu dari bahasa Yunani ethos adalah karakter, cara hidup, sikap, motivasi atau tujuan moral seseorang dan cara pandangan dunia mereka, yaitu gambaran, cara bertindak maupun gagasan yang paling komprehensif mengenai susunan. Dengan pengertian lain etos merupakan aspek evaluasi sebagai sikap dasar pada diri dan dunia mereka yang dipraktekkan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004:8).

2.1.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Bob Black dalam Iga Manuati Dewi (2002:2), kerja merupakan kegiatan seseorang demi mencapai target yang akan dituju. Etos kerja menurut Chaplin (2001) merupakan karakter pada kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja pada suatu perusahaan tidak tumbuh begitu saja, tetapi harus diusahakan dengan tepat dengan proses yang terarah yang mencakup semua sumber daya manusia yang ada.

Tasmara (2002) mengungkapkan bahwa etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari manusia serta cara manusia menunjukkan, melihat, meyakini dan memberikan arti kepada sesuatu yang mendorong manusia untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (high performance). Maksudnya adalah bahwa etos kerja menunjukkan suatu sikap, dapat dijelaskan bahwa etos kerja mengandung arti sebagai aspek evaluatif yang dimiliki setiap manusia atau kelompok dalam mengevaluasi kerja.

Etos kerja yang tepat pada perusahaan akan membuat pegawai mengerti bagaimana mereka melakukan pekerjaan. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakternya. Setiap orang memiliki internal being yang merumuskan siapa dia, selanjutnya internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal, respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang (Siregar, 2000:25). Etos kerja adalah sebuah emosional, pembicaraan serta sikap idividu yang bekerja pada perusahaan, disebutkan bahwa sesuatu yang ada pada perusahaan termasuk cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan.

Dengan rangkuman tersebut dapat dijelaskan bahwa etos kerja merupakan kemampuan kepribadian diri manusia serta cara manusia menunjukkan, melihat, meyakinkan pekerjaan sehingga jadi kebiasaan yang membuat ciri khas dalam melakukan dan mencapai hasil yang maksimal. Selanjutnya ada sebagian pengertian etos kerja, antara lain :

- 1). Merupakan keyakinan sebagai panduan sikap bagi individu ataupun kelompok atau sebuah instansi.
- 2). Etos kerja merupakan ciri 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). Perilaku baik yang tumbuh dalam mengupayakan keyakinan fundamental dan komitmen total pada sehimpunan paradigma kerja yang integral.

2.1.2 Aspek-Aspek Pengukuran Etos Kerja

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

- a. Kerja merupakan rahmat : Harus melakukan pekerjaan dengan tulus
- b. Kerja merupakan amanah : Berintegritas dalam melakukan tugas
- c. Kerja sebagai panggilan : bertanggung jawab penuh pada pekerjaan
- d. Kerja merupakan aktualisasi : memiliki semangat yang penuh dalam melakukan pekerjaan
- e. Kerja sebagai ibadah : mengabdikan dan menjadikan pekerjaan sebagai ibadah
- f. Kerja merupakan seni : memiliki jiwa yang kreatif pada pekerjaan
- g. Kerja merupakan kehormatan : tekun dalam melakukan tugas yang diberikan
- h. Kerja merupakan pelayanan : memiliki sikap rendah hati dalam mengemban tugas

Tolak ukur dalam etos kerja menurut Handoko (1993) yaitu antara lain sebagai berikut :

- a. Aspek dari dalam, sebagai penggerak semangat pada 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 dapat dibentuk menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif.

Dari rangkuman tersebut, maka seseorang atau kelompok masyarakat bisa disebut memiliki etos kerja penuh, dengan memberi hal-hal sebagai berikut :

- a. Mempunyai penilaian yang positif pada 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 menunjukkan ciri-ciri dari kebalikannya, yaitu :

- a. Kerja dianggap sebagai sesuatu yang memberatkan diri.
- b. Merasa kurang dan tidak bisa menghargai hasil kerja manusia.
- c. Kerja dianggap sebagai penghambat untuk mendapatkan kesenangan.
- d. Kerja dianggap sebagai suatu paksaan.
- e. Kerja dianggap sebagai rutinitas hidup.

Etos kerja yang diperoleh individu dan kelompok, dapat menjadi motivasi untuk perilakunya. Apabila dihubungkan pada kondisi manusia yang proses "membangun", jadi etos kerja yang tinggi dapat digunakan menjadi syarat, yang harus kita miliki pada kehidupan. Maka dari itu dapat membuka wawasan dan sikap manusia untuk menilai tinggi kepada kerja keras, maka mampu mengubah sikap kerja yang tidak beraturan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang seharusnya.

Nitisemito (1996) berpendapat bahwasannya terdapat indikasi turun atau rendahnya semangat dan kegairahan kerja sebagai berikut:

- a. Menurun dan naiknya produktifitas.
- b. Tingkat kehadiran yang naik dan menurun.
- c. Labour turnover (tingkat perputaran buruh) yang naik.
- d. Tingkat unjuk rasa yang melonjak.
- e. Merasa gelisah .
- f. Tuntutan yang selalu diberikan.
- g. Pemogokan.

Menurut sebagian pengertian diatas, jadi bisa dirangkumkan bahwa etos kerja merupakan sikap dasar baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa memberikan manfaat pada pekerjaan.

2.1.3 Nilai-nilai dalam etos kerja

Masukan untuk pengatur rekaan kerja diberikan oleh Herzberg. Dasar-dasarnya merupakan segala bentuk yang mencakup kebutuhan seseorang untuk pertumbuhan psikis, salah satunya tanggung jawab dan etos kerja demi mewujudkan target yang efektif.

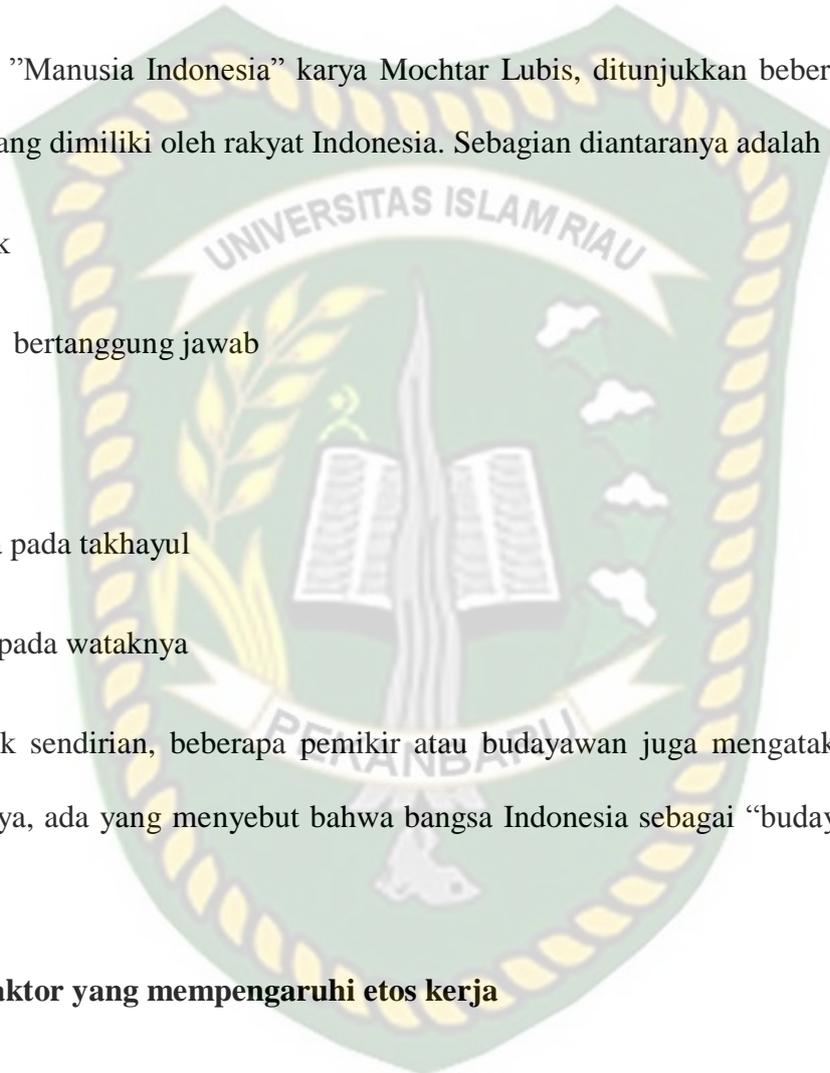
Pada buku "Manusia Indonesia" karya Mochtar Lubis, ditunjukkan beberapa jenis etos kerja tertentu yang dimiliki oleh rakyat Indonesia. Sebagian diantaranya adalah :

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

beliau tidak sendirian, beberapa pemikir atau budayawan juga mengatakan hal yang sama. Contohnya, ada yang menyebut bahwa bangsa Indonesia sebagai "budaya Loyo", dan lain-lain.

2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Seseorang akan merasa sulit pada tugasnya serta mempunyai komitmen kerja yang baik jika cara kerjanya yang melihat pekerjaannya sebagai kegiatan untuk mencari nafkah semata, demi survival fisik jangka pendek. Tetapi akan berbeda dengan cara kerja seseorang yang memandang pekerjaannya sebagai *calling profession* dan amanah yang bisa dipertanggung jawabkan kepada Tuhan. Tumbuhnya rasa malas, terlalu santai dan kurang disiplin pada waktu bekerja bisa bersumber pada pandangan terhadap pekerjaan dan tujuan hidup. Maka



dari itu, dengan etos kerja yang kuat pada karyawan diperlukan kesadaran terhadap kaitan pekerjaan dengan pandangan hidupnya.

Pada rangkuman diatas bisa di garis bawahi, ada faktor internal yang sering kali berpengaruh dan ikut dalam pembentukan etos kerja karyawan, sehingga latar belakang terbentuknya etos kerja karyawan itu bisa ditinjau dari sudut pandang ini. Hanya saja kenyataan tidak selalu muncul dengan sendirinya dan bersifat Linier, tapi sebagai akibat dari sejumlah faktor, karena mampu menjadi faktor tersebut bukan mendukung dan justru terdapat faktor selain yang lebih dominan.

Hal serupa dikatakan pada pendapat berikut ini, yaitu A.Mukti Ali (1987) mengatakan bahwasannya terdapat tiga hal dalam membentuk watak hingga sikap seseorang yaitu kebudayaan dan kepercayaan, sistem sosial dan tempat dimana orang itu berada. M. Dawam Raharjo (1993) bahwasannya etos kerja halnya bergantung terhadap nilai agama, pada arti sempit, tetapi akhir-akhir ini dipengaruhi oleh pendidikan, informasi, dan komunikasi.

Dengan pendapat diatas bisa disimpulkan, bahwasannya beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan, bisa dihubungkan dengan etos kerja seorang karyawan maka ada dua faktor esensial , yaitu :

1. faktor internal

Cara kerja seseorang yang memandang pekerjaannya sebagai kegiatan untuk mencari nafkah semata dan sandang pangan, demi survival fisik akan berbeda dengan cara kerja seseorang yang memandang tugas sebagai amanah dan tanggung jawab di hadapan Tuhan. Munculnya malas dan tidak disiplin waktu bekerja dapat bersumber dari pandangan pekerjaan dan tujuan hidup, oleh karena itu adanya etos kerja yang kuat pada seseorang

memerlukan kesadaran mengenai kaitan suatu pekerjaan dan pandangan hidupnya secara menyeluruh. Ada 3 hal yang menyatakan bahwa membentuk watak karakter dan tingkah laku seseorang yaitu sistem budaya, agama, sistem sosial dan lingkungan dimana orang itu hidup. Etos kerja bergantung pada nilai-nilai agama dalam arti sempit, tetapi dipengaruhi oleh pendidikan, informasi, dan komunikasi.

2. faktor eksternal

Yang berhubungan ; riwayat pendidikan, tempat tinggal, pertimbangan sosial, seperti tempat kerja seseorang. Dalam konteks pertimbangan eksternal, terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja, lebih terperinci M.Aifin (1991) mengemukakan bahwasannya ada sebagian hal yang yang mempengaruhi semangat kerja seseorang, antara lain :

1. Upah kerja yang mampu memenuhi kebutuhan seseorang
2. Kondisi kerja yang menggairahkan atau suasana yang ditunjang dengan komunikasi demokrasi yang serasi dan manusiawi antara pemimpin dan bawahan.
3. Menanamkan sikap dan pengertian disekitar para pegawai
4. Sikap jujur dan dipercaya pada kalangan pemimpin terwujud dalam kenyataan
5. Penghargaan untuk *need for achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju atau penghargaan terhadap yang berprestasi)
6. Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti acara gathering yang dilakukan dari kantor atau organisasi.

Hal-hal diatas banyak berhubungan dengan sistem manajemen kerja dan semua faktor pendukung yang harus diwujudkan dalam situasi kerja.

2.2 *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

Human relation merupakan salah satu kewajiban untuk mendapatkan kesukesean pada komunikasi, baik komunikasi sesama individu ataupun komunikasi didalam organisasi. Penguasaan dalam mewujudkan *human relation* karyawan pada instansi bisa sangat membantu pimpinan guna membantu komunikasi vertikal ataupun komunikasi horisontal. Pada hal lain *human relation* pada pegawai adalah hubungan manusiawi yang terus dibutuhkan bagi pegawai, yang mana fungsinya adalah menjadi makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain bekerjasama mengejar target hidupnya. Hubungan yang baik mampu membuat suasana kerja yang nyaman dan akan mempengaruhi semangat karyawan saat melakukan pekerjaannya.

2.2.1 Pengertian *Human Relation*

Hubungan manusiawi merupakan arti dari *human relation*. Sebagian orang mengartikannya menjadi “hubungan manusia” dan “hubungan antar manusia”, yang sebenarnya tidak terlalu salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia. Hanya saja, sifat hubungan disini tidak selayaknya orang berkomunikasi pada umumnya, bukan hanya penyampaian suatu pesan kepada seseorang, tapi hubungan dengan orang lain yang terkait unsur-unsur kejiwaan secara mendalam. *Human relation* merupakan , hubungan manusiawi yang masuk pada komunikasi antarpersona (*interpersonal communication*) karena terjadi pada dua orang lebih secara dialog. Disebutkan bahwa hubungan manusiawi itu disebut komunikasi karena sifatnya *action oriented*, berkaitan dengan kegiatan untuk merubah sifat, memberi dan menerima masukan, atau perilaku seseorang (Onong, 2001).

Human relation termasuk komunikasi secara pribadi yang manusiawi artinya komunikasi yang sudah masuk ke dalam tahap psikologis yang individunya saling bisa memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga artinya bahwa

apabila kita mau membuat suatu komunikasi yang akrab dimulai dengan bertukar informasi seputar identitas hingga keranah pribadi yang masih bersifat sosial. (Alo, 1997).

Terdapat dua arti hubungan manusiawi, yaitu hubungan manusiawi dengan arti luas dan hubungan manusiawi dengan arti sempit.

a. Hubungan manusiawi dalam arti Luas

Hubungan manusiawi dengan arti Luas merupakan komunikasi antara dua orang atau lebih pada semua kondisi dan dalam semua bidang kehidupan. Maka, hubungan manusiawi dapat digunakan dimana saja: di rumah, di jalan, di bis, di kereta api, dan lain-lain.

b. Hubungan manusiawi dalam arti sempit

Hubungan manusiawi dengan arti sempit merupakan juga komunikasi antara dua orang atau lebih. Tetapi Komunikasi disini hanya pada lingkungan kerja dan dalam organisasi kekaryaan (work organization).

2.2.2 Faktor-Faktor Persepsi Interpersonal dalam *Human Relation*

Faktor sosial seperti pengaruh interpersonal, nilai kultur yang dipahami secara sosial, pada persepsi perorangan, tidak hanya tpada benda mati akan tetapi juga dengan objek sosial. Persepsi sosial menjadi salah satu proses mempersepsi objek dan peristiwa sosial. Untuk menggaris bawahi manusia (bukan benda) sebagai objek persepsi, dengan menggunakan istilah persepsi interpersonal. Persepsi pada objek selain manusia disebut persepsi objek.(Jalaluddin, 1999).

Terdapat empat perbedaan pada persepsi objek dan persepsi interpersonal. Pertama, pada persepsi objek, stimuli ditangkap melalui alat indera kita melewati benda fisik, gelombang, cahaya, gelombang suara, suhu dan lainnya; pada persepsi interpersonal, stimuli

akan sampai kepada kita melalui lambang verbal atau grafis yang disampaikan pihak ketiga. Kedua, apabila kita merespon objek, kita hanya merespon sifat di luar objek itu, kita tidak meneliti sifat batiniah objek itu.

Pada persepsi interpersonal, kita mengerti bahwa ada yang tidak bisa kita lihat dengan alat indera kita. Ketiga, ketika mempersepsi objek, objek tidak menunjukkan reaksi kepada kita, maka kita tidak memberikan respon emosional. Keempat, objek relatif tetap, manusiamengalami perubahan. Perubahan ini menyulitkan kita, akan memberikan informasi yang salah tentang orang lain.

2.2.3 Teknik-Teknik *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

Hubungan manusiawi mampu digunakan dalam mengurangi hambatan komunikasi, menghindari pengertian yang tidak tepat dan melebarkan konstruktif sifat manusia (Onong, 2001).

Pada intensitas yang tinggi, hubungan manusia digunakan untuk penyembuhan pada orang yang frustasi. Frustrasi tumbuh pada diri manusia karena suatu masalah yang tidak mampu diselesaikan diri sendiri. Pada kehidupan biasa siapa pun bisa bertemu dengan masalah, ada yang mampu diselesaikan, ada juga yang sulit diselesaikan. Masalah yang seperti apapun harus diusahakan agar terpecahkan. siapapun tidak akan mau dirinya terlibat kedalam masalah. Yang pastinya masalah setiap orang akan berbeda.

Orang yang mengalami frustrasi bisa di lihat dari perilakunya. Apabila karyawan mengalami frustrasi dan dengan maka akan menyebabkan terganggunya pekerjaan yang mana itu akan menjadi sebuah kesulitan untuk tujuan yang akan dicapai perusahaan. Tidak bijaksana jika pemimpin menanggapi pegawainya yang dengan tindakan kekerasan. Disini hubungn manusiawi berperan penting.

Pada kegiatan hubungan manusiawi ini ada teknik yang mampu dilakukan untuk membantu karyawan yang sedang frustrasi yaitu disebut konseling (*counseling*). Yang melakukan sebagai konselor (*counselor*) bisa dilakukan oleh orang yang mempunyai ilmu konseling atau disebut psikiater.

Tujuan konseling untuk membantu pegawai yang mengalami masalah guna menyelesaikan masalahnya sendiri agar bisa mengembalikan suasana yang menumbuhkan keberanian untuk penyelesaian masalahnya. Selain konseling, ada beberapa metode pada hubungan antar manusia, diantaranya adalah:

1) Tindakan sosial

Menurut Max Weber yaitu tindakan individu yang bisa mempengaruhi individu lain pada masyarakat.

2) Kontak sosial

Yaitu komunikasi antara dua orang atau lebih merupakan terjadinya awal dari interaksi sosial.

3) Komunikasi sosial

Proses terjadinya komunikasi sosial secara langsung. Secara harfiah komunikasi adalah hubungan atau pergaulan dengan manusia lain.

Kunci aktifitas *human relation* merupakan motivasi, memberi motivasi kepada karyawan agar giat bekerja sesuai kebutuhan mereka, yaitu kebutuhan untuk pendapatan untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, kebahagiaan keluarga, kemajuan pada diri sendiri, dan lain-lain.

Seseorang yang masuk dalam instansi, karena menurutnya instansi mampu membantunya untuk mencapai targetnya. Begitu pula para karyawan, anggota organisasi dimana mereka bekerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemimpin organisasi bisa mengkoordinasi aktifitas para karyawan untuk bekerja bersama-sama. Ini menuju kedalam target yang direncanakan, dan komunikasi merupakan peran penting. *Human relation* seperti dijelaskan di awal merupakan komunikasi persuasif.

Dalam melakukan *human relation* itu pimpinan perusahaan menerapkan komunikasi kepada pegawainya dengan manusiawi guna menggerakkan mereka bekerja sama, sehingga hasilnya memuaskan daripada itu, itu mereka dapat bekerja dengan hati yang riang.

2.2.4 Hambatan dalam *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

Hambatan didalam hubungan antar manusia pada dasarnya memiliki dua jenis yakni objektif dan subjektif. Hambatan yang berjenis objektif merupakan gangguan pada proses hubungan sesama manusia yang tidak sengaja dan dibuat oleh pihak lain mungkin disebabkan dengan keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang berjenis subjektif termasuk yang sengaja dibuat orang lain sehingga dapat disebut gangguan, penentangan pada suatu usaha komunikasi. Dasar gangguan dan penentangan ini penyebabnya karena adanya pertentangan kepentingan, prejudice, tamak, iri hati, apatisme dan sebagainya (Onong, 2003).

Faktor kepentingan dan prasangka adalah faktor yang berat karena susah untuk seorang komunikator melakukan komunikasi dengan orang yang tidak senang ketika komunikator menyampaikan pesan komunikasi yang tidak searah dengan isinya yang mengganggu suatu kepentingan. Seseorang dikonfrontasikan dalam suatu komunikasi yang tidak ia sukai karena mengganggu pendidikan, dan kepentingan lainnya maka biasanya ia mengabaikan komunikasi. Gejala mengacuhkan suatu komunikasi untuk kemudian

mendiskreditkan atau menyesatkan pesan komunikasi, dinamakan penghindaran komunikasi (*evasion of communication*).

2.2.5 Indikator *human relation*

Human Relation adalah hubungan yang harmonis, timbul karna kesadaran dan ketersediaan individu agar tercapainya kepentingan bersama. Maka dari itu dengan *Human Relation* yang baik pada semua pihak yang berkepentingan pada perusahaan mak akan menyongsong pekerjaan yang jadi tanggung jawab individu maupun bersama akan diselesaikan dengan baik, sehingga mampu menyongsong peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan seseorang yang ada pada organisasi (Hasibuan, 2012).

Menurut Onong (2001: 138), *Human Relation* menjadi hubungan manusia, bukan hubungan manusiawi hanya saja human relation di sini sifat hubungan tidak seperti orang biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang Lain, tetapi hubungan antar orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang sangat mendalam.

Untuk menimbang *Human Relation* maka digunakan indikator yang dikemukakan oleh Istijanto (2010) yaitu :

1. Hubungan sesama pegawai, sebagai ikatan yang saling menghubungkan dengan anggota organisasi lainnya.
2. Hubungan kepada atasan, adalah keadaan yang terhubung antar senior dan junior pada sebuah instansi.
3. Hubungan klien, adalah sebuah bentuk hubungan yang terjalin antara pegawai dan perusahaan klien.

4. Hubungan dengan masyarakat, adalah ikatan kerja sama yang terjalin dengan masyarakat sekitar lingkungan kerja.

2.3 Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja termasuk kehidupan sosial, psikologi, dan fisik pada perusahaan yang berpengaruh pada karyawan untuk melakukan kewajibannya. Kehidupan manusia tidak luput dari bermacam keadaan lingkungan sekitarnya. Pada aspek ini, manusia masih terus berusaha untuk berkenalan dengan berbagai kondisi di sekitarnya. Begitu pula dalam berkerja, karyawan sebagai manusia tidak bisa dihindarkan dengan segala kondisi dilingkungan kerja. Selama berkerja, setiap karyawan harus bisa berkomunikasi pada keadaan yang ada dalam lingkungan kerja.

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dekat dengan para pegawai yang bisa pengaruhi dirinya saat melaksanakan tugas yang diberikan (Nitisemito, 1992:25). Menurut Sedarmayati (2001:1) Lingkungan kerja adalah alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya yang mana individu bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja disebut baik apabila manusia mampu menjalankan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Penyesuaian lingkungan kerja bisa ditinjau akibatnya pada waktu yang lebih jauh, lingkungan kerja yang kurang mampu menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001:12).

Menurut Bambang (1991:122), lingkungan kerja menjadi sebagian faktor dalam pengaruh kinerja karyawan. karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukungnya untuk bekerja secara optimal akan menunjukkan kinerja yang maksimal, begitu pula dengan pegawai yang bekerja dengan lingkungan yang kurang mendukung untuk bekerja secara

optimal bisa mempengaruhi cara kerja pegawai tersebut dengan menjadi malas, mudah lelah sehingga kinerja pegawai menjadi berantakan.

Sebagian penjelasan diatas bisa dirangkumkan bahwaannya lingkungan kerja adalah salah satu yang ada pada ruang lingkup pegawai dalam bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non fisik, secara langsung ataupun tidak langsung, yang mampu memberikan pengaruh dirinya dan pekerjaannya ketika bekerja.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Secara gambaran umum, terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu (Sedarmayanti, 2001:21):

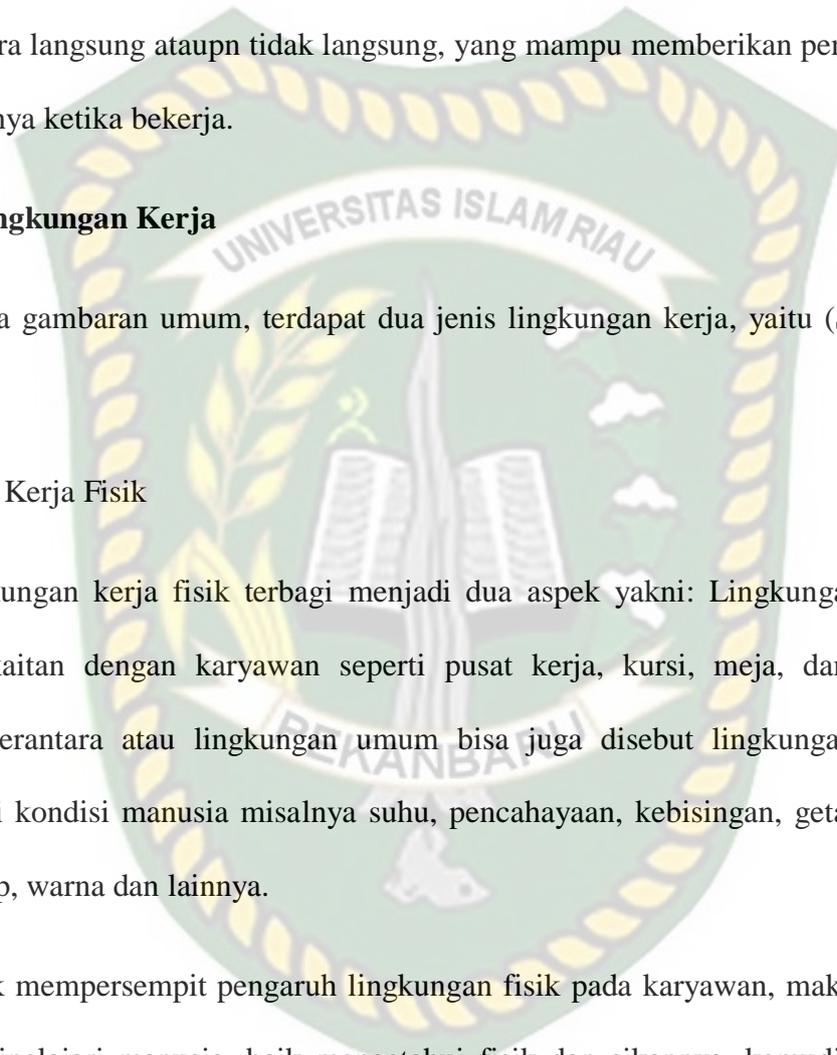
a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi dua aspek yakni: Lingkungan kerja yang langsung berkaitan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum bisa juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya suhu, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lainnya.

Untuk mempersempit pengaruh lingkungan fisik pada karyawan, maka hal pertama yang harus dipelajari manusia, baik mengetahui fisik dan sikapnya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan dimana semua keadaan yang terjadi yang berhubungan dengan pekerjaan, maupun hubungan dengan pimpinan, ataupun hubungan dengan sesama pegawai dan hubungan dengan bawahan. Perusahaan harusnya mampu



mecontohkan keadaan yang mendorong kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang mempunyai status yang sama. Kondisi yang harusnya dibuat adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga termasuk kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.3.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Ishak dan Tanjung (2003) menyatakan, guna lingkungan kerja adalah untuk terciptanya semangat kerja, sehingga karyawan menjadi produktif dan berprestasi. Selain itu, pengaruh yang didapat karena bekerja dengan orang yang memiliki motivasi adalah pekerjaan mampu selesai dengan tepat. Prestasi kerja akan dilihat langsung oleh karyawan yang berkaitan, dan tidak akan mengakibatkan begitu banyak pengawasan dan juga semangat juang yang tinggi.

2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Subroto,2005) ada beberapa faktor Lingkungan yang mempengaruhi Lingkungan kerja yang dibagi dua, yaitu Lingkungan kerja non fisik dan Lingkungan kerja fisik :

1. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Faktor Lingkungan Sosial

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

- b. Faktor Status Sosial

Semakin tinggi tingkat jabatan maka akan mempengaruhi seseorang dalam memegang wewenang dan pengambilan keputusan. Hal ini tentunya juga dipertimbangkan dengan baik.

c. Faktor Hubungan Kerja Dalam Organisasi

Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan, dan atasan dengan karyawan. Hal ini juga sangat mempengaruhi lingkungan kerja karena setiap orang yang ada didalam perusahaan harus memiliki hubungan yang baik untuk kelancaran bersama.

d. Faktor Sistem Informasi

Hubungan kerja yang dilandasi dengan memiliki komunikasi yang baik dan dampaknya memberikan pengaruh baik kepada perusahaan. Pentingnya untuk menjalin komunikasi yang baik untuk menghindari terjadinya *miss communication* didalam bekerja.

2. Lingkungan Kerja Fisik

a. Faktor Lingkungan Tata Ruang Kerja

Penataan ruangan yang baik akan membantu menciptakan hubungan kerja yang baik sesama karyawan maupun dengan atasan karena bisa mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Penataan ruangan yang kurang baik akan mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja sehingga beresiko menurunkan kinerja.

b. Faktor Kebersihan Dan Kerapian Ruang Kerja

kebersihan pada ruang kerja akan memberikan kenyamanan saat melakukan pekerjaan. Hal ini mampu menaikkan mood karyawan sehingga mempengaruhi kinerja.

Faktor yang masuk kedalam lingkungan kerja yang perlu dikenali yang memiliki pengaruh besar pada semangat kerja adalah warna cat ruangan, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan, keamanan dan kebisingan

2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut sedarmayanti (2001:46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan

Penerangan sangat berpengaruh untuk karyawan guna mendapat kelancaran dalam berkerja. Maka dari itu perlu diperhatikan penerangan yang baik. Cahaya yang kurang jelas, mampu membuat pekerjaan menjadi terhambat, banyak melakukan kesalahan, dan pada akhirnya kurang efisien dalam melakukan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi terhambat.

2. Suhu udara

Pada waktu normal, anggota tubuh memiliki suhu yang berbeda. Tubuh berusaha agar mempertahankan keadaan normal. Bahwasannya tubuh mampu menyesuaikan keadaannya dengan suhu luar apabila pergantian suhu luar tubuh tidak dibawah 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dalam keadaan suhu normal tubuh.

3. Suara bising

Salah satu polusi yang cukup mengganggu adalah kebisingan, yakni bunyi yang tidak mengganggu telinga. Disebut mengganggu, karena didengar dalam jangka panjang bunyi

tersebut mampu mengganggu ketenangan dalam bekerja, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4. Penggunaan warna

Pewarnaan ruangan di tempat kerja perlu diperhatikan dengan baik. Sifat dan pengaruh warna bisa menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Ruangan yang sempit akan menyebabkan karyawan susah dalam bergerak dan bisa memberikan dampak kepada kinerja yang lebih rendah apabila dibandingkan dengan pegawai yang ditempatkan ditempat luas.

6. Keamanan kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

7. Hubungan Karyawan

Kebanyakan karyawan membutuhkan ruang privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun banyak pegawai juga menginginkan kesempatan untuk berkomunikasi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berisi berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain baik dalam bentuk penelitian biasa, skripsi, tesis dan jurnal. Penelitian yang ada telah mendasari pemikiran penulis dalam penyusunan skripsi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel	Alat analisis	Kesimpulan
Prasetyo utomo (2006)	Analisis pengaruh pemberdayaan, lingkungan fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan patra semarang convention hotel.	Variabel pemberdayaan, variabel lingkungan fisik dan etos kerja.	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.

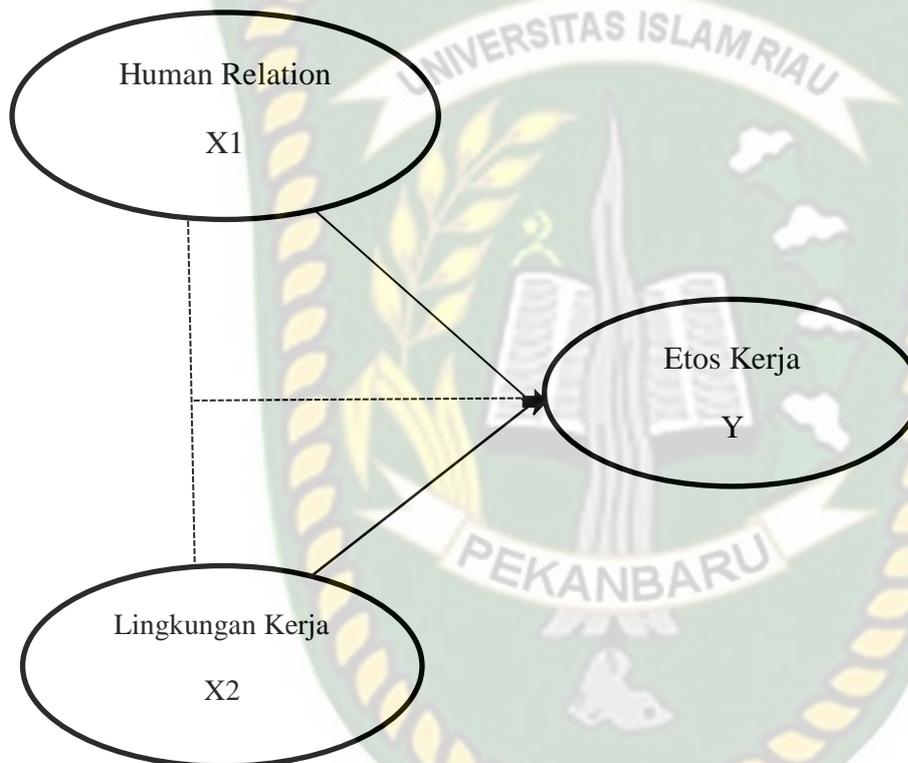
Peneliti	Judul	Variabel	Alat analisis	Kesimpulan
Ovi setya prabowo (2008)	Analisis pengaruh human relation, kondisi fisik lingkungan kerja dan leadership terhadap etos kerja karyawan kantor pendapatan daerah di pati.	Variabel-variabel human relation, kondisi fisik lingkungan kerja, leadership.	Analisis 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.
Alfian samyaji nugroho	Pengaruh human relation dan dukungan organisasional terhadap etos kerja karyawan cv.tirta minerva semarang	Variabel human relation, dukungan organisasional, dan etos kerja	Analisis regresi berganda dengan menggunakan uji t dan uji f.	Hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan penelitian yang menyatakan human relation berpengaruh terhadap etos kerja karyawan bagian produksi pada cv.tirta minerva semarang dapat diterima.

2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian dijadikan sebagai landasan atau dasar dalam pengembangan berbagai konsep dan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

Gambar 2.1

Model Penelitian



Keterangan :

—————> : Berhubungan secara parsial

-----> : Berhubungan secara simultan.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : terdapat pengaruh positif *human relation* terhadap etos kerja karyawan

H2 : terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan

H3 : terdapat pengaruh positif secara simultan *human relation* dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Angkasa pura II, cabang pekanbaru, kelurahan maharatu, kecamatan marpoyan damai



3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Human relation (hubungan antar manusia), menurut onong (2001), human relation adalah hubungan manusiawi yang termasuk ke dalam komunikasi antarpersonal, sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis.</p>	<p>Kebutuhan untuk bekerja sama</p> <p>Kesiapan mental</p> <p>Pengendalian emosional</p> <p>Latar belakang budaya</p>	<p>1. Kerja sama karyawan antar karyawan. 2. Kerja sama karyawan antar atasan.</p> <p>1. Siap bekerja dibawah tekanan atasan. 2. Siap bekerja dengan target yang diberikan perusahaan.</p> <p>1. Mampu mengontrol emosi diri yang sedang dialami. 2. Mampu untuk tidak mencampuri kehidupan pribadi di dalam lingkungan kantor.</p> <p>1. Saling menghormati sesama karyawan tanpa membedakan agama, suku, dan ras. 2. Saling menerima adanya perbedaan pendapat antar karyawan.</p>	<p>Likert</p>

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Lingkungan kerja, menurut sarwoto (1991) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.</p>	<p>Kebersihan</p>	<p>1. Lingkungan kantor yang bersih.</p> <p>2. Ruangan kerja yang bersih agar terciptanya kenyamanan.</p>	<p>Likert</p>
	<p>Sirkulasi udara</p>	<p>1. Sirkulasi udara yang baik</p> <p>2. Kapasitas dalam pertukaran udara yang lancar</p>	
	<p>Tata ruang</p>	<p>1. Penataan ruangan yang rapi</p> <p>2. Ketepatan cahaya penerangan, warna dinding.</p>	
	<p>Peralatan kerja yang tersedia</p>	<p>1. Penggunaan peralatan kerja</p> <p>2. Kelengkapan peralatan kerja yang diberikan.</p>	
<p>Etos kerja, menurut chaplin (2001) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau rasional tertentu.</p>	<p>Menghargai waktu</p>	<p>1. Mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.</p> <p>2. Memanfaatkan waktu dengan baik dan tepat.</p>	<p>Likert</p>
	<p>Tangguh dan pantang menyerah</p>	<p>1. Bekerja keras</p> <p>2. Tidak mudah menyerah dalam pekerjaan.</p>	
	<p>Keinginan untuk mandiri</p>	<p>1. Berusaha dari usahanya sendiri.</p> <p>2. Mengaktualisasikan kemampuannya sendiri.</p>	
	<p>Penyesuaian</p>	<p>1. Menyesuaikan diri di lingkungan kerja.</p> <p>2. Mampu menerima sifat satu sama lain antarkaryawan.</p>	

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa pura II di kantor cabang Pekanbaru, riau yang berjumlah 220 orang. Dari populasi tersebut peneliti mengambil 45 karyawan untuk dijadikan sampel yang diambil berdasarkan unit kerja yang ada di kantor PT. Angkasa pura II cabang Pekanbaru, dengan teknik pengambilan sample menggunakan purposif. Rincian jumlah sample yang diambil sebagai berikut :

Tabel 3.2
Jumlah sampel yang diteliti

NO	UNIT KERJA	JUMLAH KARYAWAN
1.	Officer in charge	4
2.	Airport quality & data management	3
3.	Procurement & legal	3
4.	Safety & risk management	2
5.	Manager of finance and human resource	3
6.	Financial control	3
7.	Financial management	4
8.	Community development	3
9.	Human resource & general affair	7
10.	Commercial	5
11.	Project management & unit	3
12.	Electronic Facility & IT	5
	Total	45

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diolah secara langsung dari sumber pertama (primer), yang mana dalam penelitian ini data didapat dengan cara menyebarkan kuisisioner (daftar pertanyaan) yang diberikan dan diisi oleh responden (Nur Indrianto dkk, 1999) atas pertanyaan yang berhubungan dengan human relation dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II, cabang Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang didapatkan peneliti secara tidak langsung pada suatu media perantara (didapatkan dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya seperti bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan (Nur Indrianto dkk, 1999).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Data primer didapatkan melalui teknik komunikasi secara tidak langsung, yaitu dengan menggunakan alat bantu kuisisioner. Kuisisioner disiapkan dalam bentuk pilihan jawaban yang sesuai dengan persepsi responden, yaitu berupa pertanyaan tertutup. Penyebaran kuisisioner ini guna mengetahui pendapat responden terhadap human relation, kondisi lingkungan kerja, dan etos kerja. Kuisisioner tersebut merupakan beberapa pertanyaan mengenai persepsi respon dan terhadap variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Penggunaan metode ini berdasarkan 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.

3.6 Teknik Analisis Data

1) Uji Instrumen

a. Uji validitas

uji validitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur tersebut benar-benar mengukur apa yang kita ukur. Suatu instrumen bisa disebut valid apabila dapat mengukur apa yang mau diukur. Tujuannya adalah untuk menganalisis informasi mengenai jawaban kuisisioner, test item dan test score (Ancok, 1989, Cooper, Emory, 1997 dalam Trenggono 2009)

untuk menghitung validitas tes digunakan rumus korelasi product moment seperti berikut. Suharsini Arikunto (2006):

Jika $r_{xy} \geq r$ tabel pada taraf signifikansi 5% artinya item pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{xy} \leq r$ tabel pada taraf signifikansi 5% artinya item pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan suatu alat ukur dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut dapat dipercaya, konsisten, atau stabil. Jika suatu alat atau instrumen sudah reliabel maka bila digunakan untuk mengukur suatu subjek yang sama akan memberikan hasil yang tidak jauh berbeda. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang pada pernyataan merupakan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2001, dalam Rukmana, 2010).

pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik Cronbach alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai Cronbach alpha > 0,60 (Imam Ghazali, 2001 dalam Rukmana, 2010).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel residual atau pengganggu terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji grafik dan signifikansi kolmogorov-smirnov, yang mana dengan uji ini dapat diketahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Apabila signifikan hitung $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya apabila signifikan hitung $< 0,05$, maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas tujuannya yaitu menguji suatu model regresi memiliki korelasi antar variabel independen atau tidak. Hubungan linier antar variabel ini yang disebut dengan multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Vemmylia, 2009). Toleransi dari multikolinearitas terjadi bila variance inflation factor (VIF) berada diatas 10 dan nilai toleransi dibawah 0,1 (ghozali, 2009 dalam Warsito, 2014).

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas pengujian yang dilakukan dengan uji park. Park memberikan saran penggunaan e^2 sebagai pendekatan σ^2 dengan melakukan regresi sebagai berikut: (SuLaiman, 2004).

$$\ln e^2 = \ln \sigma^2 = \beta \ln X + v_1$$

Jika β ternyata signifikan secara statistik maka dikatakan bahwa dalam data tersebut terjadi Heteroskedastisitas, dan apabila tidak signifikan maka data tidak terjadi Heteroskedastisitas.

d. Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian yang digunakan analisis regresi linier berganda dimana analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas yaitu human relation (x_1) dan kondisi fisik Lingkungan (x_2) terhadap variabel terikat yaitu etos kerja karyawan (Y), dengan rumus menurut (Ryan, 2012) :

$$\text{Rumus : } Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana :

Y = Etos kerja karyawan

A = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel 1

β_2 = Koefisien regresi variabel 2

X_1 = Human relation

X_2 = Kondisi Lingkungan kerja

e = Residual eror

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Langkah-langkah dari pengujian adalah sebagai berikut:

5 Menentukan Hipotesis Nihil dan Hipotesis Alternatif

Ho : B =0, artinya variabel human relation dan kondisi lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan.



$H_a : B \neq 0$, artinya variabel human relation dan kondisi lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Level Of Significance α - 0,05

Derajat kebebasan (dk) : $n-L-k$

$t \text{ tabel} = t (\alpha/2; n-L-k)$

6 Kriteria dan aturanc pengujian

H_0 diterima apabila $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$

7 Penghitungan nilai t

$$t = \frac{b-\beta}{Sb}$$

Artinya :

b : koefisien regresi

β : koefisien regresi parameter

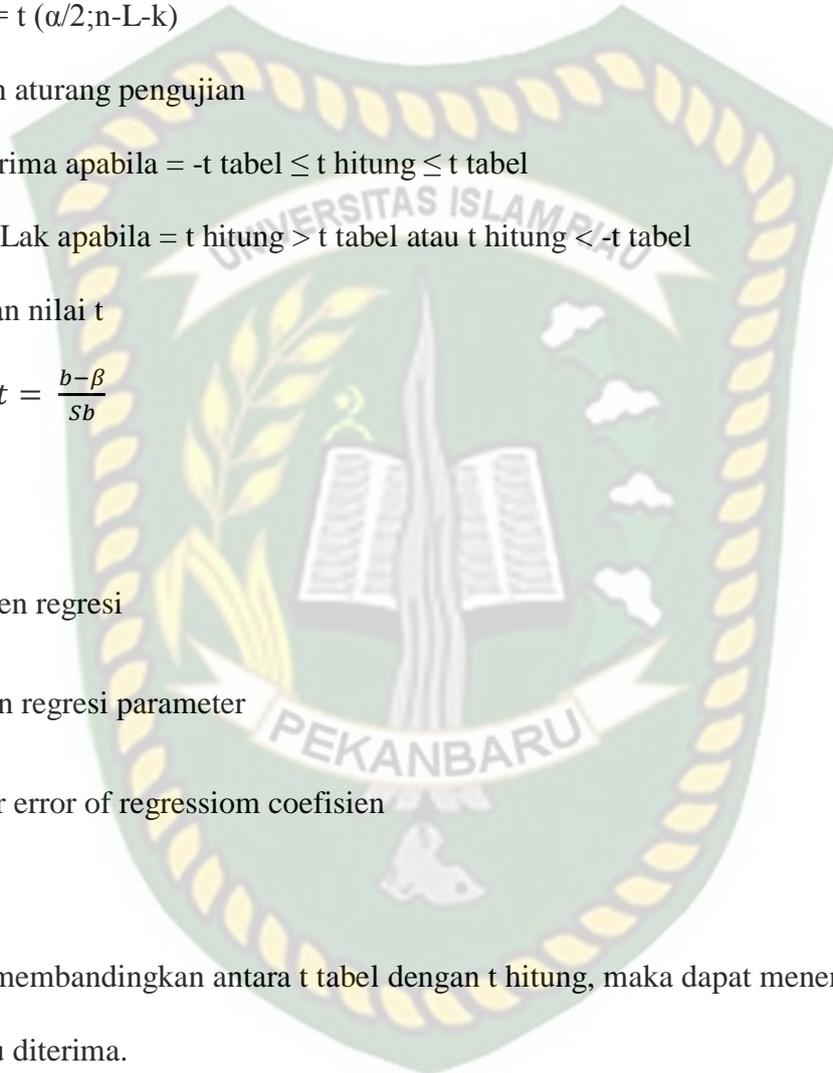
Sb : standar error of regression coefficient

8 Kesimpulan

Dengan membandingkan antara $t \text{ tabel}$ dengan $t \text{ hitung}$, maka dapat menentukan apakah H_0 ditolak atau diterima.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan variabel independen terhadap variabel dependen (Ryan, 2012). dalam penelitian ini menunjukkan apakah variabel independen yang terdiri dari variabel human relation dan kondisi lingkungan kerja layak untuk menjelaskan variabel dependennya, yaitu etos kerja karyawan.



Adapun kriteria pengujian uji F yaitu sebagai berikut :

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan dari X_1 dan X_2 terhadap Y .

H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga ada pengaruh yang signifikan dari X_1 dan X_2 terhadap Y .

2. Kriteria dan aturan pengujian

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3. Perhitungan nilai F

$$F_{hitung} = \frac{JKR/k}{\frac{JKS}{n-k-1}}$$

Artinya :

JKR : Jumlah Kuadrat Regresi

JKS : Jumlah Kuadrat Sisa

n : Jumlah sampel

k : banyaknya variabel bebas

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 maka dapat dikatakan model tersebut semakin baik.

Formulasi R^2 adalah (Sulaiman, 2004: 14).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Profil PT.Angkasa Pura II (Persero)

PT.Angkasa Pura II (Persero) merupakan Badan Usaha milik Negara (BUMN) di Departemen Perhubungan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa bandar udara dan pelayanan jasa lalu lintas udara wilayah Indonesia Barat. Angkasa Pura II awalnya adalah perusahaan umum dengan nama Perum pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng dengan Peraturan Pemerintah Nomor 20 tahun 1984, kemudian pada 19 Mei 1986 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 26 tahun 1986 berubah menjadi Perum Angkasa Pura II. Lalu pada 7 Maret 1992 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1992 diubah menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Dengan berjalannya perusahaan, pada 18 November 2008 sesuai dengan akta notaris Silvia Abbas Sudrajat, SH, spn Nomor 38 resmi berubah menjadi PT.Angkasa Pura II (Persero).

Angkasa Pura II merupakan perusahaan yang mengelola di bidang jasa bandar udara dan jasa terkait serta mengusahakan pemberdayaan sumber daya yang dimiliki perusahaan dan penerapan praktik pengelolaan perusahaan yang baik. Hal itu diharapkan untuk mendapatkan produk dan layanan jasa yang memiliki nilai jual tinggi dan kemampuan bersaing yang kuat sehingga mampu meningkatkan mutu perusahaan dan kepercayaan masyarakat.

Peran Angkasa Pura II selama 36 tahun telah menunjukkan kemajuan yang besar pada bisnis jasa kebandarudaraan dengan penambahan berbagai sarana dan meningkatkan kualitas pelayanan pada bandara yang dikelolanya. Sampai dengan

tahun 2020 Angkasa Pura II telah mengelola 19 bandara di wilayah bagian barat Indonesia.

4.2 Visi dan Misi

Visi PT.Angkasa Pura II merupakan *The Best Smart Connected Airport in the Region* artinya adalah bandara-bandara yang dikelola Angkasa Pura II menjadi bandara yang terhubung ke banyak tujuan, baik di dalam ataupun di luar negeri, sesuai dengan status masing-masing bandara (bandara domestik/internasional). Connecting time dan connecting process baik untuk penumpang maupun barang harus bisa berjalan dengan mudah dan tanpa batas. Bandara-bandara Angkasa Pura II juga sepenuhnya menjadi bandara yang mampu memanfaatkan teknologi terkini. Wilayah yang dimaksud dalam visi ini adalah Asia. Sehingga bisa disimpulkan bahwa visi Angkasa Pura II adalah menjadi bandara yang terhubung ke banyak kota atau negara dengan menggunakan teknologi terkini yang terintegrasi dalam operasional bandara dan peningkatan pelayanan penumpang.

Misi PT.Angkasa Pura II adalah memastikan keselamatan dan keamanan sebagai prioritas utama, menyediakan infrastruktur dan layanan kelas dunia untuk mendukung perkembangan ekonomi Indonesia melalui konektivitas antar daerah maupun negara, memberikan pengalaman perjalanan yang terpercaya dan menyenangkan kepada seluruh pelanggan dengan teknologi terkini, mengembangkan mitra untuk melengkapi kemampuan dan memperluas penawaran perusahaan, menjadi BUMN pilihan dan memaksimalkan potensi dari setiap karyawan perusahaan, menjunjung tinggi tanggung jawab sosial perusahaan.

4.3 Tujuan dan Sasaran Perusahaan

1. Tujuan

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan, PT.Angkasa Pura II telah menetapkan tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan yaitu:

- a. Menjalankan dan mendukung kebijakan program perusahaan dalam segmen ekonomi pembangunan.
- b. Mengumpulkan keuntungan bagi perusahaan dengan menjalankan bisnis kebandarudaraan yang sesuai dengan azas-azas perusahaan.

2. Sasaran Perusahaan

PT.Angkasa Pura II telah menetapkan sasaran perusahaan dalam rangka mensukseskan tujuan perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Tercapainya pengembangan kegiatan bisnis yang menjadi fokus PT.Angkasa Pura II serta peningkatan produktivitas kegiatan usaha PT.Angkasa Pura II.
- b. Tercapainya kepuasan pengguna jasa melalui pelayanan prima yang didukung dengan jaminan Service level Agreement (SLA) dan Service level Guarantee (SLG) serta ketersediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh pengguna jasa.
- c. Terselenggaranya perbaikan berkelanjutan dalam proses bisnis yang berlandaskan mutu dan sesuai dengan harapan pengguna jasa.
- d. Terciptanya pengembangan Leadership system untuk mewujudkan efektivitas kepemimpinan sebagai role model.
- e. Terwujudnya organisasi yang sesuai dengan fungsi pengelolaan bisnis bandara dan di dukung oleh SDM yang berkinerja tinggi dan kompeten sesuai focus bisnis PT.Angkasa Pura II.

- f. Terjadinya integrasi jaringan antar instansi bandara Lainnya.

4.4 Pelayanan Perusahaan

1. Jasa terkait bandara :

Menyediakan pelayanan yang baik melalui bermacam-macam pelayanan jasa bandara yang modern dengan kelengkapan fasilitas yang memiliki teknologi. Pelayanan jasa bandara disediakan oleh PT.Angkasa Pura II bertujuan dalam rangka membentuk terjadinya keamanan, keselamatan, dan kenyamanan bagi pengguna jasa bandara selama berada di kawasan bandara. Pelayanan jasa terkait bandara tersebut diantaranya :

- a. Penyewaan ruangan
- b. Gudang
- c. Lahan dan fasilitas Lainnya
- d. Kegiatan konsesional
- e. Parkir kendaraan pas bandara
- f. Penyediaan lahan untuk bangunan

Pelayanan penunjang yang juga diupayakan oleh PT.Angkasa Pura II antara lain :

- a. Pelayanan operasi bandara
- b. Pelayanan penerbangan haji
- c. Pelayanan tenaga kerja Indonesia
- d. Pelayanan kargo
- e. Pelayanan keamanan dan keselamatan bandara
- f. Pelayanan pertolongan kecelakaan penerbangan dan pemadam kebakaran (PKP-PK)

g. Pelayanan penanggulangan gawat darurat

2. Pelayanan Bandara

Dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap jasa angkutan udara, memiliki dampak pada lalu lintas para pengguna jasa bandara yang menjadi begitu padat, baik pada saat sebelum keberangkatan maupun saat setelah kedatangan. Penambahan dan perbaikan fasilitas negara yang dilakukan oleh perusahaan merupakan penambahan dan perbaikan kursi tunggu penumpang, garbarata, toilet, troli bagasi, konter check-in, konter pemeriksaan, fasilitas tempat ibadah, restoran, serta sejumlah fasilitas lainnya.

3. Pelayanan Penerbangan Haji

PT.Angkasa Pura II pada program pelayanan penerbangan haji mengelola keberangkatan maupun kepulangan jamaah haji. Penerbangan ini terbagi dalam kelompok terbang sesuai dengan yang telah ditentukan oleh penyelenggara haji Indonesia (Kementerian Agama republik Indonesia). Dalam menunjang kelancaran penyelenggaraan penerbangan jamaah haji, PT.Angkasa Pura II terus meningkatkan kualitas pelayanan terhadap peserta jamaah haji baik dari fasilitas maupun sumber daya manusia.

4. Pelayanan Tenaga Kerja Indonesia

Indonesia memiliki banyak tenaga kerja dan menyebar di berbagai negara, yang mana pada umumnya mereka memanfaatkan pelayanan jasa bandar udara. Besarnya pengaruh tenaga kerja Indonesia dalam menggunakan pelayanan jasa angkutan udara menjadikan PT.Angkasa Pura II berkomitmen untuk memberikan

pelayanan yang baik dan fasilitas kemudahan bagi TKI, adalah dengan menyediakan jalur khusus keberangkatan dan kedatangan untuk TKI.

5. Pelayanan Kargo

Usaha pengiriman atau pengangkutan barang mempunyai prospek usaha yang strategis, salah satunya adalah bisnis pengiriman barang melalui pesawat udara. Dalam upaya memastikan terpenuhinya aspek kelancaran, keamanan, dan keselamatan operasional pengiriman barang dari mulai proses penggudangan sampai dengan penerbangan, PT.Angkasa Pura II melakukan pengawasan sesuai prosedur dan standar yang berlaku. Perusahaan melakukan usaha untuk meningkatkan kualitas pelayanan kargo setiap bandara, dengan peningkatan kapasitas pergudangan kargo yang dapat menampung peningkatan transaksi.

6. Keamanan dan keselamatan Bandara

PT.Angkasa Pura II memiliki upaya yang tinggi untuk memenuhi keamanan dan keselamatan bandara dari ancaman dan gangguan yang menyebabkan kerugian pada penumpang, pengguna jasa bandara, maupun perusahaan sendiri. Upaya perusahaan tersebut ditunjukkan dengan memberikan pelayanan keamanan dan keselamatan bandara PT.Angkasa Pura II yang telah melengkapi bandara-bandara dengan fasilitas pengamanan berteknologi tinggi, mulai dari peralatan X-Ray untuk pemeriksaan bagasi dan kargo, walkthrough dan handheld metal detector, sistem CCTV, pagar parameter, dan lainnya.

7. Pelayanan pertolongan kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP- PK)

PT.Angkasa Pura II sangat memahami dalam pengelolaan bisnis jasa kebandarudaraan yang berhubungan dengan jasa lalu lintas penerbangan memiliki

tingkat risiko yang tinggi. Maka dari itu, perusahaan memiliki program yang memiliki tujuan untuk mengurangi dan mengantisipasi munculnya resiko tersebut yaitu dengan program pelayanan pertolongan kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK).

8. Layanan penanggulangan Gawat Darurat kecelakaan Pesawat

Kesiapan bandara menghadapi kemungkinan terjadinya kecelakaan pesawat udara memiliki dampak yang sangat signifikan dalam mencegah atau meminimalkan timbulnya kerugian jiwa maupun material. Untuk itu, PT.Angkasa Pura II memastikan bahwa seluruh bandara yang dikelolanya telah melakukan pelatihan-pelatihan tentang penanggulangan gawat darurat serta melengkapi pelatihan-pelatihan tentang penanggulangan gawat darurat serta melengkapi berbagai fasilitas serta unsur-unsur penunjangnya. Dalam rangka penanggulangan gawat darurat PT.Angkasa Pura II bekerjasama dan berkoordinasi dengan berbagai unsur dan instansi yang tergabung dalam Airport Emergency Committe (AEC) sesuai prosedur atau standar dalam Airport Emergency plan (AEP).

4.5 Struktur Organisasi

Bandara sultan syarif kasim II sebagai kantor cabang memiliki struktur organisasi vertical yang sederhana berbentuk struktur organisasi garis. Untuk Lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2.2. Berdasarkan struktur organisasi maka kantor cabang PT. Angkasa Pura II terdiri dari

- a. General Manager
- b. Airport quality
- c. Procurement
- d. Safety and Risk Management

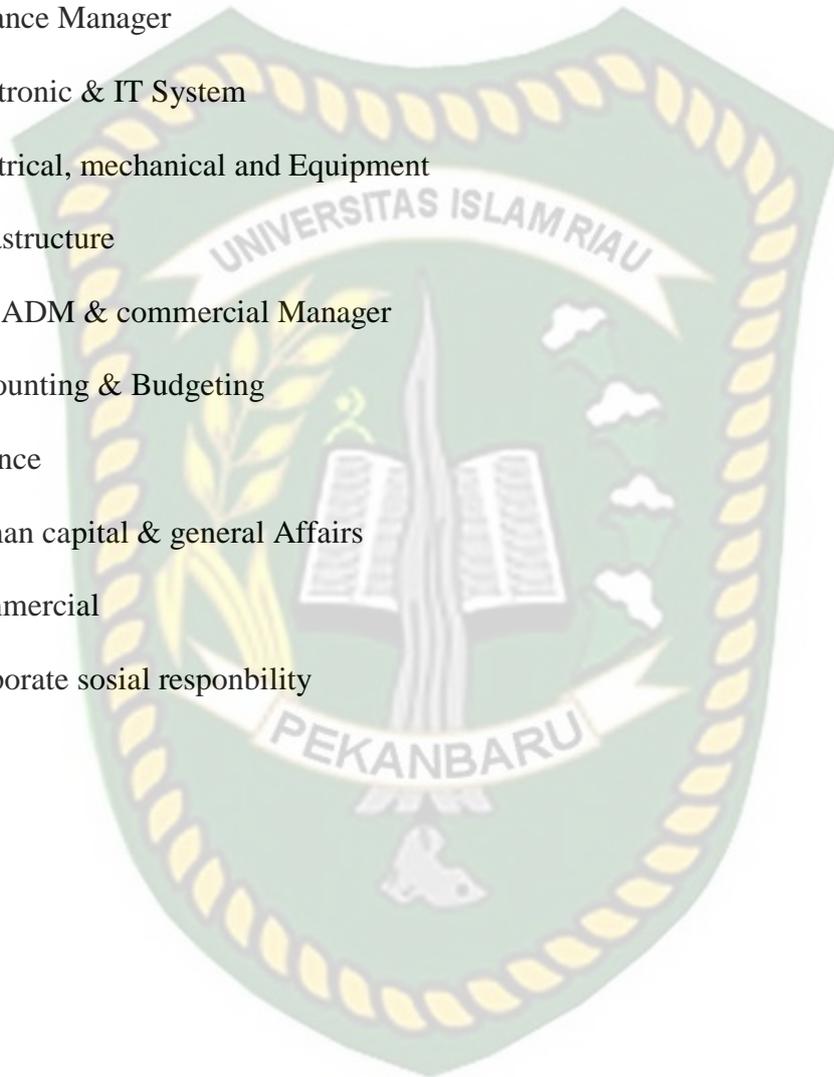
- e. Manager Operation & Services
 - 1. Airport Operation and Service
 - 2. Rescue & Fire Fighting Service
 - 3. Airport Security

- f. Maintenance Manager

- 1. Electronic & IT System
- 2. Electrical, mechanical and Equipment
- 3. Infrastructure

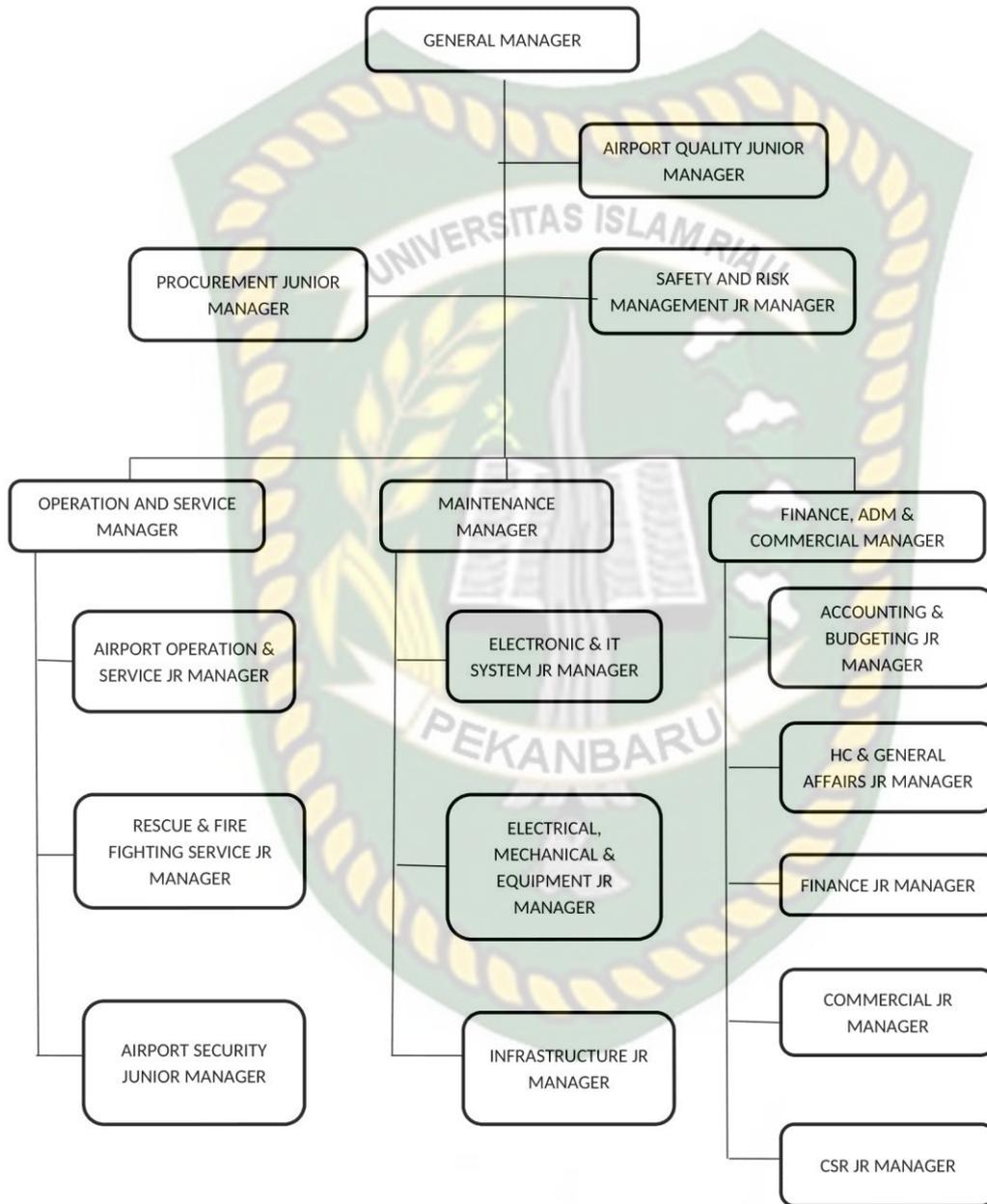
- g. Finance, ADM & commercial Manager

- 1. Accounting & Budgeting
- 2. Finance
- 3. Human capital & general Affairs
- 4. Commercial
- 5. Corporate sosial responbility



Gambar 2.2

STRUKTUR ORGANISASI PT. ANGKASA PURA II PEKANBARU



Sumber : PT. Angkasa Pura II Pekanbaru, 2019.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian

Hasil menyebarkan kuisioner kepada 45 karyawan pada bagian kantor PT. Angkasa Pura II Bandara sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Dari keseluruhan yang tersebar 45 kuisioner yang kembali dan dapat diolah, yang selanjutnya dapat diuji dan dianalisis. Tingkat pengembalian kuisioner dapat dilihat pada tabel 5.1.

Tabel 5.1 Tingkat Pengembalian Kuisioner

Kriteria	Jumlah	Persentase
Kuisioner yang disebar	45	100%
Jumlah Kuisioner yang tidak kembali	0	0%
Jumlah kuisioner yang tidak Lengkap	0	0%
Kuisioner yang memenuhi syarat	45	100%

Sumber : Data Primer 2020

Tabel diatas menerangkan bahwa kuisioner yang disebar sebanyak 45 lembar, dan kuisioner yang diisi secara lengkap kembali 45 lembar atau dengan kata lain tingkat pengembalian 100%.

Tabel 5.2 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Human Relation	8
2	Lingkungan Kerja	8
3	Etos Kerja	8
	Total Pernyataan	32

Tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel masing-masing terdapat 8 pernyataan didalam kuisioner yang disebar.

5.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis KeLamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	28	62,2%
2.	Perempuan	17	37,8%
	Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa rerponden yang berjenis kelamin Laki-Laki berjumlah sebanyak 62,2% dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 37,8%.

5.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia

Dalam karakteristik responden berdasarkan usia, peneLiti mengkategorikan menjadi 5 bagian, yang ditunjukkan pada tabel 5.4.

Tabel 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Kurang dari 25 tahun	0	0%
2.	25-30 tahun	18	40%
3.	31-40 tahun	15	33,3%
4.	41-50 tahun	8	17,8
5.	51-60 tahun	4	8,9%
	Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer 2020

Pada tabel 5.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam rentang usia yang cukup muda, sebanyak 40% usia responden berada pada kisaran 25-30 tahun. Dan responden yang berada daLam rentang usia yang cukup tua yaitu sebanyak 8,9% usia responden pada kisaran 51-60 tahun.

5.1.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sarjana (S1)	37	82,2%
2.	Magister (S2)	8	17,8%
	Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer 2020

Dilihat dari jenjang pendidikan terakhir, kebanyakan para responden ini pendidikan terakhirnya adalah Sarjana (S1) yaitu sebanyak 37 orang atau 82,2% dan 17,8% responden berpendidikan terakhir yaitu Magister (S2).

5.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 5.6 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Kurang dari 2 tahun	0	0%
2.	2-5 tahun	7	15,5%
3.	5-10 tahun	17	37,8%
4.	Lebih dari 10 tahun	21	46,7%
	Jumlah	45	100%

Sumber : Data Primer 2020

Selanjutnya dilihat dari waktu lamanya bekerja responden, kebanyakan responden yang telah bekerja pada perusahaan Lebih dari 10 tahun adalah 46,7% atau 21 orang, sementara 15,5% responden baru bekerja sekitar 2-5 tahun.

5.2 Analisis Deskriptif Human Relation (Hubungan Antar Manusia)

Human relation adalah salah satu hal yang penting demi menciptakan komunikasi yang baik, komunikasi antar perorangan ataupun komunikasi dalam instansi. Penguasaan dalam menciptakan *human relation* karyawan dalam instansi sangat membantu seorang

pimpinan untuk membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal. Pada satu sisi *human relation* karyawan merupakan hubungan manusiawi yang akan dibutuhkan oleh karyawan, yang mana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain bekerjasama mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan akan mempengaruhi semangat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Tanggapan dari 45 responden mengenai human relation pada PT. Angkasa Pura II Pekanbaru menggunakan 8 butir pertanyaan dari 4 dimensi antara Lain kebutuhan untuk bekerja sama indikatornya adalah kerjasama antar karyawan dan kerjasama antar atasan. Dimensi kesiapan mental indikatornya adalah siap bekerja dibawah tekanan atasan dan siap bekerja dengan target yang diberikan perusahaan. Dimensi pengendalian emosional dengan indikator mampu mengontrol emosi diri yang sedang dialami dan mampu untuk tidak mencampuri kehidupan pribadi di dalam Lingkungan kantor. Dimensi Latar belakang budaya dengan indikator saling menghormati sesama karyawan tanpa membedakan agama, suku dan ras, indikator kedua yaitu saling menerima adanya perbedaan pendapat antar karyawan.

5.2.1 Analisis Deskriptif Kerjasama Antar Karyawan

Menurut Sinambela (2016:6) kerjasama antar karyawan penting didalam organisasi, hal ini digambarkan dalam pemikiran oleh dua orang atau lebih. Menjalin hubungan dengan karyawan secara baik perlu dilakukan oleh setiap perusahaan karena karyawan merupakan salah satu aset terbesar yang dimiliki perusahaan untuk bisa mencapai setiap tujuannya.

Ada banyak sekali cara yang dapat dilakukan untuk mewujudkan kerjasama antar karyawan, seperti memimpin melalui contoh, saling mendengarkan antara atasan dan bawahan, serta menumbuhkan rasa saling menghormati.

Melalui kerjasama yang intens, tentu saja hal ini dapat membantu terwujudnya visi dan misi perusahaan yang lebih cepat. Tentunya setiap karyawan yang bergabung dalam perusahaan yang sama akan memiliki visi dan misi yang sama. Oleh sebab itu dengan adanya kerjasama karyawan, maka apa yang menjadi tujuan bersama dapat dicapai dengan cepat.

Tanpa disadari secara tidak langsung juga membantu untuk membvangun solidaritas antar karyawan. Yang awalnya tidak saling kenal atau tidak memahi satu sama lain maka akan lebih memahami karakter serta informasi mengenai rekan kerja lainnya lebih dalam. Dengan demikian tentu akan menciptakan hubungan solidaritas secara tidak langsung.

Untuk melihat gambaran tentang kerjasama yang dilakukan antar karyawan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.7
Tanggapan Responden mrngrnai kerja sama antar karyawan

No	Tanggapan Responden	Kerja sama karyawan antar karyawan		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	13	28.9	65
2	Setuju (4)	24	53.3	96
3	Cukup Setuju (3)	6	13.3	18
4	Tidak Setuju (2)	2	4.4	4
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
JumLah		45	100	183

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.7 tersebut dapat diketahui tanggapan responden mengenai kerjasama antar karyawan yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau 53.3%, yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 13 orang atau 28.9%,

sedangkan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 orang atau 13.3%, dan responden yang menyatakan tidak setuju terdapat 2 orang atau sekitar 4.4% dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kerjasama antar karyawan banyak yang menyatakan setuju.

Dengan hasil tanggapan responden yang menyatakan setuju tersebut karena karyawan beranggapan bahwa memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya akan mempermudah pekerjaan dan dapat mencapai tujuan dengan lebih cepat, dan mampu menumbuhkan rasa solidaritas atau rasa kekeluargaan didalam kantor, dapat saling memahami sehingga tidak terjadi lagi *miss communication* antar karyawan.

5.2.2 Analisis Deskriptif Dimensi Kerjasama antar Atasan

Hubungan dengan atasan merupakan salah satu hal yang membuat karyawan melihat pekerjaannya sebagai sebuah berkah atau suatu beban berkepanjangan. Sehebat apapun karyawan dalam sebuah pekerjaan, jika hubungan dengan atasan kurang baik, maka semuanya hanya akan menjadi suatu beban dan rutinitas harian, sebelum datangnya tawaran pekerjaan yang baru. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memahami bahwa mereka harus bisa menjadikan atasan sebagai acuan dalam membangun dan mengembangkan karir yang profesional.

Untuk menciptakan hubungan yang baik antara atasan dan karyawan, dibutuhkan sikap saling menghargai dan menerima. Selain karyawan yang dituntut untuk memahami atasannya, seorang atasan juga harus mampu menunjukkan sikap terbaiknya. Atasan yang baik dan profesional akan lebih mudah disenangi karyawan. Menjaga hubungan antara atasan dan bawahan agar selalu harmonis memang penting untuk diperhatikan. Selain itu, seorang atasan juga harus cepat tanggap kepada karyawan. Saat karyawan sudah mulai jenuh bekerja, maka seorang atasan sebaiknya melakukan tindakan cepat. Misalnya dengan membangun lingkungan perusahaan yang nyaman agar para karyawan merasa betah di kantor. Dengan

menjadi seorang atasan atau pemimpin yang baik, maka akan disegani para karyawan, dan bukan malah ditakuti.

Seorang atasan dapat dijadikan sebagai salah satu alat untuk membuat karyawan menjadi apa yang diinginkan, dan posisi mana yang diharapkan. Baik atau buruknya seorang atasan, tidak serta merta menjadikan karyawan dapat semena-mena dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Karena atasan bisa menjadi seseorang yang membantu karyawan membangun karir dalam profesi. Itulah mengapa, menjaga hubungan baik dengan atasan merupakan hal yang sangat penting.

Untuk melihat gambaran tentang kerjasama yang dilakukan karyawan antar atasan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama Karyawan antar Atasan

No	Tanggapan Responden	Kerjasama karyawan antar atasan		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	10	22.2	50
2	Setuju (4)	22	48.9	88
3	Cukup Setuju (3)	7	15.6	21
4	Tidak Setuju (2)	6	13.3	12
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	171

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.8 tersebut menjelaskan tanggapan responden mengenai kerjasama karyawan antar atasan menunjukkan 22 orang responden atau 48.9% menjawab setuju, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 22.2%, sedangkan yang menjawab cukup setuju sebanyak 7 orang atau 15.6%, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang atau 13.3% dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil

tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai karyawan harus memiliki kerjasama yang baik dengan atasan.

Banyaknya hasil tanggapan responden yang menyatakan setuju ini menunjukkan bahwa pentingnya menjalin kerjasama yang baik antara karyawan dan atasan atau sebaliknya. Atasan mampu memberikan contoh sebagai pemimpin yang baik didalam perusahaan, sementara karyawan mencontoh perilaku baik dari atasan. Jika seluruh karyawan memiliki hubungan baik dengan atasan, maka akan tercipta suasana dan budaya kerja yang lebih nyaman. Dengan begitu, perusahaan akan lebih mudah dalam mencapai tujuan dan target kesuksesannya.

Setiap karyawan akan lebih mudah untuk belajar dan mampu lebih cepat dalam menuntaskan masalah ketika pemimpinnya dapat bersikap transparan. Apapun masalah yang terjadi, baik dari sesama anggota tim di kantor maupun masalah dengan pihak luar, seorang pemimpin seharusnya bisa lebih terbuka pada karyawan. Pemimpin harus mau memaparkan masalah, tanpa ditutup-tutupi untuk kemudian sama-sama mencari solusi yang terbaik. Karena masalah yang ditutup-tutupi hanya akan menimbulkan prasangka dan rasa tidak percaya dari karyawan kepada atasan.

5.2.3 Analisis Deskriptif Dimensi Siap Bekerja dibawah Tekanan Atasan

Dari awal sebelum memulai kontrak kerja dengan perusahaan, biasanya syarat didalam daftar lowongan pekerjaan sudah tertulis bahwa karyawan mampu bekerja dibawah tekanan. Maksudnya adalah karyawan diberikan tanggung jawab yang besar dan harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tenggang waktu yang diberikan, selain itu untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dan dedikasi kepada perusahaan.

Syarat memiliki kemampuan bekerja di bawah tekanan tidak asal tulis karena itu dinilai sebagai salah satu aspek penting ketika masuk pekerjaan yang dituju. Beberapa perusahaan bahkan memberi syarat bagi calon pekerjanya agar bisa bekerja di bawah

tekanan, di belakang syarat lain yang tidak kalah abstrak seperti fleksibel. Seperti kemampuan problem solving yang baik, soft skill, dan lain sebagainya. Pemahaman tentang bekerja di bawah tekanan telah mencapai tahap yang cukup tinggi, hingga pekerja harus punya kemampuan menghadapi volume kerja yang tinggi pula. Untuk itu, calon pekerja dituntut untuk mengembangkan sikap leadership dalam jabatan yang nantinya ia pegang, entah sebagai bawahan maupun atasan.

Siapa pun yang dapat mengatasi stres dengan baik tentu akan berpeluang mendapat karir yang bagus. Semakin banyak stress tentu sebanding dengan besarnya income atau penghasilan yang akan diterima. Namun demikian, tanggung jawab yang akan diemban pun akan berbeda pula. Individu tersebut pun dituntut untuk memiliki kemampuan hebat dalam hal perencanaan agar mentalnya kuat menghadapi tantangan dalam dunia kerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi siap bekerja dibawah tekanan atasan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Siap Bekerja Dibawah Tekanan Atasan

No	Tanggapan Responden	Siap bekerja dibawah tekanan atasan		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	9	20	45
2	Setuju (4)	30	66.7	120
3	Cukup Setuju (3)	5	11.1	15
4	Tidak Setuju (2)	1	2.2	2
5	Sangat Tidak Setuju(1)	-	-	-
JumLah		45	100	182

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.9 dapat dilihat bahwa bekerja di bawah tekanan atasan, responden sebanyak 30 orang atau 66.7% memilih setuju, sedangkan 9 orang lainnya memilih

sangat setuju atau sekitar 20%, dan 5 orang responden memilih cukup setuju atau sebanyak 11.1%, dan 1 orang memilih tidak setuju atau 2.2%, dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju dan telah mempersiapkan diri untuk bekerja dibawah tekanan atasan.

Dan dari hasil tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju karena karyawan dituntut dari awal untuk mampu bekerja dibawah tekanan atasan. Dengan itu maka akan memberikan dampak yang baik pada kualitas diri karyawan, karena mampu menanamkan rasa tanggung jawab, sehingga karyawan tidak akan merasa terlalu dituntut dengan atasan karena sudah memahami hal-hal apa saja yang harus ia lakukan.

5.2.4 Analisis Deskriptif Dimensi Siap Bekerja Dengan Target yang Diberikan Perusahaan

Target selalu dibutuhkan dalam dunia kerja, tanpa target maka arah dan tujuan perusahaan menjadi tidak jelas. Target yang diberikan pada karyawan faktanya justru memberi banyak manfaat. Di antaranya membuat kerja karyawan lebih cepat, ritme kerja lebih teratur, belajar lebih bertanggung jawab, dan membuat sebuah tim menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Target bukan hanya tentang menetapkan tujuan namun juga harus diusahakan agar dapat terwujud. Penting untuk menerapkan strategi yang tepat agar usaha yang dijalani untuk mencapai target menjadi terarah dan dapat dievaluasi dengan baik. Menjalankan strategi berarti menjadi disiplin pada kerja dan konsisten.

Sebuah strategi tidak akan langsung berhasil atau pun gagal hanya dalam sekali langkah, kecuali jika Anda tak memahami apa yang Anda kerjakan. Jadi bersabarlah sedikit dan terus konsisten dengan strategi yang Anda buat tanpa mengesampingkan

evaluasi. Pastikan bahwa strategi yang dijalankan terus dilakukan setiap hari dengan peningkatan kualitas meski hanya sedikit.

Dapat dilihat pada tabel 5.10 tanggapan responden dimensi siap bekerja dengan target yang diberikan perusahaan :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai responden dimensi siap bekerja dengan target yang diberikan perusahaan

No	Tanggapan Responden	Siap bekerja dengan target yang diberikan perusahaan		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	6	13.3	30
2	Setuju (4)	25	55.6	100
3	Cukup Setuju (3)	9	20	27
4	Tidak Setuju (2)	5	11.1	10
5	Sangat Tidak Setuju(1)	-	-	-
JumLah		45	100	167

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.10 dapat diketahui tanggapan responden mengenai dimensi siap bekerja dengan target yang diberikan perusahaan, sebanyak 25 responden memilih setuju atau 55.6%, sedangkan 6 orang memilih sangat setuju atau 13.3%, lalu 9 orang memilih cukup setuju atau sekitar 20%, dan 5 orang memilih tidak setuju atau 11.1% dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak responden yang menyatakan dirinya siap bekerja dengan target yang diberikan perusahaan.

Banyaknya hasil tanggapan responden tersebut karena responden beranggapan bahwa setiap melakukan pekerjaan harus memiliki target, dan harus mampu menyelesaikan target yang diberikan perusahaan, karena setiap pekerjaan yang

dilakukan sudah menjadi tanggung jawab sehingga tidak bisa melalaikan pekerjaan yang sudah diberikan sesuai targetnya masing-masing.

5.2.5 Analisis Deskriptif Dimensi Mampu mengontrol emosi diri yang sedang dialami

Sadar diri merupakan kemampuan untuk mengenali emosi diri sendiri dan dampaknya ketika akan membuat sebuah keputusan. Kesadaran sosial dapat membuat kita merasakan, mengerti, dan tahu bagaimana bereaksi terhadap emosi yang ditunjukkan orang lain serta merasa nyaman untuk bersosialisasi.

pendapat yang tidak bisa diterima oleh salah satu pihak. Alih-alih menunjukkan perasaan tidak suka dengan pendapat yang dilontarkan, akan lebih baik apabila kita menghargai pendapat itu terlebih dahulu. Dengan begitu, akan lebih mudah untuk menghambat emosi yang hampir saja muncul dan membuat kamu menjadi sosok yang profesional dengan menghargai pendapat satu sama lain.

Pentingnya mengontrol emosi diri didalam lingkungan kerja untuk membantu kelancaran pekerjaan dan target kita, selain itu untuk tidak menimbulkan kesalah pahaman terhadap karyawan lainnya, maka dari itu penting untuk mengatur emosi diri yang sedang dialami agar tidak mengganggu pekerjaan yang sedang dijalani. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi mampu mengontrol emosi diri yang sedang dialami dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Mengenai Mampu Mengontrol Emosi Diri yang Sedang Dialami

No	Tanggapan Responden	Mampu mengontrol emosi diri yang sedang dialami.		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	6	13.3	30
2	Setuju (4)	26	57.8	104
3	Cukup Setuju (3)	8	17.8	24
4	Tidak Setuju (2)	5	11.1	10
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	168

Sumber : Olah Data 2020

Dapat dilihat dari tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai mampu mengontrol emosi diri yang sedang dialami, sebanyak 26 orang atau 57.8% memilih setuju, sedangkan 6 orang responden atau sekitar 13.3% memilih sangat setuju, dan 8 orang atau 17.8% memilih cukup setuju dan 5 orang atau 11.1% memilih tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai kemampuan mengontrol emosi diri yang sedang dialami.

Banyaknya hasil tanggapan responden yang menyatakan baik karena karyawan beranggapan bahwa mengatur emosi diri yang sedang dialami sangat dibutuhkan dalam bekerja demi mencapai target pekerjaan, dan menghindari hal-hal yang dapat merusak suasana didalam kantor, dan untuk menghindari adanya kesalah pahaman antar karyawan lainnya, maka dari itu sangat perlu untuk mengatur emosi diri.

5.2.6 Analisis Deskriptif Dimensi Mampu untuk tidak mencampuri kehidupan pribadi di dalam lingkungan kantor

Ketidakmampuan seseorang memisahkan kehidupan kantor dan pribadi, terkadang memang dapat membuat orang itu melampiaskan emosi dari masalah kantor ke kehidupan di luar pekerjaan. Akibatnya, muncul berbagai masalah yang menyita pikiran. Tidak jarang, ada orang yang berhasil dalam kariernya, namun gagal memiliki kehidupan pribadi yang sehat. Di sisi lain, tidak sedikit orang yang mempunyai kehidupan pribadi yang baik ternyata kinerjanya buruk dalam pekerjaan.

Kesuksesan dalam satu bidang dengan mengorbankan yang lainnya bukanlah hal yang patut dibenarkan. Peralnya, kebahagiaan dalam keluarga dan kehidupan pribadi akan memberikan efek jangka panjang, salah satunya penentu sukses atau tidaknya karier. Menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan masalah kantor memang tidak mudah, tetapi mengusahakannya tentu akan mendatangkan hal-hal baik dalam kehidupan kita.

Agar bisa memisahkan urusan kantor sehingga tidak membawanya ke kehidupan pribadi, coba untuk menghindari situasi yang dapat memicu emosi kita. Apabila kita tahu bahwa jika bertemu dengan orang tertentu akan membuat kita semakin emosi, hindari bertemu orang itu. Contoh lain, apabila sedang emosi dan tahu akan meledak jika terus-menerus ditanya oleh keluarga, sampaikan kepadanya bahwa kita butuh waktu sebelum akhirnya menjelaskan segala yang terjadi.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi mampu untuk tidak mencampuri kehidupan pribadi di dalam lingkungan kantor, dengan melihat tabel dibawah ini :

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Mampu untuk tidak mencampuri kehidupan pribadi di dalam Lingkungan kantor

No	Tanggapan Responden	Mampu untuk tidak mencampuri kehidupan pribadi di dalam Lingkungan kantor		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	4	8.9	20
2	Setuju (4)	29	64.4	116
3	Cukup Setuju (3)	9	20	28
4	Tidak Setuju (2)	3	6.7	6
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	170

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.12 di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai mampu untuk tidak mencampuri kehidupan pribadi didalam lingkungan kantor yaitu sebanyak 29 orang atau sekitar 64.4% tanggapan responden menyatakan setuju, dan 9 orang atau 20% responden memilih cukup setuju, 4 orang atau 8,9% tanggapan responden memilih sangat setuju, dan 3 orang atau 6.7% tanggapan responden memilih tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai mampu untuk tidak mencampuri kehidupan pribadi didalam lingkungan kantor.

Banyaknya hasil tanggapan baik oleh responden karena karyawan setuju bahwa permasalahan pribadi harus ditinggalkan saat berada dikantor, agar tidak menimbulkan hilangnya fokus pada pekerjaan, apabila karyawan merasa permasalahan pribadinya sangat sulit maka karyawan mampu mengajukan izin cuti

untuk menyelesaikan masalahnya dan agar tidak berlarut, sehingga masalahnya tidak akan mencampuri pekerjaan.

Dengan mempergunakan waktu yang sebaik-baiknya, dan karyawan harus sadar bahwa tidak baik untuk berlarut-larut dalam masalah, karena banyak target dan tanggung jawab yang harus diselesaikan.

5.2.7 Analisis Deskriptif Dimensi saling menghormati agama, suku dan ras

Indonesia adalah negara yang kaya, baik dari segi sumber daya alam maupun keberagamannya. Ada beberapa bentuk keberagaman di Indonesia, mulai dari keberagaman suku, keberagaman agama, keberagaman ras, dan juga keberagaman anggota golongan. Tentunya didalam suatu perusahaan pun memiliki beragam budaya, adanya perbedaan kepercayaan, dan kita sebagai manusia harus saling toleransi dengan perbedaan yang kita jalani.

Dengan menghormati agama, suku dan ras baik sesama karyawan atau dengan atasan, maka akan menciptakan suasana yang rukun, saling menyayangi satu sama lain dan menerima perbedaan pendapat. Setiap orang berhak untuk dihormati agama, suku dan ras nya diluar apapun jabatannya kita harus saling menghormati satu sama lain.

Pentingnya sedari dini kita menumbuhkan rasa toleransi, baik diluar maupun didalam perusahaan, saling menerima perbedaan masing-masing akan memberikan manfaat yang baik pada diri sendiri dan juga lingkungan sekitar. Dapat dilihat pada tabel tanggapan responden terhadap dimensi saling menghormati agama, suku dan ras berikut :

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai latar Belakang Budaya

No	Tanggapan Responden	Saling menghormati sesama karyawan tanpa membedakan agama, suku, dan ras.		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	5	11.1	25
2	Setuju (4)	30	66.7	120
3	Cukup Setuju (3)	6	13.3	18
4	Tidak Setuju (2)	4	8.9	8
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
JumLah		45	100	171

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.13 dapat dilihat bahwa dimensi saling menghormati sesama karyawan tanpa membedakan agama, suku, ras sebanyak 30 orang atau 66.7% memilih setuju, sedangkan 6 orang responden memilih cukup setuju atau setara 13.3%, kemudian 5 orang memilih sangat setuju atau 11.1%, dan 4 orang atau 8.9% responden memilih tidak setuju, dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai saling menghormati perbedaan agama, suku dan ras.

Besarnya hasil tanggapan responden yang menyatakan setuju karna karyawan merasa harus menumbuhkan rasa hormat terhadap perbedaan tersebut tanpa harus diperingkatkan, karena diluar perusahaan pun dimanapun kita berada, kita harus tetap saling menghormati satu sama lain tanpa memikirkan agama, suku dan rasnya. Jadi pentingnya menumbuhkan rasa toleransi dalam diri, agar terciptanya suasana yang rukun dan damai.

5.2.8 Analisis Deskriptif Dimensi Saling menerima perbedaan pendapat

Mendengarkan pendapat karyawan lain merupakan sikap keterbukaan dilingkungan kerja, tanggap dan hargai setiap pendapat orang lain. Jangan takut untuk bersikap jujur akan pendapat orang lain, berikan alasan yang sopan dan tegas jika merasa adanya perbedaan pendapat antar karyawan. Karyawan harus bersikap profesional dalam menghadapi konflik personal yang kerap terjadi dilingkungan kerja. Dalam artian karyawan harus bisa memisahkan antara masalah personal dan masalah pekerjaan tanpa melibatkan emosi, dan menghadapi setiap masalah dengan sudut pandang yang berbeda.

Perbedaan pendapat yang terjadi antar karyawan merupakan hal yang biasa terjadi, namun tidak boleh dibiarkan berlarut agar tidak terjadinya perpecahan, maka dari itu harus diadakan musyawarah untuk menemukan jalan keluar. Setiap karyawan berhak memberikan pendapatnya, tetapi juga harus mau mendengarkan pendapat karyawan lainnya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimensi saling menerima perbedaan pendapat, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.14

Tanggapan responden mengenai dimensi saling menerima perbedaan pendapat

No	Tanggapan Responden	Saling menerima adanya perbedaan pendapat antar karyawan.		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	10	22.2	50
2	Setuju (4)	22	48.9	88
3	Cukup Setuju (3)	7	15.6	21
4	Tidak Setuju (2)	6	13.3	12
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
JumLah		45	100	171

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.14 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai dimensi saling menerima perbedaan pendapat, responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 22 orang atau 48.9%, dan yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 10 orang atau 22.2%, yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 7 orang atau 15.6%, dan yang memberikan tanggapan tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai dimensi saling menerima perbedaan pendapat.

Banyaknya hasil tanggapan responden tersebut karena responden bertanggapan bahwa pentingnya menerima pendapat antar karyawan lainnya, jika ada perbedaan maka karyawan setuju untuk memusyawarahkan agar tercapainya mufakat yang bisa diterima oleh semua karyawan tanpa harus menimbulkan perpecahan.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai analisis deskriptif human relation (hubungan antar manusia) pada PT.Angkasa Pura II Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru :

Tabel 5.15
Rekap Responden Terhadap Human Relation

No	Indikator	Skor Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
	Human Relation (Hubungan Antar Manusia)						
1.	Kerja sama karyawan antar karyawan	13	24	6	2	-	45
	Bobot nilai	65	96	18	4	-	183
2.	Kerja sama karyawan antar atasan	10	22	7	6	-	45
	Bobot nilai	50	88	21	12	-	171
3.	Siap bekerja dibawah tekanan atasan	9	30	5	1	-	45
	Bobot nilai	45	120	15	2	-	172
4.	Siap bekerja dengan target yang diberikan perusahaan	6	25	9	5	-	45
	Bobot nilai	30	100	27	10	-	167
5.	Mampu mengontrol emosi diri yang sedang dialami	6	26	8	5	-	45
	Bobot nilai	30	104	24	10	-	168
6.	Mampu untuk tidak mencampuri kehidupan pribadi di dalam Lingkungan kantor	4	29	9	3	-	45
	Bobot nilai	20	116	27	6	-	169
7.	Saling menghormati sesama karyawan tanpa membedakan agama, suku, dan ras	5	30	6	4	-	45
	Bobot nilai	25	120	18	8	-	181
8.	Saling menerima adanya perbedaan pendapat antar karyawan	10	22	7	6	-	45
	Bobot nilai	50	88	21	12	-	171
TOTAL BOBOT NILAI		315	832	171	64	-	1382

Berdasarkan pada hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor keseluruhan. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 8 \times 45 = 1.800$$

$$\text{Nilai Minimal} = 1 \times 8 \times 45 = 360$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.800 - 360}{5} = 288$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel etos kerja pada pekerja di PT. Angkasa Pura II Pekanbaru, maka dapat dilihat di bawah ini:

$$\text{Sangat setuju} = 1.500 - 1.800$$

$$\text{setuju} = 1.200 - 1.500$$

$$\text{cukup setuju} = 900 - 1.200$$

$$\text{tidak setuju} = 600 - 900$$

$$\text{sangat tidak setuju} = 300 - 600$$

Dari hasil rekap responden terhadap Human relation (Hubungan Antar Manusia) didapatkan bahwa Karyawan PT. Angkasa Pura II **setuju (1382)** dengan indikator Human relation (Hubungan Antar Manusia) yaitu Kebutuhan untuk bekerja sama, Kesiapan mental, pengendalian emosional dan dengan Latar belakang budaya yang berbeda dapat bekerja bersama.

5.3 Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik pada perusahaan yang memberikan pengaruh terhadap pekerja guna melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak lepas dari segala keadaan di sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi

dengan berbagai keadaan di sekitarnya. Begitu pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak mampu dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Dalam melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Tanggapan dari 45 responden mengenai lingkungan kerja pada PT. Angkasa Pura II Pekanbaru menggunakan 8 butir pertanyaan dari 4 dimensi antara lain kebersihan dengan indikator Lingkungan kantor yang bersih dan ruangan kerja yang bersih agar terciptanya kenyamanan. Dimensi sirkulasi udara dengan indikator sirkulasi udara yang baik dan kapasitas dalam pertukaran udara yang Lancar. Dimensi tata ruang dengan indikator penataan ruangan yang rapi dan ketepatan cahaya penerangan, warna dinding. Dimensi peralatan kerja yang tersedia dengan indikator penggunaan peralatan kerja dan kelengkapan peralatan kerja yang diberikan.

5.3.1 Analisis Deskriptif Dimensi Lingkungan Kantor yang Bersih

Merupakan harapan semua organisasi atau perusahaan, dan lingkungan kantor yang sesuai akan mendukung tercapainya tujuan tersebut. Kondisi lingkungan kantor sangat berpengaruh terhadap naik turunnya produktivitas kerja pegawai. Selain itu lingkungan kantor sedikit banyak akan mempengaruhi fisik maupun psikologis pegawai ketika melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu sebuah kantor di tuntut untuk memiliki lingkungan kantor yang dapat membuat para pegawai nyaman dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas perkantoran.

Kebersihan lingkungan dapat diciptakan dengan cara memberikan kesadaran tentang arti penting lingkungan yang bersih kepada pegawai kantor. Membuat tempat sampah yang memisahkan antara sampah organik dan non organik, hal ini penting dilakukan agar memudahkan upaya untuk menanggulangi timbunan sampah. Melakukan aktivitas pembersihan lingkungan secara terjadwal, melalui jadwal, maka kita akan membiasakan diri

disiplin menjaga kebersihan lingkungan. Membuat sebuah aktivitas kreatif untuk mengelola sampah non organik menjadi sebuah benda yang bersifat produktif dan bisa menghasilkan uang. Dan yang terpenting adalah membiasakan untuk membuang sampah pada tempatnya.

Dapat dilihat pada tabel 5.16 tanggapan responden mengenai dimensi lingkungan kantor yang bersih :

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Lingkungan Kantor yang Bersih

No	Tanggapan Responden	Lingkungan kantor yang bersih		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	7	15.6	35
2	Setuju (4)	25	55.6	100
3	Cukup Setuju (3)	10	22.2	30
4	Tidak Setuju (2)	3	6.7	6
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	171

Sumber : Olah Data 2020

Dapat dilihat dari tabel 5.16 menunjukkan bahwa 25 orang atau sebesar 55.6% memilih setuju, kemudian 10 orang atau sebesar 22.2% memilih cukup setuju, dan 7 responden atau sebesar 15.6% memilih sangat setuju, kemudian 3 responden atau sekitar 6.7% tidak setuju, dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai lingkungan kantor yang bersih.

Lingkungan kantor yang bersih akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman bagi karyawan. Sehingga karyawan tidak terganggu pekerjaannya dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan atasan.

5.3.2 Analisis Deskriptif Dimensi Ruang Kerja yang Bersih

Selain rumah, kantor adalah tempat yang paling sering kita tempati. Di kantor, kita banyak melakukan aktivitas yang tentu saja menghasilkan limbah, mulai dari limbah kertas, kimia, hingga sisa makanan. Menjaga kebersihan lingkungan kantor sangat penting untuk dilakukan. Dengan lingkungan kantor yang bersih dan sehat, maka hasil kerja akan lebih maksimal. Hal ini dikarenakan tubuh kita akan bekerja dengan lebih tenang dan optimal pada lingkungan yang nyaman.

Tekanan pekerjaan terkadang membuat seseorang merasa cepat lelah dan stress. Hal ini juga dapat memicu berbagai penyakit pada tubuh manusia. Dengan lingkungan yang bersih dan nyaman, maka kita akan terhindar dari berbagai penyakit.

Dapat dilihat pada tabel 5.17 tanggapan responden mengenai ruangan kerja yang bersih, adalah sebagai berikut :

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Ruang Kerja yang Bersih

No	Tanggapan Responden	Ruang kerja yang bersih agar terciptanya kenyamanan		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	12	26.7	60
2	Setuju (4)	21	46.7	84
3	Cukup Setuju (3)	8	17.8	24
4	Tidak Setuju (2)	4	8.9	8
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	176

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai ruang kerja yang bersih, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 21 orang atau sekitar 46.7%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 12 orang atau

sekitar 26.7%, dan responden yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 8 orang atau sekitar 17.8%, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 8.9%, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai ruang kerja yang bersih.

Ruangan kerja yang bersih akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja, akan menimbulkan mood yang bagus, dan akan memberikan kesehatan pada karyawan karna ruangan yang bersih. Sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan akan lancar dilakukan dari pagi hingga sore.

5.3.3 Analisis Deskriptif Mengenai Sirkulasi Udara yang Baik

Sirkulasi udara yang baik sangat diperlukan didalam ruangan kantor untuk membantu kelancaran karyawan dalam bekerja, karena jika sirkulasi udara baik maka akan membuat ruangan menjadi segar dan sehat untuk dihirup. Kualitas udara yang buruk beresiko menyebabkan beragam gangguan kesehatan, seperti batuk, sakit tenggorokan, mata berair dan sesak napas.

Dapat dilihat pada tabel 5.18 tanggapan responden mengenai silrukasi udara yang baik, sebagai berikut :

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Sirkulasi Udara

No	Tanggapan Responden	Sirkulasi udara yang baik		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	6	13.3	30
2	Setuju (4)	28	62.2	112
3	Cukup Setuju (3)	8	17.8	24
4	Tidak Setuju (2)	3	6.7	6
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	172

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai sirkulasi udara yang baik, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 28 orang atau sekitar 62.2%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 6 orang atau sekitar 13.3%, dan responden yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 8 orang atau sekitar 17.8%, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6.7%, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai sirkulasi udara yang baik.

Karena dengan sirkulasi yang baik dapat membantu karyawan menjaga kesehatan dan daya tubuh, yang memungkinkan karyawan untuk menghindari penyakit yang berhubungan dengan pernafasan. Maka dari itu pentingnya sirkulasi udara yang baik didalam ruangan kantor untuk membantu berjalannya aktifitas dalam kantor.

5.3.4 Analisis Deskriptif Mengenai Kapasitas Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang baik sangat diperlukan didalam ruangan untuk mencegah virus dan penyakit yang berhubungan dengan pernafasan lainnya. Pertukaran udara yang baik membantu para karyawan untuk merasa nyaman didalam ruangan kerjanya, sehingga membantu karyawan dalam menjaga kesehatan, jika kesehatan karyawan terjaga maka tidak akan membuat karyawan sakit, sehingga karyawan bisa dan lancar mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Di era sekarang ini, polusi tidak hanya ada diluar ruangan tetapi didalam ruangan pun bisa terjadi polusi. Maka dari itu perusahaan harus mengecek berkala kapasitas pertukaran udara agar tetap terjaminnya pertukaran udara yang baik. Merupakan hal yang sepele tapi sangat penting untuk diperhatikan, demi menjaga kesehatan semua orang yang ada didalam perusahaan. Dapat dilihat dari tabel 5.19 tanggapan responden mengenai kapasitas pertukaran udara yang baik :

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Kapasitas Udara

No	Tanggapan Responden	Kapasitas dalam pertukaran udara yang lancar		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	7	15.6	35
2	Setuju (4)	26	57.8	104
3	Cukup Setuju (3)	10	22.2	30
4	Tidak Setuju (2)	2	4.4	4
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	173

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.18 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pertukaran udara yang lancar, responden yang memberikan tanggapan setuju

sebanyak 26 orang atau sekitar 57.8%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 7 orang atau sekitar 15.6%, dan responden yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 10 orang atau sekitar 22.2%, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4.4%, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai pertukaran udara yang baik.

Pentingnya peduli terhadap lingkungan kantor, merupakan tanggung jawab semua orang yang ada didalam perusahaan. Memperhatikan ruang lingkup yang ada dikantor. Tanggapan responden mengenai pertukaran udara yang lancar terlihat dari banyaknya responden yang setuju, yang artinya banyak responden yang setuju untuk memperhatikan pertukaran udara didalam ruangan kantor.

5.3.5 Analisis Deskriptif Mengenai Tata Ruang

Penataan ruangan yang rapi dan baik merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan, karena penentuan tata ruang kantor dapat menimbulkan mood yang baik, perasaan yang nyaman dalam bekerja. Karyawan memerlukan penataan ruangan yang rapi agar memudahkan semua hal yang dilakukan di kantor, jika penataan ruang berantakan maka akan membuat semua pekerjaan menjadi terhambat.

Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi dalam penataan ruangan kantor, untuk menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja, perusahaan wajib mewujudkan penataan ruangan yang sesuai dengan standarpara karyawan untuk memudahkan semua hal yang dilakukan para karyawan. Dapat dilihat dari tabel 5.20 tanggapan responden mengenai penataan ruangan :

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Tata Ruang

No	Tanggapan Responden	Penataan ruangan yang rapi		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	11	24.4	55
2	Setuju (4)	23	51.1	96
3	Cukup Setuju (3)	8	17.8	24
4	Tidak Setuju (2)	3	6.7	6
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	181

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.20 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penataan ruangan, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 23 orang atau sekitar 51.1%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 11 orang atau sekitar 24.4%, dan responden yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 8 orang atau sekitar 17.8%, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6.7%, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai penataan ruangan yang rapi.

Penataan ruangan yang rapi diperlukan didalan perusahaan untuk membantu para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena ruangan kantor adalah tempat yang akan didiami karyawan dari pagi hingga sore, sehingga pentingnya memperhatikan penataan ruangan. Dilihat dari banyaknya responden yang setuju menunjukkan bahwa sebagian karyawan setuju untuk penataan ruangan mempengaruhi cara mereka menghadapi pekerjaan.

5.3.6 Analisis Deskriptif Dimensi Ketepatan Cahaya Penerangan

Dengan memperhatikan teori-teori mengenai pemilihan warna untuk ruang kantor tentu saja sangat menunjang efektifitas kerja karyawan. Warna memiliki peran untuk membangun suasana ruang kantor serta untuk kenyamanan visual dan estetika ruang, efek psikologis warna menjadi hal yang perlu dipertimbangkan. Pemilihan warna kantor mulai dari cat dinding, furnitur, dekorasi akan mempengaruhi produktivitas dan antusiasme setiap karyawan yang bekerja di dalam ruang kantor tersebut.

Penataan cahaya juga mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktifitas dikantor, dengan pencahayaan yang terang. Cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang penting dalam penataan ruangan kantor. Pelaksanaan pekerjaan kantor memerlukan penerangan cahaya yang baik. Cahaya yang cukup dan memancar dengan baik membantu pegawai bekerja lebih cepat dan lebih nyaman dan sedikit membuat kesalahan sehingga akan menambah efisiensi kerja

Dapat dilihat dari tabel 5.21 tanggapan responden mengenai ketepatan cahaya penerangan :

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Penataan Cahaya

No	Tanggapan Responden	ketepatan cahaya penerangan, warna dinding		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	12	26.7	60
2	Setuju (4)	21	46.7	84
3	Cukup Setuju (3)	9	20	27
4	Tidak Setuju (2)	3	6.7	6
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	177

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.21 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penataan cahaya, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 21 orang atau sekitar 46.7%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 12 orang atau sekitar 26.7%, dan responden yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 9 orang atau sekitar 20%, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6.7%, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai penataan cahaya pada ruang kantor.

Memastikan pencahayaan yang baik sangat penting untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pencahayaan yang baik memungkinkan orang untuk bekerja lebih efisien dan menghemat energi. Jadi saat mendesain pencahayaan kantor membutuhkan sejumlah cahaya pada permukaan meja. Cahaya di kantor menentukan produktivitas karyawan, sehingga mendorong perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, memiliki kantor standar merupakan hal yang perlu untuk setiap kantor saat ini.

5.3.7 Analisis Deskriptif Mengenai Penggunaan Peralatan Kerja

Penggunaan peralatan kerja dikantor harus diperhatikan oleh karyawan, karena perusahaan telah memfalisitasi dengan lengkap, maka karyawan harus bisa menggunakan dan menjaga peralatan kerja dengan sebaik mungkin. Peralatan kerja yang dipenuhi tentunya juga disesuaikan dengan pekerjaan yang diberikan ke karyawan, tidak berlebih ataupun kurang tetapi cukup untuk memenuhi kebutuhan sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan pun akan lebih efisien karena peralatan kerja yang diberikan. Berikut ini dapat dilihat tabel dibawah ini tanggapan responden mengenai penggunaan peralatan kerja dikantor :

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Peralata Kerja Yang Tersedia

No	Tanggapan Responden	Penggunaan peralatan kerja		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	9	20	45
2	Setuju (4)	22	48.9	88
3	Cukup Setuju (3)	11	24.4	33
4	Tidak Setuju (2)	3	6.7	6
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	172

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.22 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai peralatan kerja yang tersedia, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 22 orang atau sekitar 48.9%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 9 orang atau sekitar 20%, dan responden yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 11 orang atau sekitar 22.4%, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 6.7%, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai pnggunaan peralatan kerja yang tersedia.

Banyaknya hasil tanggapan responden yang setuju menunjukkan bahwa semua karyawan setuju untuk memelihara dan menggunakan peralatan kerja dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan kerja yang diperlukan. Dan selain itu dengan terpenuhinya peralatan kerja yang dipersiapkan perusahaan, maka tidak ada lagi hambatan karyawan untuk menunda atau tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan.

5.3.8 Analisis Deskriptif Mengenai Kelengkapan Peralatan Kerja

Didalam perusahaan tentunya telah melengkapi peralatan kerja yang diberikan, baik itu alat tulis kantor atau pun kebutuhan peralatan lainnya yang mendukung pekerjaan karyawan. Perusahaan harus memperhatikan rutin kelengkapannya tidak boleh ada yang kurang karna jika peralatan kerja tidak lengkap bisa menjadi salah satu gangguan dalam pekerjaan karyawan, apalagi perusahaan memberikan target tetapi jika tidak difasilitasi pekerjaan akan terhambat dan target tidak akan terkejar.

Kelengkapan peralatan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus ditinjau setiap bulannya, agar tetap terpenuhi kebutuhan karyawan tanpa menghambat pekerjaan dan target yang diberikan. Karyawan juga harus ikut serta dalam menjaga semua kelengkapan peralatan kerja yang diberikan perusahaan. Berikut ini dapat dilihat dari tabel tanggapan responden mengenai kelengkapan peralatan kerja :

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Kelengkapan Peralatan Kerja

No	Tanggapan Responden	Kelengkapan peralatan kerja yang diberikan		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	12	26.7	60
2	Setuju (4)	20	44.4	80
3	Cukup Setuju (3)	11	24.4	33
4	Tidak Setuju (2)	2	4.4	4
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	177

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.23 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kelengkapan peralatan kerja, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak

20 orang atau sekitar 44.4%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 12 orang atau sekitar 26.7%, dan responden yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 11 orang atau sekitar 24.4%, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4.4%, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai kelengkapan peralatan kerja yang diberikan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

5.3.9 Hasil Rekapitulasi Responden

Berikut ini adalah tabel hasil rekapitulasi responden terhadap lingkungan kerja pada PT.Angkasa Pura II Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru :

Tabel 5.23
Rekap Responden Terhadap Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
	Lingkungan kerja						
1.	Lingkungan kantor yang bersih	7	25	10	3	-	45
	Bobot nilai	35	100	30	6	-	171
2.	Ruangan kerja yang bersih agar terciptanya kenyamanan	12	21	8	4	-	45
	Bobot nilai	60	84	24	8	-	176
3.	Sirkulasi udara yang baik	6	28	8	3	-	45
	Bobot nilai	30	112	24	6	-	172
4.	Kapasitas dalam pertukaran udara yang lancar	7	26	10	2	-	45
	Bobot nilai	35	104	30	4	-	173
5.	Penataan ruangan yang rapi	11	23	8	3	-	45
	Bobot nilai	55	92	24	6	-	177
6.	Ketepatan cahaya penerangan, warna dinding.	12	21	9	3	-	45
	Bobot nilai	60	84	27	6	-	177
7.	Penggunaan peralatan kerja	9	22	11	3	-	45
	Bobot nilai	45	88	33	6	-	172
8.	Kelengkapan peralatan kerja yang diberikan	12	20	11	2	-	45
	Bobot nilai	60	80	33	4	-	177
TOTAL BOBOT NILAI		340	744	225	46	-	1395

Berdasarkan pada hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor keseluruhan. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 8 \times 45 = 1.800$$

$$\text{Nilai Minimal} = 1 \times 8 \times 45 = 360$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.800 - 360}{5} = 288$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel etos kerja pada pekerja di PT. Angkasa Pura II Pekanbaru, maka dapat dilihat di bawah ini:

$$\text{Sangat setuju} = 1.500 - 1.800$$

$$\text{setuju} = 1.200 - 1.500$$

$$\text{cukup setuju} = 900 - 1.200$$

$$\text{tidak setuju} = 600 - 900$$

$$\text{sangat tidak setuju} = 300 - 600$$

Dari hasil rekap responden terhadap Lingkungan Kerja didapatkan bahwa Karyawan PT. Angkasa Pura II **setuju (1395)** dengan indikator Lingkungan Kerja. Hasil tanggapan responden yang menyatakan setuju karena responden beranggapan bahwa lingkungan kerja perusahaan ini sudah baik dan dapat dijadikan teladan bagi orang luar atau karyawan di dalam perusahaan ini, sehingga dapat mengambil pelajaran yang diberikan dari lingkungan kerja.

5.4 Analisis Deskriptif Etos Kerja

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

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yaitu karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yaitu gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.

Adapun pengertian etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap dasar pada diri dan dunia mereka yang dipraktekkan dalam kehidupannya (Khasanah, 2004:8).

Tanggapan dari 45 responden mengenai etos kerja pada PT. Angkasa Pura II Pekanbaru menggunakan 8 butir pertanyaan dari 4 dimensi antara Lain menghargai waktu dengan dimensi mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan dan memanfaatkan waktu dengan baik dan tepat. Dimensi tangguh dan pantang menyerah dengan indikator bekerja keras dan tidak mudah menyerah dalam pekerjaan. Dimensi keinginan untuk mandiri dengan indikator berusaha dari usahanya sendiri dan mengaktualisasikan kemampuannya sendiri. Dimensi penyesuaian dengan indikator menyesuaikan diri di Lingkungan kerja dan mampu menerima sifat satu sama Lain antar karyawan.

5.4.1 Analisis Deskriptif Dimensi Mengenai Mengerjakan Pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan

Disetiap perusahaan selalu memiliki target, dan tugas para karyawan adalah membantu perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi yang telah dirancang oleh perusahaan. Maka dari itu sudah menjadi tanggung jawab karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditentukan, tentunya juga pemimpin dapat memberikan contoh kepada bawahannya sehingga karyawan bisa menjadikan pemimpin bukan hanya sebagai pimpinan tetapi juga sebagai panutan.

Perusahaan tidak akan bergerak dengan baik jika tidak ada kekompakan atau komunikasi yang baik antara sesama karyawan, dan karyawan kepada atasan. Hal ini yang juga akan mempengaruhi dalam peningkatan kerja karyawan, jika hanya karyawan diberi target tetapi masih banyak miss communication akan menghambat pekerjaan dan sulit untuk menyelesaikan tepat waktu. Berikut ini adalah tabel

tanggapan responden mengenai mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan :

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Dalam Mengerjakan Pekerjaan Dengan Target

Sumber :

No	Tanggapan Responden	Mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	11	24.4	55
2	Setuju (4)	25	55.6	100
3	Cukup Setuju (3)	8	17.8	24
4	Tidak Setuju (2)	1	2.2	2
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	181

Olah Data 2020

Dari tabel 5.24 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai mengerjakan pekerjaan dengan target, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 25 orang atau sekitar 55.6%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 11 orang atau sekitar 24.4%, dan responden yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 8 orang atau sekitar 17.8, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.2% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai mengerjakan pekerjaan sesuai target.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dan banyak yang menyatakan setuju, maka artinya karyawan setuju dan menerima konsekuensi dan siap bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan agar dapat diselesaikan tepat waktu. Maka dari itu dukungan penuh dari pemimpin kepada karyawan juga dibutuhkan.

5.4.2 Analisis Deskriptif Dimensi memanfaatkan waktu dengan baik dan tepat

Pentingnya manajemen waktu bagi para karyawan, karena mereka adalah manusia yang terkadang bisa mengalami stres tertentu saat mendapat tekanan dalam bentuk pekerjaan yang banyak yang harus cepat selesai. Maka dari itu, berusaha sebisa mungkin pekerjaan mereka yang banyak dapat diselesaikan dalam waktu yang efektif dan efisien, tanpa membuatnya menjadi tertekan dalam pekerjaan. Manajemen waktu merupakan kemampuan untuk menentukan prioritas, membuat jadwal, dan melaksanakan tanggung jawab untuk kepuasan individu tersebut (Jones & Barlett, 2004, p.67). Menurut Brigitte J.C. Claessens, Wendelien van Eerde dan Christel G. Rutte dalam *A Review of The Time Management Literature*, manajemen waktu adalah perilaku atau sikap yang mempergunakan waktu secara efektif ketika melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu. Intinya, manajemen waktu adalah ketika seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan dengan penggunaan waktu yang efektif. Berikut ini adalah tabel tanggapan responden mengenai memanfaatkan waktu dengan baik dan tepat :

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Memanfaatkan waktu dengan baik dan tepat

No	Tanggapan Responden	Memanfaatkan waktu dengan baik dan tepat.		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	15	33.3	75
2	Setuju (4)	23	51.1	92
3	Cukup Setuju (3)	5	11.1	15
4	Tidak Setuju (2)	2	4.4	4
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	186

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.25 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai memanfaatkan waktu dengan baik dan tepat, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 23 orang atau sekitar 51.1%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 15 orang atau sekitar 33.3%, dan responden yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 5 orang atau sekitar 11.1%, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4.4% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai memanfaatkan waktu dengan baik dan tepat.

5.4.3 Analisis Deskriptif Mengenai Bekerja Keras

Salah satu ciri karyawan yang baik adalah selalu bekerja keras, karena cukup sulit untuk mendapatkan karyawan pekerja keras oleh suatu perusahaan. Banyak sekali karyawan yang mengatakan bahwa dirinya adalah seorang pekerja keras padahal kenyataannya tidak. Karena itu kerja keras sangat penting dalam bekerja terutama sebagai seorang karyawan.

Tentunya setiap karyawan harus memiliki rasa bekerja keras, dan pemimpinnya pun mampu untuk memberikan apresiasi atas kerja keras yang dilakukan karyawannya. Agar karyawan termotivasi selalu untuk semangat bekerja keras didalam perusahaan. Jika semua karyawan bekerja keras dan kompak maka semakin mudah perusahaan mencapai target-targetnya. Berikut dibawah ini adalah tabel tanggapan responden mengenai bekerja keras :

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Keras

No	Tanggapan Responden	Bekerja keras		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	4	8.9	20
2	Setuju (4)	29	64.4	116
3	Cukup Setuju (3)	10	22.2	30
4	Tidak Setuju (2)	2	4.4	4
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	170

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.26 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai bekerja keras, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 29 orang atau sekitar 64.4%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 4 orang atau sekitar 8.9%, dan responden yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 10 orang atau sekitar 22.2%, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4.4% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai dimensi bekerja keras.

Berdasarkan hasil tabel tanggapan responden yang menyatakan setuju mengartikan bahwa karyawan merasa perlu untuk memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Hal itu dilakukan guna meningkatkan prestasi diri didalam kantor, memotivasi karyawan lain, dan mendukungnya program perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

5.4.4 Analisis Deskriptif Dimensi Tidak Mudah Menyerah dalam Pekerjaan

Sikap pantang menyerah harusnya dimiliki oleh setiap manusia, karyawan tidak boleh menyerah begitu saja jika merasa bingung dengan pekerjaannya. Hal yang harus dilakukan jika sudah merasa jenuh pada pekerjaan adalah karyawan mencoba menenangkan pikiran, dan bertanya jika ada yang membingungkan tentang tugas yang diberikan. Sebagai karyawan yang baik tidak boleh memiliki rasa putus asa, karena jika merasa berputus asa maka akan mengganggu aktivitas di kantor sehingga pekerjaan tidak berjalan dengan semestinya.

Tidak mudah menyerah yang dimaksud adalah karyawan tidak boleh lepas tangan begitu saja jika mengalami kesulitan atau bahkan menundanya sehingga pekerjaan yang harusnya bisa selesai sesuai target akhirnya jadi mundur, maka akan merugikan citra karyawan dan citra perusahaan. Maka dari itu karyawan dituntut untuk tidak pernah merasa menyerah dengan semua hal yang terjadi di dalam perusahaan. Berikut ini adalah tanggapan responden mengenai dimensi tidak mudah menyerah dalam pekerjaan :

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Tidak Mudah Menyerah

No	Tanggapan Responden	Tidak mudah menyerah dalam pekerjaan.		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	5	11.1	25
2	Setuju (4)	30	66.7	120
3	Cukup Setuju (3)	6	13.3	18
4	Tidak Setuju (2)	4	8.9	8
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	171

Sumber : olah data 2020

Dari tabel 5.27 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pantang menyerah, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 30 orang atau sekitar 66.7%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sekitar 11.1%, dan responden yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 6 orang atau sekitar 13.3%, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 88.9% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai dimensi pantang menyerah.

Berdasarkan hasil tabel tanggapan responden banyak yang menyatakan setuju karena karyawan menyadari pentingnya memiliki sikap pantang menyerah didalam ruang lingkup perusahaan, karena akan bermanfaat bagi dirinya sendiri, bagi pekerjaannya dan juga bagi perusahaan.

5.4.6 Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Berusaha dari diri sendiri

Di dalam dunia kerja, setiap karyawan harus mampu meningkatkan kualitas dirinya dan berpegang teguh untuk melakukan pengembangan keterampilan dan pengetahuan. Sehingga jika seorang karyawan mampu melakukan hal tersebut, maka karyawan akan memiliki kemampuan yang bagus untuk terkait pekerjaannya. Tentu, sikap profesionalitas dalam bekerja ini akan membawa dampak yang positif pada perusahaan.

Dengan kualitas diri yang dimiliki karyawan maka karyawan akan mampu menunjukkan hasil kerja dengan usahanya sendiri, dan pemimpin pun harus sering memberikan apresiasi kepada karyawan yang sudah mau berusaha semaksimal

mungkin untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Berikut ini adalah tabel tanggapan responden mengenai dimensi berusaha dari diri sendiri :

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Berusaha dengan Diri Sendiri

No	Tanggapan Responden	Berusaha dari usahanya sendiri		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	6	13.3	30
2	Setuju (4)	28	62.2	112
3	Cukup Setuju (3)	10	22.2	30
4	Tidak Setuju (2)	1	2.2	2
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	174

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.28 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai berusaha dengan diri sendiri, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 28 orang atau sekitar 62.2%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 6 orang atau sekitar 13.3%, dan responden yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 10 orang atau sekitar 22.2%, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.2% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai berusaha dengan diri sendiri.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dan banyak yang menyatakan setuju karena karyawan menyadari pentingnya untuk berusaha sendiri didalam dunia kerja, karna sangat memungkinkan adanya persaingan di dalam dunia kerja, maka karyawan harus mampu bersaing dengan sehat dengan cara mampu berusaha dengan diri sendiri.

5.4.7 Analisis Deskriptif Dimensi Mengaktualisasikan diri

Dalam karier, salah satu tujuan yang akan dicapai adalah aktualisasi diri atau *self-actualization*. Sayangnya, masih banyak yang tidak memahami bagaimana cara mencapainya. Padahal, mencapai hal ini merupakan salah satu kunci mencapai kepuasan kerja. Maslow menyebut bahwa aktualisasi diri adalah kebutuhan tertinggi dalam hidup manusia. Sehingga, menurut Maslow, tidak banyak manusia yang dapat memenuhi kebutuhan ini. Aktualisasi ini mengacu pada keinginan untuk pemenuhan diri, dan kecenderungan individu untuk teraktualisasikan dalam potensinya.

Hal pertama yang harus karyawan lakukan untuk menerapkan aktualisasi diri adalah belajar menerima diri sendiri. Menerima diri bisa berarti merasa lebih nyaman menerima hal-hal yang tidak diketahui dalam hidup. Selain itu, juga perlu mencoba menghindari angan-angan dan melihat sesuatu dengan cara yang lebih realistis. Berikut ini adalah tabel tanggapan responden mengenai dimensi mengaktulisasikan diri :

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Mengaktulisasikan Diri

No	Tanggapan Responden	Mengaktualisasikan kemampuannya sendiri		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	11	24.4	55
2	Setuju (4)	21	46.7	84
3	Cukup Setuju (3)	11	24.4	33
4	Tidak Setuju (2)	2	4.4	4
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	176

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.29 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai mengaktualisasikan diri, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 21 orang atau sekitar 46.7%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 11 orang atau sekitar 24.4%, dan responden yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 11 orang atau sekitar 24.4%, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4.4% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai mengaktualisasikan diri.

Berdasarkan tabel tanggapan responden banyak karyawan yang memilih setuju yang artinya adalah karyawan merasa perlu untuk mengaktualisasikan dirinya didalam perusahaan, yang mana karyawan harus mulai berani menunjukkan kemampuan yang dimiliki yang mana nantinya akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai target-target perusahaan.

5.4.8 Analisis Deskriptif Mengenai Dimensi Menyesuaikan diri

Ciri karyawan yang baik mengetahui bagaimana caranya beradaptasi secara cepat dengan lingkungan kerja maupun pekerjaanya yang baru. Menerima untuk mempelajari hal-hal yang baru dan selalu memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaanya merupakan ciri karyawan yang di sukai dan diperlukan oleh setiap perusahaan. Kemampuan beradaptasi tidak hanya tentang mengubah sesuatu atau menyesuaikan diri dengan situasi yang baru. Kemampuan beradaptasi mencakup semua kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan perubahan baik dalam tindakan maupun ucapan secara halus, tepat, dan konsisten.

Salah satu kunci keberhasilan beradaptasi ditempat kerja yang adalah dengan bersedia belajar. Karyawan pasti membutuhkan skill atau kemampuan lain ditempat

kerja. Berikut ini adalah tabel tanggapan responden mengenai dimensi menyesuaikan diri di lingkungan kerja :

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Penyesuaian

No	Tanggapan Responden	Menyesuaikan diri di Lingkungan kerja		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	16	35.6	80
2	Setuju (4)	21	46.7	84
3	Cukup Setuju (3)	6	13.3	18
4	Tidak Setuju (2)	2	4.4	4
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	186

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.30 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai penyesuain diri, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 21 orang atau sekitar 46.7%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 16 orang atau sekitar 35.6%, dan responden yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 6 orang atau sekitar 13.3%, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 4.4% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai penyesuaian diri di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil tabel tanggapan responden melihat banyaknya karyawan yang memilih setuju, berarti karyawan menyadari akan pentingnya penyesuain diri dalam lingkungan kerja. Penyesuain diri dalam lingkungan kerja adalah harus bisa

menerima diri sendiri dan belajar menerima keadaan, dan perbedaan yang ada pada ruang lingkup kantor.

5.4.9 Tanggapan Responden Mengenai Penerimaan Sifat antar Karyawan

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan. Masalah komunikasi dan hambatan persepsi bahasa dan budaya perlu diatasi agar tercipta komunikasi yang baik. Bila komunikasi di lingkungan kerja berjalan baik, maka pemimpin dapat dengan mudah menyampaikan instruksi, informasi, dan melakukan evaluasi hasil kerja karyawan.. Hal yang dapat dilakukan untuk mengatasi keragaman dalam perusahaan adalah mempelajari karakteristik individu masing-masing.

Di dalam satu ruangan yang diisi beberapa karyawan tentunya akan timbul perbedaan baik dari secara kebiasaan dan pemikiran, untuk menghindari terjadinya kesenjangan, maka perlu bagi karyawan untuk mau belajar dan menerima sifat satu sama lain. Di bawah ini adalah tabel tanggapan responden mengenai dimensi penerimaan sifat antar karyawan :

Tabel 5.31
Tabel Tanggapan Responden Mengenai Penerimaan Sifat antar Karyawan

No	Tanggapan Responden	Mampu menerima sifat satu sama Lain antar karyawan		
		Frekuensi	%	Skor
1	Sangat Setuju (5)	5	11.1	55
2	Setuju (4)	32	71.1	128
3	Cukup Setuju (3)	7	15.6	21
4	Tidak Setuju (2)	1	2.2	2
5	Sangat Tidak Setuju (1)	-	-	-
Jumlah		45	100	206

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel 5.31 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai dimensi menerima sifat antar karyawan, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 32 orang atau sekitar 71.1%, sedangkan responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 5 orang atau sekitar 11.1%, dan responden yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 7 orang atau sekitar 15.6%, dan responden yang memberikan tanggapan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2.2% dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai penerimaan sifat antar karyawan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut banyak karyawan yang memilih setuju yang artinya adalah karyawan mau untuk belajar menerima segala karakter yang ada pada lingkungan kerja. Karena jika sesama karyawan bisa memahami sifat sama lain maka lingkungan kerja yang tercipta akan terasa nyaman dan tenang.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai etos kerja pada PT.Angkasa Pura II Bandara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, yaitu :

Tabel 5.32
Rekap Responden Terhadap Etos Kerja

No	Indikator	Skor Jawaban					JumLah
		SS	S	N	TS	STS	
	Etos Kerja						
1.	Mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.	11	25	8	1	-	45
	Bobot nilai	55	100	24	2	-	181
2.	Memanfaatkan waktu dengan baik dan tepat	15	23	5	2	-	45
	Bobot nilai	75	91	15	4	-	185
3.	Bekerja keras	4	29	10	2	-	45
	Bobot nilai	20	116	30	4	-	170
4.	Tidak mudah menyerah dalam pekerjaan.	5	30	6	4	-	45
	Bobot nilai	25	120	18	8	-	171
5.	Berusaha dari usahanya sendiri.	6	28	10	1	-	45
	Bobot nilai	35	112	30	2	-	179
6.	Mengaktualisasikan kemampuannya sendiri.	11	21	11	2	-	45
	Bobot nilai	55	84	33	2	-	173
7.	Menyesuaikan diri di Lingkungan kerja	16	21	6	2	-	45
	Bobot nilai	80	84	18	4	-	186
8.	Mampu menerima sifat satu sama Lain antar karyawan	5	32	7	1	-	45
	Bobot nilai	55	128	21	2	-	206
TOTAL BOBOT NILAI		400	835	189	28	-	1451

Berdasarkan pada hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor keseluruhan. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 8 \times 45 = 1.800$$

$$\text{Nilai Minimal} = 1 \times 8 \times 45 = 360$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.800 - 360}{5} = 288$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel etos kerja pada pekerja di PT.

Angkasa Pura II Pekanbaru, maka dapat dilihat di bawah ini:

$$\text{Sangat setuju} = 1.500 - 1.800$$

$$\text{setuju} = 1.200 - 1.500$$

$$\text{cukup setuju} = 900 - 1.200$$

$$\text{tidak setuju} = 600 - 900$$

$$\text{sangat tidak setuju} = 300 - 600$$

Dari hasil rekap responden terhadap etos kerja didapatkan bahwa Karyawan PT. Angkasa Pura II **setuju (1451)** dengan indikator etos kerja berada pada kategori baik. Hasil tanggapan responden yang menyatakan setuju karena responden beranggapan bahwa etos kerja di perusahaan ini sudah baik dan dapat membantu memberikan contoh pada karyawan lainnya dalam bekerja sehingga karyawan juga dapat mengambil pelajaran yang diberikan.

5.5 Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan

5.5.1. Uji Validitas

Pengujian validitas setiap instrument pertanyaan yang digunakan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir.

Dalam menggunakan interpretasi terhadap koefisien korelasi, item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria skor total serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item ini memiliki validitas yang cukup tinggi dan

biasanya syarat minimum data untuk dapat memenuhi syarat apabila $r = \text{positif}$, jadi jika korelasi antar pertanyaan dengan skor total negative maka pertanyaan dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid atau tidak tepat dengan yang diharapkan untuk penelitian lanjut.

Untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada konsumen dapat dikatakan valid atau tidaknya maka penulis melakukan uji *try out* kepada 45 orang responden dengan memberikan 24 pertanyaan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari seluruh pertanyaan yang telah diberikan. Kuisisioner yang diberikan kepada konsumen dibagi kedalam tiga variabel yaitu: variabel Human relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan Kerja dan Etos Kerja.

Tabel 5.33
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian
Human Relation (Hubunganantarmanusia)

	ScaLe Mean if Item DeLeted	ScaLe Variance if Item DeLeted	Corrected Item-TotaL CorreLation	Cronbach's ALpha if Item DeLeted
x1_1	26.644	15.507	.607	.815
x1_2	26.911	14.765	.578	.819
x1_3	26.667	17.227	.418	.836
x1_4	27.000	15.045	.626	.812
x1_5	26.978	15.431	.565	.820
x1_6	26.956	17.134	.374	.841
x1_7	26.911	15.765	.584	.818
x1_8	26.911	13.492	.788	.786

Sumber : oLah data 2020

Tabel 5.34
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian
Lingkungan Kerja

	ScaLe Mean if Item DeLeted	ScaLe Variance if Item DeLeted	Corrected Item-TotaL CorreLation	Cronbach's ALpha if Item DeLeted
x2_1	27.200	14.300	.671	.779
x2_2	27.089	13.674	.665	.778
x2_3	27.178	16.059	.383	.817
x2_4	27.156	16.543	.304	.826
x2_5	27.067	15.109	.477	.806
x2_6	27.067	14.700	.523	.800
x2_7	27.178	15.149	.472	.807
x2_8	27.067	13.291	.806	.757

Sumber : oLah data 2020

Tabel 5.35
Hasil Uji Validitas Instrument Penelitian
Etos Kerja

	ScaLe Mean if Item DeLeted	ScaLe Variance if Item DeLeted	Corrected Item-TotaL CorreLation	Cronbach's ALpha if Item DeLeted
y1	27.533	12.255	.786	.808
y2	27.422	12.159	.725	.814
y3	27.778	13.768	.510	.841
y4	27.756	13.598	.463	.848
y5	27.689	14.583	.344	.858
y6	27.644	12.007	.716	.815
y7	27.422	12.022	.720	.815
y8	27.644	14.416	.437	.848

Sumber : oLah data 2020

Dari hasil pengujian melalui pengukuran validitas dengan menggunakan korelasi produk momen dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$), dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Hasil pengujian dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.33, tabel 5.34, tabel 5.35

Instrument dikatakan valid jika corrected item total correlations (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung (*corrected item-total correlation*) $>$ r tabel (0.294) maka instrument dikatakan valid. Pada tabel 5.33, tabel 5.34 dan tabel 5.35 menunjukkan bahwa butir pertanyaan memiliki nilai korelasi yang besar dari r tabel dengan tingkat ($\alpha = 0.05$) dan dengan 45 responden maka nilai r hitung minimum $0.344 > 0.294$ yang artinya lebih besar dari 0.294 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.5.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas adalah pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrument. Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reliabilitas yang berhubungan dengan

penetapan masalah hasil. Jika terdapat perubahan dalam hasil akhir tes atau instrument maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap alat tes (instrumen) suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi apabila hasil dari pengujian tersebut menunjukkan hasil yang tetap atau tidak berubah. Dengan kata lain, masalah reliabilitas test atau instrumen yang berhubungan dengan penetapan masalah hasil. Jika terdapat dalam hasil akhir test atau instrumen maka perubahan tersebut dianggap tidak berarti.

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dikatakan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula alpha croboach's dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.36
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Human Relation	0.838	8
Lingkungan Kerja	0.818	8
Etos Kerja	0.850	8

Sumber: Olahdata 2020

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan pada item-item pernyataan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0.6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas Lebih besar dari 0.6 sehingga instrument yang digunakan reliabel. Dari hasil uji reliabilitas didapatkan bahwa ketiga variabel yang digunakan Lebih dari 0.6 dan dapat dinyatakan bahwa variabel tersebut RELIABEL.

5.5.3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana sebaran sebuah data. Menurut kolmogorov Smirnov uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak dan spesifik pada suatu populasi. Pengujian kolmogorov smirnov masih digunakan untuk sampel data yang berukuran Lebih dari 2000 sampel. Sehingga disarankan untuk menggunakan uji kolmonogorov smirnov untuk data di atas 50 sampel ($20 \leq N \leq 1000$). Dalam pengujian, suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi Lebih dari 0.05 (sig. > 0.05).

Tabel 5.37
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59116881
Most Extreme Differences	AbsoLute	.102
	Positive	.089
	Negative	-.102
Kolmogorov-Smirnov Z		.687
Asymp. Sig. (2-tailed)		.733

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari hasil Uji normalitas pada tabel 5.37 menunjukkan bahwa nilai kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.687, berdasarkan hasil keputusan bahwa nilai Asymp.sig perlu dibagi 2, sehingga $0.687/2 = 0.343$, kemudian nilai tingkat signifikan pun dibagi 2, $0.05/2=0.25$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa $0.343 > 0.25$ sehingga dapat dikatakan bahwa distribusi data residual normal. Selain itu juga, dengan demikian uji normalitas residual yang dilakukan dengan analisis grafik maupun uji dengan kolmogrov-smirnov Z dapat disimpulkan bahwa kedua metode ini menunjukkan kearah hasil yang baik dan data yang telah diperhitungkan dapat dikatakan distribusi data residual normal.

5.5.4. Uji Multikollnearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah hubungan yang Linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor Lainnya dalam sebuah model regresi. Interkolrelasi itu dapat dilihat dengan nilai koefisien antara variabel bebas, nilai VIF dan tolerance, nilai eigenvalue dan condition index.

Jika nilai VIF kurang dari 10 dan atau nilai tolerance Lebih dari 0.01 maka dapat disimpulkan dengan tegas bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 5.38
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	CoLLinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			ToLerance	VIF
(Constant)	7.322	3.084		2.374	.022		
1 HUMAN RELATION	.365	.123	.397	2.971	.005	.534	1.873
LINGKUNGAN KERJA	.420	.126	.446	3.339	.002	.534	1.873

a. Dependent Variable: ETOS KERJA

Dari hasil tabel 5.38 menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar 1.873 yang merupakan kurang dari 10 yang menyatakan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas. Hal ini berarti bahwa diantara variabel didalam penelitian ini tidak terjadi hubungan atau tidak memiliki hubungan satu sama lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat multikolinearitas.

5.5.5. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi Liner. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi Linear. Apabila asumsi Heterokedastisitas tidak terpenuhi maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan atau nilai sig > 0.05.

Tabel 5.39
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.435	2.626		.927	.359
1 HUMAN RELATION	.023	.105	.046	.222	.825
LINGKUNGAN KERJA	-.091	.107	-.177	-.847	.402

a. Dependent Variable: LNE

Dari tabel 5.28 hasil uji Heterokedastisitas didapatkan nilai sig pada Human relation adalah $0.825 > 0.05$ dan nilai sig pada Lingkungan Kerja adalah $0.402 > 0.05$ dapat dinyatakan bahwa asumsi heterokedastisitas terpenuhi atau dapat dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas melalui uji Glejser pada tabel 5.39 dapat dilihat bahwa sig pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini dan variabel-variabel dapat dinyatakan tidak mengalami heterokedastisitas.

5.5.6. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor. Pada dasarnya regresi linear berganda merupakan model prediksi atau peramalan dengan menggunakan data berskala intereval atau rasio serta terdapat lebih dari satu predictor. Model regresi linear berganda dapat dilihat pada peramaan berikut ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat atau response
- X = Variabel bebas atau predictor
- α = Konstanta

β = Slope atau koefisien estimate

Dari hasil pengolahan data didapatkan tabel 5.29 sebagai berikut :

Tabel 5.40
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	CoLinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			ToLerance	VIF
(Constant)	7.322	3.084		2.374	.022		
1 HUMAN RELATION	.365	.123	.397	2.971	.005	.534	1.873
LINGKUNGAN KERJA	.420	.126	.446	3.339	.002	.534	1.873

a. Dependent Variable: ETOS KERJA

Dari tabel di atas ditemukan persamaan sebagai berikut :

Persamaan 1. Hasil Regresi Linear Berganda

$$Y = 7.322 + 0.365 X1 + 0.420 X2 + e$$

Keterangan :

Y = Etos Kerja

X1 = Human Relation

X2 = Lingkungan Kerja

Sehingga dari persamaan tersebut dapat dinyatakan bahwa peningkatan Human relation serta didukung oleh peningkatan Lingkungan Kerja dapat memberikan Etos Kerja yang juga semakin meningkat dan baik. Bernilai Positif merupakan tanda bahwa keterkaitan atau pengaruh kedua variabel tersebut sangat berpengaruh simultan terhadap etos kerja. Variabel yang memiliki dampak dominan pada etos kerja adalah variabel Lingkungan kerja (0.420 X2) yang nilai nya tidak jauh dari variabel Human relation (0.365X1).

5.5.7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis Linier dipergunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian.

Tabel 5.41
Hasil Koefisien Deteminasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.774 ^a	.599	.580	2.6521	1.889

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, HUMAN RELATION

b. Dependent Variable: ETOS KERJA

Persamaan regresi selalu disertai dengan R^2 sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.599 hal ini menunjukkan bahwa 59.9 % perubahan pada human relation dan Lingkungan kerja dapat meningkatkan etos kerja. 40.1% ditimbulkan pada variabel bebas lain yang belum termasuk pada penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa human relation dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 59.9% terhadap etos kerja, sedangkan sisanya sebesar 40.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5.5.8. Uji t

Uji t berfungsi untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk uji t dengan memperhatikan t hitung apakah signifikan apabila t hitung $>$ t tabel. Pada tabel 5.29 nilai t Hitung untuk variabel Human relation sebesar $2.971 > 2.018$ dan nilai sig $0.005 < 0.05$ dapat dinyatakan bahwa Hipotesis diterima dan untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar $3.339 > 2.018$ dan nilai sig $0.002 < 0.05$ bahwa hipotesis diterima. Variabel Human relation dan Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap variabel etos kerja.

5.5.9. Uji F

Ada dua cara yang bisa digunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji f. Pertama adalah membandingkan nilai signifikan (sig) atau nilai probabilitas hasil output anova. Kedua adalah membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel.

1. Berdasarkan nilai signifikan (sig) dari output anova
 - ✓ Jika nilai sig < 0.05, maka hipotesis diterima. Maka artinya motivasi (X1) dan minat (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi (Y).
 - ✓ Jika nilai sig > 0.05, maka hipotesis ditolak. Maka artinya motivasi (X1) dan minat (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi (Y).
2. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel
 - ✓ Jika nilai F hitung > F tabel, maka hipotesis diterima. Maka artinya motivasi (X1) dan minat (X2) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi (Y).
 - ✓ Sebaliknya, jika nilai F hitung < F tabel, maka hipotesis ditolak. Maka artinya motivasi (X1) dan minat (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap prestasi (Y).

Untuk itu berikut hasil output ANOVA pada tabel 5.42 :

Tabel 5.42
Hasil ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.688	2	220.844	31.397	.000 ^b
	Residual	295.423	42	7.034		
	Total	737.111	44			

a. Dependent Variable: ETOS KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, HUMAN RELATION

Dari hasil ANOVA pada tabel 5.42 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai signifikan (sig) dari output anova bahwa nilai sig adalah $0.00 < 0.05$, maka hipotesis diterima. Maka artinya Human relation (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y).
2. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel dari output anova bahwa nilai F hitung adalah $31.397 > F \text{ tabel } 3.219$ maka hipotesis diterima. Maka artinya Human relation (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y)

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Human Relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT.Angkasa Pura II Pekanbaru. Dengan karakteristik pekerjaan pekerjaan Kebutuhan untuk bekerja sama, Kesiapan mental, Pengendalian emosional, Latar belakang budaya sehingga dapat menghasilkan karakter yang Menghargai waktu dan pantang menyerah,memiliki keinginan untuk mandiri dan penyesuaian dengan tepat.
2. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja. Dengan karakteristik Kebersihan lingkungan kerja didukung dengan Sirkulasi udara yang baik, Tata ruang yang tepat, peralatan kerja yang tersedia berpengaruh terhadap karakter yang dapat menghargai waktu, memiliki keinginan untuk mandiri dan penyesuaian dengan tepat.
3. Persamaan hasil Regresi Linear Berganda bahwa peningkatan Human relation serta didukung oleh peningkatan Lingkungan Kerja dapat memberikan Etos Kerja yang juga semakin meningkat dan baik. Bernilai Positif merupakan tanda bahwa keterkaitan atau pengaruh kedua variabel tersebut sangat berpengaruh positif terhadap etos kerja. Variabel yang memiliki dampak dominan pada etos kerja adalah variabel Lingkungan kerja (0.420 X2) dan nilai variabel Human relation (0.365X1).
4. Dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0.599 hal ini menunjukkan bahwa 59.9 % perubahan pada human relation dan Lingkungan kerja dapat meningkatkan etos kerja. 40.1% ditimbulkan pada variabel bebas Lain yang belum termasuk pada peneltian ini.
5. Dari hasil ANOVA pada tabel 5.28 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan nilai signifikan (sig) dari output anova bahwa nilai sig adalah $0.00 < 0.05$, maka hipotesis diterima. Maka artinya Human relation (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y).
- b. Berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan F tabel dari output anova bahwa nilai F hitung adalah $31.397 > F \text{ tabel } 3.219$ maka hipotesis diterima. Maka artinya Human relation (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Etos Kerja (Y).

6.1 SARAN

Adapun kekurangan pada penelitian ini merupakan saran yang dapat di gunakan pada penelitian berikutnya yaitu terdapat nilai 40.1% ditimbulkan pada variabel bebas lain yang belum termasuk pada penelitian ini yang mempengaruhi peningkatan etos kerja. Untuk itu sekiranya dapat sebagai saran dan bahan pertimbangan penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allo Liliweri (1997), *Komunikasi Antar Pribadi*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Chaplin, J.P. 2001. *Kamus Psikologi*. (Terjemahan Kartono, K). Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Davis, Keith. 1989. *Human Behaviour At Work*, 8th ed. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Hani Handoko. (1993-2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Iga Manuati Dewi. 2002. Makalah. *Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?*. Bali: Universitas Udayana.
- Jalaluddin Rakhmad, 1999. *Psikologi Komunikasi*. Jakarta.
- Manullang, Marihot AMH, (1990), *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mochtar Lubis. 1999. *Manusia Indonesia*. Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2005. *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Onong, Uchjana Effendy (2001-2003), *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*, Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Vethzal. 2004. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Robbins, Stephen. 2001. *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. 7th Edition: Prentice Hall International, Inc.
- Sarwoto. (1991). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

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

Subroto. 2005. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang*. Thesis Surakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.

Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Gema Insani, 2004). Aji, Gunawan dan Arifin Sabeni, "Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Komitmen Profesi Sebagai Variabel Intervening". Simposium Nasional Akuntansi VI. Oktober 2003.

