

SKRIPSI

PENGARUH *HUMAN RELATION* TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG UTAMA PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH:

INGGIT HARDIKA PUTRI

NPM: 165210900

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

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: 083/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 19 Januari 2021, Maka pada Hari Rabu 20 Januari 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 Febrianti. S |
| 2. NPM | : 165210501 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Bangkinang |
| 5. Tanggal ujian | : 20 Januari 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : 69 (B) |
| 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. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Deswarta, SE., MM
3. Yul Efnita, SE., MM

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

Notulen

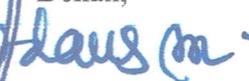
1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 20 Januari 2021

Mengetahui
Dekan,



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

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

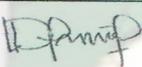
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Anggi Febrianti. S
NPM : 165210501
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Johan Sentosa Bangkinang.
Hari/Tanggal : Rabu 20 Januari 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Deswarta, SE., MM		
2	Yul Efnita, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

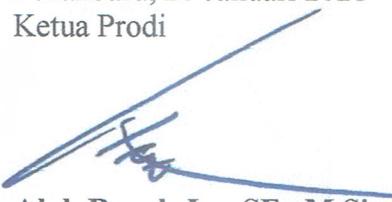
1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai _____)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan


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



Pekanbaru, 20 Januari 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

**PENGARUH *HUMAN RELATION* TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN PADA PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE)
CABANG UTAMA PEKANBARU**

Oleh:

INGGIT HARDIKA PUTRI**NPM: 165210900**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 responden. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji instrument, regresi linier sederhana, uji determinasi (R^2) dan uji t (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat arah yang positif dan besaran nilai signifikansi. Selain itu besaran nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu ($14,083 > 2,012$) yang berarti semakin besar *human relation* (hubungan antar manusia) maka akan dapat memberikan dampak positif terhadap etos kerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru. Sedangkan hubungan antara variabel *human relation* terhadap variabel etos kerja karyawan sebesar 80,8%, hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan arah yang sangat kuat. Sedangkan sisanya 19,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Human Relation* dan Etos Kerja Karyawan

ABSTRACT**THE EFFECT OF HUMAN RELATION ON THE WORK ETHIC
EMPLOYEES AT PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE)
MAIN BRANCH PEKANBARU****By:****INGGIT HARDIKA PUTRI**
NPM: 165210900

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of human relations on the work ethic of employees at PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Main Branch Pekanbaru. The sampling technique uses probability sampling with a saturated sampling method. The sample in this study were 49 respondents. The research data were obtained from questionnaires (primary), literature study and direct interviews with related parties according to the research objectives. The analysis technique uses instrument test, simple linear regression, determination test (R^2) and t test (partial). The results showed that human relations had a positive and significant effect on employee work ethics. This is evidenced by the level of positive direction and the magnitude of the significance value. In addition, the value of t count is greater than the value of t table, namely ($14.083 > 2.012$), which means that the greater the human relations, it will be able to have a positive impact on the work ethic of employees at PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. While the relationship between the human relation variable and the employee work ethic variable is 80.8%, the relationship between the two variables shows a very strong direction. While the remaining 19.2% is influenced by other variables which are not discussed further in this study.

Keywords: Human Relation and Employee Work Ethic

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur kepada Allah SWT atas semua karunia, rahmat dan kekuatan yang telah diberikan kepada penulis hingga akhirnya dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG UTAMA PEKANBARU”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan serta memiliki kekurangan dan kelemahan dari segi penulis, tata bahasa, dan penyusunannya maupun bentuk ilmiahnya. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya doa, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak **Prof Dr. Syafrinaldi., SH., MCL** yang selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I,II dan III Universitas Islam Riau.

2. Bapak **Drs. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA** yang selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak **Abd. Razak Jer, SE., M.Si** yang selaku ketua Program Studi Manajemen sekaligus pembimbing telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan, arahan, motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak **Awlya Afa, SE., MM** yang selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Ibu **Susie Suryani, SE., MM** yang selaku Dosen Penasehat Akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
8. Yang tersanjung Ayahandaku Alm. Budi Haryono dan Ibundaku Seni Marfia Betry yang telah memberikan dukungan moral dan materi serta selalu mengiringi setiap langkah kehidupan penulis dan Do'a yang selalu diucapkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Buat Kakak dan Adik-Adik yang selalu memberikan doa dan semangat,serta selalu memberikan kasih sayang yang tak terhingga bagi penulis hingga sampai selesainya skripsi ini .
10. Teman-teman terbaik Elfingki Masvi Oktari,Yolanda Sari,Nurma Nengsih,Ella Marsella dan Yona Gustira terimakasih telah menjadi teman terbaik sekaligus motivator selama menyelesaikan skripsi ini . Semoga kita semua menjadi teman yang kompak dan selalu sukses.
11. Seluruh teman-teman Mahasiswa Jurusan Ekonomi angkatan 2016 yang telah berjuang dan berbagi bersama penulis selama masa perkuliahan.
12. Pihak lain yang sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan dan kebaikanyang telah kalian berikan kepada penulis, serta diberikan rahmat dan karunian-Nya kepada kita semua, Amin.

Akhir kata, penulis mengharapkan semoga apa yang tertuang di dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua dan terimakasih atas kritik, saran dan masukan yang telah diberikan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, Desember 2020

INGGIT HARDIKA PUTRI

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 <i>Human Relation</i>	10
2.1.1 Pengertian <i>Human Relation</i>	10
2.1.2 Prinsip <i>Human Relation</i>	11
2.1.3 Tujuan <i>Human Relation</i>	13
2.1.4 Fungsi <i>Human Relation</i>	13
2.1.5 Hambatan <i>Human Relation</i>	14
2.1.6 Dimensi <i>Human Relation</i>	14
2.1.7 Indikator <i>Human Relation</i>	15

2.2 Etos Kerja	16
2.2.1 Pengertian Etos Kerja	16
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	18
2.2.3 Penyebab Etos Kerja	19
2.2.4 Efek Etos Kerja	21
2.2.5 Dimensi Etos Kerja.....	22
2.2.6 Indikator Etos Kerja.....	22
2.2.5 Hubungan <i>Human Relation</i> Terhadap Etos Kerja Karyawan.....	34
2.4 Hasil Penelitian Terdahulu	25
2.5 Kerangka Pemikiran.....	26
2.6 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	27
3.2 Operasional Variabel.....	27
3.4 Jenis Dan Sumber Data	28
3.3 Populasi Dan Sampel.....	28
3.5 Teknik Dan Pengumpulan Data	29
3.6 Teknik Analisis Data	29
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1 Sejarah SingkatPT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Pekanbaru .	33
4.2 Visi, Misi dan Moto PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Pekanbaru.....	34
4.3 Struktur OrganisasiPT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Pekanbaru	45

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	42
5.1.1 Jenis Kelamin.....	42
5.1.2 Umur	43
5.1.3 Pendidikan Terakhir.....	44
5.1.4 Masa Bekerja	45
5.1.5 Status Responden.....	45
5.2 Uji Instrument Penelitian.....	46
5.2.1 Uji Validitas Data	46
5.2.2 Uji Reliabilitas Data	47
5.3 Analisis Deskriptif <i>Human Relation</i>	48
5.4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel <i>Human Relation</i> ...	58
5.5 Analisis Deskriptif Etos Kerja.....	60
5.6 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Etos Kerja	71
5.7 Pengaruh <i>Human Relation</i> terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru.....	72
5.7.1 Analisis Uji Regresi Linier Sederhana.....	72
5.7.2 Analisis Uji Determinasi (R^2)	73
5.7.3 Analisis Uji t (Parsial).....	74
5.8 Pembahasan Hasil Penelitian.....	76
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	78

6.2 Saran.....79

DAFTAR PUSTAKA.....80

LAMPIRAN.....

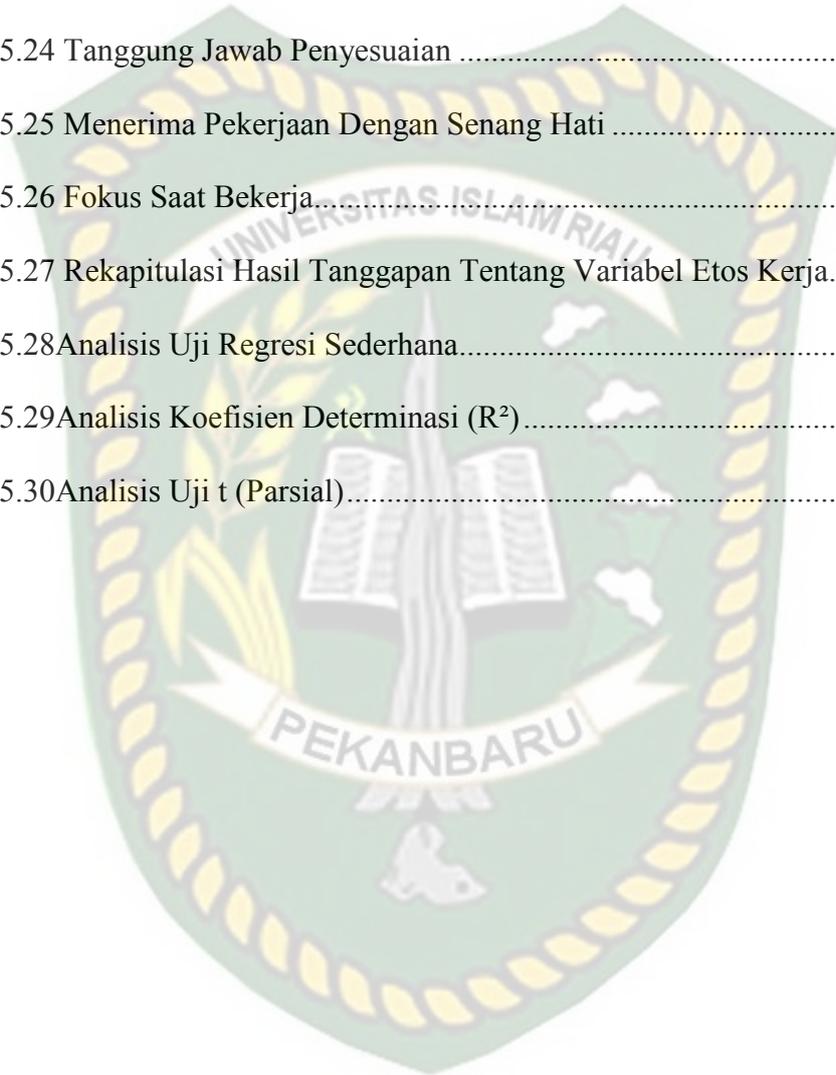


Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru...	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	39
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	43
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 5.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	46
Tabel 5.6 Uji Validitas Data	47
Tabel 5.7 Uji Reliabilitas Data.....	48
Tabel 5.8 Penerapan Kerjasama Yang Tinggi Dalam Melaksanakan Pekerjaan.	49
Tabel 5.9 Kerjasama Dalam Penyelesaian Tugas	50
Tabel 5.10 Terbuka Akan Pendapat	51
Tabel 5.11 Siap Bekerja Sesuai Target Dan Tekanan.....	52
Tabel 5.12 Kesiapan Dalam Pemecahan Masalah Pekerjaan.....	53
Tabel 5.13 Kemampuan Dalam Menangani Permasalahan Dalam Kelompok....	55
Tabel 5.14 Kemampuan Dalam Mengendalikan Emosi	56
Tabel 5.15 Kemampuan Dalam Menciptakan Suasana Yang Positif	57
Tabel 5.16 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Tentang Variabel <i>Human Relation</i>	58
Tabel 5.17 Tangguh Dalam Bekerja	60
Tabel 5.18 Pantang Menyerah.....	61
Tabel 5.19 Keinginan Untuk Mandiri	62

Tabel 5.20Jujur.....	64
Tabel 5.21Otonomi Kerja.....	65
Tabel 5.22Menghargai Waktu.....	66
Tabel 5.23Tepat Waktu.....	67
Tabel 5.24 Tanggung Jawab Penyesuaian	68
Tabel 5.25 Menerima Pekerjaan Dengan Senang Hati	69
Tabel 5.26 Fokus Saat Bekerja.....	70
Tabel 5.27 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Tentang Variabel Etos Kerja.....	71
Tabel 5.28Analisis Uji Regresi Sederhana.....	73
Tabel 5.29Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	74
Tabel 5.30Analisis Uji t (Parsial).....	75



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Penelitian	26
4.1 Struktur Organisasi PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Pekanbaru.....	36



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja baik dan produktivitas yang optimal agar dapat mencapai tujuannya. Sikap dan tindakan sumber daya manusia setiap hari merupakan gambaran kinerjanya dan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh organisasi, karena manusia adalah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada.

Menurut Swasto (2011:5), peran SDM mempunyai arti sebagai bentuk kemampuan maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang mencakup seluruh aktivitas yang ada didalam organisasi tersebut.

Keberhasilan seluruh pelaksana tugas-tugas kerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh adanya manajemen sumber daya manusia yang berkualitas. Mathis dan Jackson (2006:3), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai

tujuan tujuan organisasioanl. Saat ini organisasi semakin memahami pentingnya mempertahankan karyawan sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perkembangan organisasi atau perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan ini telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Berbagai cara akan ditempuh dalam meningkatkan etos kerja karyawan, dengan menumbuhkan sikap optimis, jadilah diri sendiri, keberanian untuk memulai menghargai waktu.

Menurut Sinamo (2011), etos kerja merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa yang diterima secara aklamasi. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Perusahaan ini selalu berusaha untuk menghasilkan kualitas yang terbaik. Hal ini bukan hanya menjadi tanggung jawab pimpinan saja, tetapi bawahan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kesuksesan. Kondisi yang tidak kondusif dilapangan menunjukkan kurangnya hubungan kerja yang baik antar kelompok dalam lingkungan kerja pada perusahaan tersebut.

Hal ini dilakukan agar tidak ada perselisihan atau konflik dalam bekerja, dan sering diakhiri dengan terjadinya perkelahian, perdebatan. Hal ini disebabkan karena buruknya komunikasi, tingkat perbedaan tugas yang diberikan kepada setiap kelompok, sehingga menimbulkan persepsi atau pendapat yang berbeda-beda tentang pekerjaan yang dihadapi oleh para pekerja, dan hal seperti ini sangatlah berpengaruh terhadap etos kerja pada karyawan yang bekerja di perusahaan ini.

PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) didirikan pada tanggal 26 november 1990 oleh H. Soeprpto Suparno. Perusahaan ini dirintis sebuah divisi dari PT. Citra van Titipan Kilat (TIKI) untuk mengurus jaringan kurir internasional. Perusahaan ini bergerak di bidang ekspedisi yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Dengan jaringan domestiknya TIKI dan namanya, JNE mendapatkan keuntungan persaingan dalam pasar domestik. JNE juga memperluas pelayanannya dengan logistik dan distribusi, dengan salah satu cabang JNE yang ada di Pekanbaru. Kota Pekanbaru termasuk kota yang memiliki traffic pengiriman barang yang cukup tinggi.

JNE Pekanbaru didirikan sejak tahun 1997 turut merasakan kemajuan kota pekanbaru. Hal tersebut diungkapkan Hui Mandra, Pimpinan cabang JNE pekanbaru yang memberikan seluruh dedikasinya untuk kemajuan perusahaan anak bangsa ini sejak awal didirikan di Riau.

Bermula dari kantor pertama berstatus sewa yang berlokasi di jalan Tuanku Tambusai, saat ini memiliki gudang terbesar di jalan Rawa Indah. JNE memiliki cabang di berbagai daerah dipekanbaru dan memiliki kantor sendiri dan berlokasi di Jalan Sisimangaraja No.65. Melalui kantor ini JNE melayani

pelanggannya untuk melakukan pengiriman barang,paket,dokumen,baju dan lainnya. Berikut ini gambaran jumlah karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Komposisi Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE)
Cabang Utama Pekanbaru

No	Bagian	Komposisi Karyawan
1.	Kepala Cabang Utama	1
2.	Wakil Kepala Cabang	1
3.	Sekretariat	1
4.	<i>Section Head Sales & Marketing</i>	1
5.	<i>Unit Head Sales</i>	4
6.	<i>Unit Head Marketing</i>	2
7.	<i>Unit Head Human Capital</i>	2
8.	<i>Unit Head Affair</i>	3
9	<i>Unit Head IT</i>	2
10	<i>Section Head Operation</i>	1
11	<i>Unit Head Inbound</i>	5
12	<i>Unit Head Outbound</i>	4
13	<i>Unit Head Transit</i>	5
14	<i>Unit Head Trucking</i>	10
15	<i>Unit Head Customer Care</i>	3
16	<i>Unit Head COD</i>	4
17	<i>Section Head Finance & Administration</i>	1
18	<i>Unit Head Finance</i>	1
19	<i>Unit Head Accounting</i>	1
Jumlah		52

Sumber : PT. JNE Cabang Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan sebanyak 52 orang sudah ditentukan berdasarkan jabatan dan bagian pekerjaanya yang dibebankan kepada karyawan. Setiap perusahaan memerlukan panduan dalam menjalankan tugas dan fungsi setiap bagian nya, maka dari itu perlu adanya diterapkan Standar Operasional Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur diterapkan untuk memudahkan, merapikan dan menertibkan pekerjaan untuk para

karyawan. PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) ini memiliki standar operasional prosedur bagi karyawan nya. Mulai dari bagaimana cara berpakaian karyawan, waktu kerja karyawan. Kantor JNE dipekanbaru menerapkan cara berpakaian yakni dengan menggunakan seragam resmi JNE, ID Card dengan metode gantung disaku dengan wadah warna merah untuk bagian kantor perwakilan Express, warna kuning untuk kantor perwakilan intracity, dan warna oren untuk kantor perwakilan logistik. Standar operasional prosedur dari segi waktu kerja JNE menerapkan jam kerja untuk petugas cash sales counter dan kepala kantor perwakilan wajib hadir ditempat kerja paling lambat 10 menit sebelum waktunya, hal ini sengaja diterapkan untuk mempersiapkan kelengkapan berkas kerja, tempat kerja. Jam operasional kerja yang efektif bagi seluruh karyawan JNE yakni 8 jam, dan khusus bagi staf wanita tidak boleh melebihi jam kerja lewat dari pukul 18.00 setiap harinya.

Manusia adalah makhluk sosial untuk bertahan hidup manusia membutuhkan manusia lain hal ini tidak bisa dihindari. *Human relation* dan komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam kelancaran dan keberlangsungan suatu kegiatan apapun, terutama dalam suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa.

Human relation menurut Siagian (2004) hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin baik, baik berupa formal maupun informal yaitu hubungan atasan dan hubungan sesama rekan kerja yang di bina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan.

Human relation dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan

maupun karyawan dengan pimpinan merupakan komunikasi persuasif, karena dengan melaksanakan *human relation* itu pimpinan perusahaan atau pimpinan kelompok dapat melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara baik.

Contoh *human relation* yang terjadi dikantor PT.Jalur Nugraha Ekakurir adalah meminta bantuan kepada teman kantor untuk membantu menyelesaikan tugas,Karyawan memberikan pendapat saat sedang rapat dikantor,dan saat pelatihan yang diadakan oleh kantor yang menimbulkan percakapan yang menyebabkan pendekatan *human relation* dalam komunikasi organisasi.

Dengan *human relation* dapat memecahkan masalah yang ada pada perusahaan dengan kepentingan pribadi kemudian akan menyebabkan tujuan dari perusahaan menajdi tidak lancar. Nilai- nilai positif secara berkelanjutan akan memberikan wawasan pengetahuan dan akan berdampak besar bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menggali etos kerja terbaik dari sudut kacamata positif (Iskandar,2002).

Dari hasil *survey* yang penulis lakukan di PT Jalur Nugraha Eka (JNE) cabang utama pekanbaru penulis melihat bahwa *human relation* sangat dibutuhkan terhadap perusahaan ini. *Human relation* yang terjadi di PT. Jalur Nugraha Ekakurir(JNE) cabang utama pekanbaru yaitu :

1. Terjadinya hubungan yang kurang harmonis membuat suasana kerja yang kurang menyenangkan dan akan mempengaruhi karyawan dalam menjalani segala pekerjaannya.
2. Kurangnya kerjasama dalam penyelesaian tugas karena karyawan memiliki sifat egois yang tinggi

3. Karena banyaknya hubungan yang terjadi sesama karyawan menimbulkan hubungan yang kurang baik karena karyawan membawa hubungan pribadi antar hubungan kerja.

Indikasi etos kerja yang terjadi di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru yaitu:

1. Karyawan tidak bisa melakukan penyesuaian diri dengan baik di lingkungan kerja.
2. Karyawan tidak bisa menghargai waktu, karena tidak bisa menyelesaikan tugas yang dimiliki dengan tepat waktu
3. Karyawan tidak bisa mengontrol diri dalam menggunakan smartphone dan memiliki dampak negatif bagi individu.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian : **“Pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, dapat dirumuskan menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu “Apakah *human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru?”

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang *human relation* dan etos kerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga karena dapat meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan penulis sehubungan dengan *human relation* terhadap etos kerja
2. Bagi pihak perusahaan, dapat digunakan untuk sebagai masukan guna mengantisipasi para karyawan agar bisa menjalin hubungan antar karyawan yang baik, sehingga tujuan perusahaan dalam mencapai produktifitas yang optimal tercapai.
3. Sebagai bahan referensi dan informasi bagi pembaca yang akan mengadakan penelitian dengan permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini:

BAB 1 :PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II :TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini dikemukakan teori yang diambil berbagai macam literature yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Jalur Nugraha Ekakurir(JNE) cabang utama Pekanbaru, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan serta aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada dalam bab ini penulis akan menguraikan pengaruh human relation terhadap etos kerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir(JNE) cabang utama Pekanbaru.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 *Human Relation*

2.1.1 Pengertian *Human Relation*

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

Menurut Effendy (1993) *Human Relation* Dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang akan dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua pihak.

Human Relation dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work organisations*) dengan tujuan untuk mengunggah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Menurut Uchjana (2007) *Human Relations* yaitu hubungan individu (pimpinan kepada bawahan atau sebaliknya) untuk menciptakan suasana yang kondusif. Sedangkan Menurut Davis (2009), hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau

dalam organisasi kekerjaan. Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008), *Human Relation* adalah jalinan kemitraan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama.

Menurut Siagian (2004:7) *Human Relation* adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu hubungan antara atasan dan hubungan sesama antara rekan kerja yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercapai suatu tujuan.

Hubungan antar manusia (*Human Relation*) berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antar manusia merupakan interaksi antar seseorang dengan orang lain yang tidak hanya mementingkan aspek komunikasi, tetapi juga aspek psikologis dan kepuasan untuk bekerjasama secara produktif dengan tujuan untuk mencapai kepuasan.

2.1.2 Prinsip *Human Relation*

Prinsip-prinsip dalam *Human Relation* yaitu:

1. Adanya kegairahan kerja

Adanya kegairahan kerja adalah akibat dari suasana kerja yang menyenangkan, dilihat dari jenis pekerjaan dan lingkungan kerja, contoh :

1. Karyawan telah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu karena suasana kerja yang menyenangkan.
2. Seorang karyawan yang antusias melakukan pekerjaan dari atasan karena hubungan antara keduanya sangat baik.
3. Pekerjaan yang menarik dapat seseorang merasa tergantung sehingga akan memperbesar kegairahan bekerjanya, memperluas imajinasinya, dan memperhebat daya kreasu dan inisiatifnya.

2. Adanya loyalitas

Adanya loyalitas yang dimaksud disini adalah kesetiaan antar atasan dan bawahan, contoh :

1. Seseorang atasan tidak menganggap remeh bawahan
2. Seorang karyawan tidak menjelek jelekan atasannya kepada orang lain.
3. Tidak menceritakan rahasai organisasi atau perusahaan terhadap orang lain.

3. Moral yang tinggi

Moral adalah sesuatu dari dalam diri seseorang yang mendasari orang untuk melakukan kerja. Moral yang tinggi adalah moral yang bersifat positif.

1. Tidak mengutamakan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi.
2. Menghindari tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi ataupun masyarakat.

4. Disiplin yang tinggi

Disiplin yang tinggi adalah seseorang dapat tepat waktu dan menempatkan sesuatu secara tepat, contoh :

1. Menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.
2. Berusaha menghadiri rapat tepat waktu.
3. Seseorang yang sedang menghadiri suatu rapat dewan direksi harus bisa menempatkan diri pada situasi dan kondisi yang ada.

5. Tidak banyak penyelewengan

Tidak banyak penyelewengan merupakan akibat dari moral yang tinggi dan disiplin yang tinggi, contoh :

1. Tidak melakukan penyelewengan terhadap perusahaan
2. Menggunakan waktu yang diberikan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

2.1.3 Tujuan *Human Relation*

1. Memenuhi kebutuhan antara individu yang satu dengan lain.
2. Memperoleh pengetahuan dan informasi baru
3. Menumbuhkan sikap kerjasama
4. Menghilangkan sikap egois
5. Menghindari dari sikap stagnan karena manusia manusia adalah makhluk homo socius

2.1.4 Fungsi *Human Relation*

Menurut Maier *Human Relation* dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia.

Human Relation dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Apabila frustrasi itu diderita oleh anggota, apalagi jika jumlah banyak ini akan mengganggu jalannya organisasi akan menjadi rintangan bagi tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi. Tidaklah bijaksana jika seorang pemimpin menangani setiap anggota yang frustrasi dengan tindakan kekerasan,

disinilah pentingnya peran *Human Relation*. Dia harus membawa penderita dari situasi masalah kepada pemecahan masalah situasi.

2.1.5 Hambatan *Human Relation*

Hambatan dalam *Human Relation* pada umumnya mempunyai dua sifat objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak sengaja dan dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif adalah disengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi. Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya perentangan kepentingan, prejudice, tamak, iri hati, apatisme dan sebagainya (Onong, 2003).

2.1.6 Dimensi *Human Relation*

Menurut Jalaluddin (1999), *human relation* dapat diukur melalui beberapa dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk bekerjasama

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

2. Pengendalian emosional

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

3. Kesiapan mental

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

2.1.7 Indikator *Human Relation*

Human relation dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Penerapan Kerjasama yang tinggi dalam melaksanakan tugas

Kerjasama yang tinggi dalam menyelesaikan tugas tidak hanya menawarkan kesempatan yang luar biasa untuk perkembangan profesionalitastapi kerjasama yang tinggi bisa membuat pekerjaan terasa lebih ringan dan mudah.

2. Kerjasama dalam penyelesaian tugas

Kerjasama dalam penyelesaian tugas tentunya sangat penting terutama bagi orang yang mempunyai banyak kegiatan atau kepentingan karena dapat meningkatkan pengalaman bekerja sama dan melatih komunikasi dengan kelompok.

3. Kemampuan dalam menangani permasalahan dalam kelompok

Biasanya alasan cukup beragam mulai dari bawahan yang tidak memberikan kinerja yang memuaskan, atasan yang gagal memberikan feedback dengan cara yang benar. konflik personal dalam kelompok

dapat menyebabkan kemunduran bagi perusahaan atau terhambatnya pencapaian tujuan seperti yang telah direncanakan sebelumnya.

4. Kesiapan dalam pemecahan masalah

Masalah yang terjadi di perusahaan akan berdampak buruk bagi perusahaan maupun bagi karyawan, salah satunya dapat membuat hubungan karyawan menjadi renggang sehingga komunikasi yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi sulit dan memiliki hambatan.

5. Siap bekerja dibawah tekanan

Pemahaman bekerja dibawah tekanan sudah mencapai pekerja harus punya kemampuan mengatasi volume kerja yang tinggi. itu sebabnya perusahaan mewajibkan para karyawan untuk ikut kursus pelatihan demi menguatkan mental bekerja.

6. Pengendalian emosi sesama rekan kerja

Mengendalikan emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras sehingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.

7. Menciptakan suasana yang positif

Suasana yang positif akan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, yang apabila karyawan nyaman bekerja, maka karyawan juga akan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

2.2 Etos Kerja

2.2.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Caplin (2001), Etos kerja yaitu watak dan karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu.

Menurut Toto Asmara (2002), Etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal sehingga pola hubungan antar manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Menurut Khasanah (2004), Etos berasal dari bahasa Yunani ethos yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

Menurut Geertz (1982), Etos kerja adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan. Sedangkan menurut Sutrisno (2013), Etos kerja merupakan kunci sukses yang unik karena sekaligus sanggup menjadi fundamental keberhasilan pada tingkat personal, organisasional dan sosial.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal sehingga pola hubungan antar

manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya yaitu:

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

3. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

4. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

5. Kondisi Lingkungan/ Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk untuk turut mencari penghidupan dilingkungan tersebut.

6. Stuktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya stuktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi ialah individu yang bermotivasi tinggi, etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

2.2.3 Penyebab Etos Kerja

Pada dasarnya ada beberapa penyebab etos kerja masyarakat Indonesia (Raharjo, 2001), diantaranya :

- a) Banyaknya pekerja yang hanya lulusan SD, SMP, SLTA

Dinegara indonesia masih banyak sekali tenaga-tenaga yang hanya lulusan SD. Indonesia masih berada dititik rendah, yaitu sulit bersaing dengan negara lain. Menghadapi sebuah persoalan mana besar dari tahun ke tahun tak pernah terselesaikan. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlakterutama untuk masa depan.

b) Mutunya kurang dari Standar

Sudah lumrah didengar bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan indonesia selalu dipandang memiliki sumber daya manusia yang rendah diyani karena penduduk indonesia yang memiliki etos kerja rendah. Namun mengapa di zaman yang semakin modern ini sumber daya manusia indonesia dipandang memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja masyarakat indonesia sangat ditentukan oleh perubahan ekonomi, politik, sosial, dan budaya. Selain itu, masyarakat indonesia terdiri dari berbagai ragam etnis dan suku bangsa yang tersebar diseluruh nusantara. Harsono dan Santoso (2006) mendefinisikan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Banyak etnis dan suku bangsa yang ada di indonesia tentu membawa pengaruh besar pada pola kehidupan, nilai-nilai kehidupan dan norma-norma kehidupan yang berbeda dari etnis satu dengan lainnya, termasuk didalamnya adalah etos kerja.

c) Budaya

Buruknya etos kerja di indonesia terlihat dibidang birokrasi, dimana untuk di jabatan tertentu harus menyogok yang mencerminkan etos kerja yang mengutamakan jabatan demi uang dan kekuasaan dari prestasi, pelayanan publi, dan produktivitas (Manullang, 2010).

d) Sejarah Bangsa Indonesia

Pada masa dahulu nenek moyang masyarakat indonesia sesungguhnya merupakan orang yang sangat ulet dan rajin serta terampil. Namun pada era berikutnya etos kerja masyarakat indonesia mengalami kemunduran.

Hal ini salah satunya disebabkan oleh keberadaan sumber daya alam Indonesia yang melimpah ruah dengan keadaan iklim yang memiliki hanya dua musim yaitu musim hujan dan musim kemarau menimbulkan masyarakat Indonesia tidak perlu bekerja keras dalam pemenuhan kehidupannya. Namun dikarenakan etos kerja yang kurang baik mengakibatkan Indonesia sampai saat ini masih menjadi negara yang berkembang.

e) Serta Pemerintah dan Kebijakan yang Diambil dalam Melayani

Kebutuhan masyarakat masih jauh dari optimum. Setiap individu selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Fasilitas hidup yang canggih dan lengkap, belum merupakan jaminan akan berhasilnya suatu organisasi tanpa diimbangi oleh kualitas pegawai yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Untuk itu dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan dan lainnya dalam melayani kebutuhan masyarakat yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Perlengkapan dan fasilitas adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seseorang dalam tujuan atau hasil yang diharapkan.

2.2.4 Efek-Efek Etos Kerja

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan

membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya (Cohen, 2002).

2.2.5 Dimensi Etos Kerja

Etos Kerja dapat diukur melalui beberapa dimensi yaitu sebagai berikut :

1. Sikap

Sikap mencerminkan bagaimana kita bisa bekerja secara profesionalisme yang akan menyangkut seseorang bersikap dan menjalankan profesinya

2. Keseriusan dalam bekerja

Dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan keseriusan dalam bertindak untuk dapat hasil yang terbaik dan memuaskan.

Karyawan harus fokus menjalankan tugas yang diberikan atasan, dan dapat menyelesaikannya dengan waktu yang tepat

2.2.6 Indikator Etos Kerja

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

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

1. Tangguh dan pantang menyerah

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

2. Menghargai waktu

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

3. Jujur

Dengan bersikap jujur maka kamu akan lebih dihormati dan bertanggung jawab dengan pekerjaan masing-masing.dengan sikap jujur jujur kamu akan lebih dipercaya oleh atasan dan rekan kamu.

4. Keinginan untuk mandiri

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

5. Penyesuaian diri

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

6. Fokus saat bekerja

Setiap karyawan harus memiliki konsentrasi yang tinggi terhadap apa yang sedang kita kerjakan. Fokus saat bekerja juga penting karena dapat melihat kembali tujuan yang kita capai.

7. Otonomi kerja

Otonomi merupakan tingkat kebebasan untuk merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Otonomi melibatkan tanggung jawab atas pekerjaan masing-masing individu.

2.2.7 Hubungan *Human Relation* terhadap Etos Kerja

Human relation dengan etos kerja memiliki hubungan yaitu semakin baik kerja samanya dilakukan oleh karyawan maka etos kerja yang mereka timbulkan juga semakin baik. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan menurut Keith Davis dalam bukunya *Human relations at work*, dikutip oleh Hasan (2010).

Human relation adalah interaksi seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi. Ditinjau dari kepemimpinannya yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang yang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi psikologi dan sosial. Etos kerja dilihat dari kerja keras, moralitas, dan sentralitas dalam bekerja sehingga seseorang dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sebagai bentuk kerja keras dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan demikian mampu menghasilkan produktifitas yang baik dan lingkungan kerja.

Memiliki keyakinan akan pentingnya bekerja demi tercapai tujuan kerja yang lebih besar (Septian, 2014:54).

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel yang digunakan	Hasil Penelitian
1.	Widdi Ega Rukmana (2010)	Analisis Pengaruh <i>Human Relation</i> (hubungan antar manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Semarang	Pengaruh <i>Human Relation</i> , Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan	Adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari etos kerja terhadap kinerja. Selanjutnya hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan fisik masing-masing memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja
2.	Afrian Rahman (2017)	Pengaruh <i>Human Relation</i> terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Eka (JNE) Pekanbaru	Hubungan antar manusia dan Kondisi Lingkungan Fisik, Etos Kerja Karyawan	Adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari etos kerja, apabila etos kerja karyawan disuatu perusahaan menurun, otomatis kinerja karyawan juga akan menurun
3.	Nur Arifah (2015)	Hubungan antar Manusia dan Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen	Hubungan antar Manusia, Kondisi Lingkungan Fisik, Etos Kerja Karyawan	Kondisi Lingkungan Fisik berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan, apabila Etos Kerja karyawan disuatu perusahaan menurun, secara otomatis kinerja karyawan juga akan menurun

Sumber: *Data Olahan Peneliti*

2.4 Kerangka Berfikir

Hubungan antar manusia didefinisikan sebagai hubungan manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antar personal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis. Dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action oriented*, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang (Onong, 2001).

Etos kerja terbentuk apabila seseorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Berikut dapat digambarkan kerangka berfikir dalam penelitian yaitu :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber: *Penelitian Terdahulu Widdi Ega Rukmana (2010)*

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu :
“Diduga *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) cabang utama pekanbaru yang beralamatkan di JL. Sisimangaraja No. 65 Pekanbaru. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Human Relation(X)</i> “Jalinan kemitraan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama(Suwatno, 2008)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan untuk bekerjasama • Kesiapan mental • Pengendalian Emosional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerapan kerjasama yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan 2. Kerjasama dalam penyelesaian tugas 1. Terbuka akan pendapat 2. Siap bekerja sesuai target dan tekanan 3. Kesiapan dalam pemecahan masalah pekerjaan 4. Kemampuan dalam menangani permasalahan dalam kelompok 1. Kemampuan dalam mengendalikan emosi 	<i>Ordinal</i>

		2. Kemampuan dalam menciptakan suasana yang positif	
Etos Kerja (Y) “Konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dengan sikap dan keseriusan dalam bekerja sebagai nilai yang sangat berharga”	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap • Keseriusan dalam bekerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tangguh dalam bekerja 2. Pantang menyerah 3. Keinginan untuk mandiri 4. Jujur 5. Otonomi kerja <ol style="list-style-type: none"> 1. Menghargai waktu 2. Tepat waktu 3. Tanggung jawab penyesuaian 4. Menerima pekerjaan dengan senang hati 5. Fokus saat bekerja 	<i>Ordinal</i>

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek yang diteliti. Adapun menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 52 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan metode sampling jenuh. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 orang karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil perusahaan, tugas pokok dan fungsi, dan jumlah pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode dalam usaha pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a. Wawancara (*interview*)

Yaitu cara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung pada pihak perusahaan, terutama pimpinan dan karyawan tentang berbagai informasi atau data sebagai masukan yang diperlukan.

b. Kuesioner (angket)

Merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/ responden mengisi pertanyaan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikannya kepada peneliti.

3.5 Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisa dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu merupakan hasil temuan dilapnagn secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang telah tertuang melalui tabel-tabel dan uraian. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan

yang dilakukan dengan mentabulasikan data yang ada kedalam bentuk angka-angka. Tingkat ukuran yang dipakai dalam pengukuran variabel adalah skala Likert. Dimana seseorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban. Selanjutnya jawaban responden ini diberi skor dengan menggunakan Skala Likert yaitu :

- a. Jawaban Sangat memuaskan : Skor 5
- b. Jawaban Memuaskan : Skor 4
- c. Jawaban Cukup Memuaskan : Skor 3
- d. Jawaban Tidak Memuaskan : Skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Memuaskan : Skor 1

Adapaun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan *Software SPSS V. 25.00*. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reabilitas data

Pengujian validitas data digunakan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah (Syahirman, 2009). Sedangkan uji reabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan.

2. Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh kedua variabel, maka rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Keterangan :

Y	= Etos Kerja Pegawai
a	= Konstanta
b	= Koefisien Regresi <i>Human Relation</i>
X	= <i>Human Relation</i>
e	= Standart Error

3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar perubahan yang terjadi pada variabel etos kerja (Y) yang dipengaruhi oleh variabel *Human relation* (X). Nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 1, maka model regresi dianggap semakin baik karena variabel independen yang dipakai dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen.

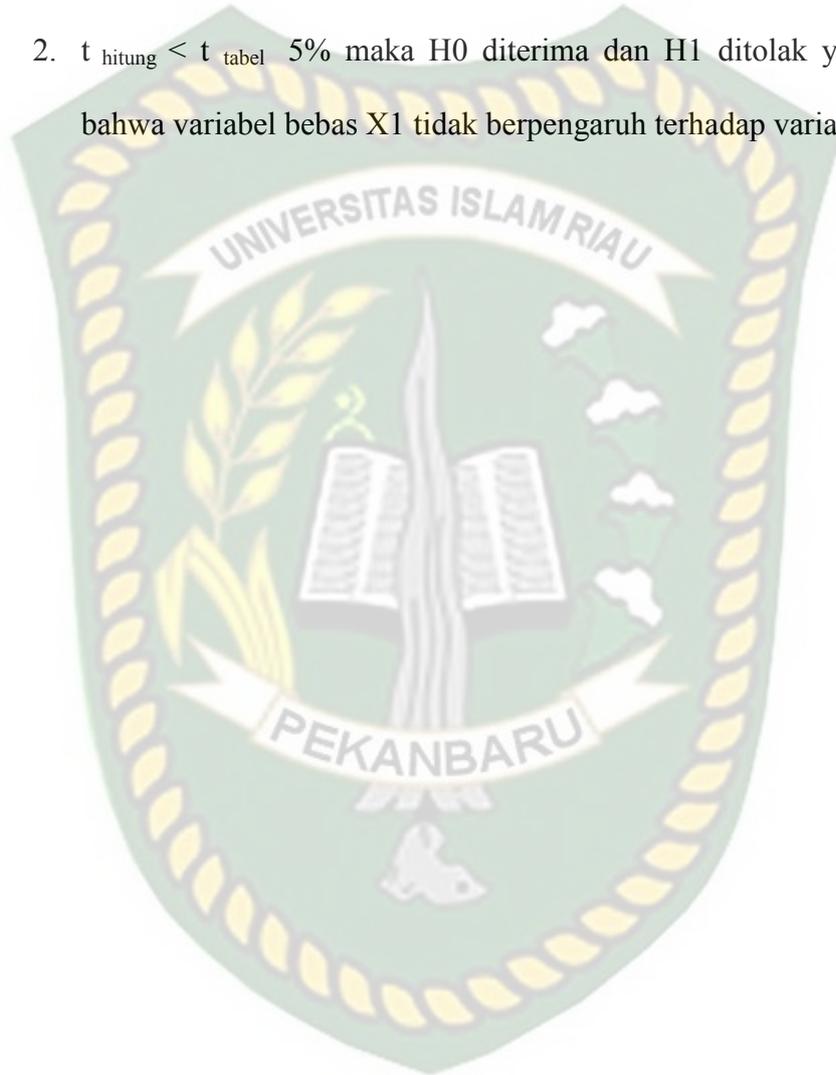
4. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5%. Untuk menguji hipotesis digunakan uji statistik dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk mengetahui variabel bebas X yang mana berpengaruh terhadap variabel terikat Y. Pengujian dilakukan untuk melihat

keberartian dari masing-masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat.

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel} 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa variabel bebas X_1 berpengaruh terhadap variabel Y .
2. $t_{hitung} < t_{tabel} 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa variabel bebas X_1 tidak berpengaruh terhadap variabel terikat



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Jalur Nugraha Ekakurir atau biasa disingkat dengan JNE adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik yang berpusat di Jakarta. Dibawah nama resmi yang berlabel Tiki Jalur Nugraha Ekakurir adalah perusahaan pengiriman terbesar di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pertama kali pada tanggal 26 November 1990 dengan nama PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir oleh Soeprapto Suparno. Pada awal berdirinya, perusahaan ini didirikan sebagai perintis salah satu divisi dari PT. Citra van Titipan Kilat (Tiki). Tiki sendiri merupakan perusahaan pengiriman internasional.

Dengan jaringan domestiknya TIKI dan namanya, JNE mendapatkan keuntungan persaingan dalam pasar domestik. JNE juga memperluas pelayanannya dengan logistik dan distribusi, dengan salah satu cabang JNE yang ada di Pekanbaru. Kota Pekanbaru termasuk kota yang memiliki traffic pengiriman barang yang cukup tinggi.

JNE Pekanbaru didirikan sejak tahun 1997 turut merasakan kemajuan kota Pekanbaru. Hal tersebut diungkapkan Hui Mandra, Pimpinan cabang JNE Pekanbaru yang memberikan seluruh dedikasinya untuk kemajuan perusahaan anak bangsa ini sejak awal didirikan di Riau.

Bermula dari kantor pertama berstatus sewa yang berlokasi di jalan Tuanku Tambusai, saat ini memiliki gudang terbesar di jalan Rawa Indah. JNE memiliki cabang di berbagai daerah di Pekanbaru dan memiliki kantor sendiri dan berlokasi di jalan Sisimangaraja Nomor 65. Melalui kantor ini JNE melayani

pelanggannya untuk melakukan pengiriman barang,paket,dokumen,baju dan lainnya.Agar memenangkan persaingan dan bertahan di pasar jasa pengiriman barang di Indonesia,setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai layanan dan kelebihan yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain.

4.2. Visi,Misi dan Motto Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

- Untuk menjadi perusahaan rantai pasok global terdepan di dunia
- Sukses hanya dapat dicapai melalui kerjasama usaha integral dalam perkembangan. Mendorong proses belajar dan berubah menuju pertumbuhan, kesempurnaan dan pencapaian keuntungan.
- Untuk menjadi perusahaan internasional yang sukses adalah penting bagi JNE untuk memiliki jaringan usaha yang kuat di Indonesia yang merupakan salah satu negara target investasi dan pasar yang strategis di mata dunia.
- Perpaduan layanan pengiriman, kepabeanan, pergudangan dan pendistribusian di bawah satu atap memberikan solusi bagi kebutuhan distribusi dunia 7 perdagangan melalui internet yang akan menjadi gaya hidup masyarakat modern pada abad mendatang

4.2.2 Misi Perusahaan

- Untuk memberi pengalaman terbaik kepada pelanggan secara konsisten
- Melayani segenap lapisan masyarakat Indonesia baik perumahan maupun perkantoran dan industri melalui jaringan layanan pengiriman ekspres.

- Memadukan efektivitas, efisiensi dan fleksibilitas jasa yang prima untuk menjadikan JNE pilihan utama dalam pengiriman dokumen, paket dan kargo paket waktu di Indonesia.
- Menjadi sebuah perusahaan jasa ekspres nasional berstandar layanan internasional

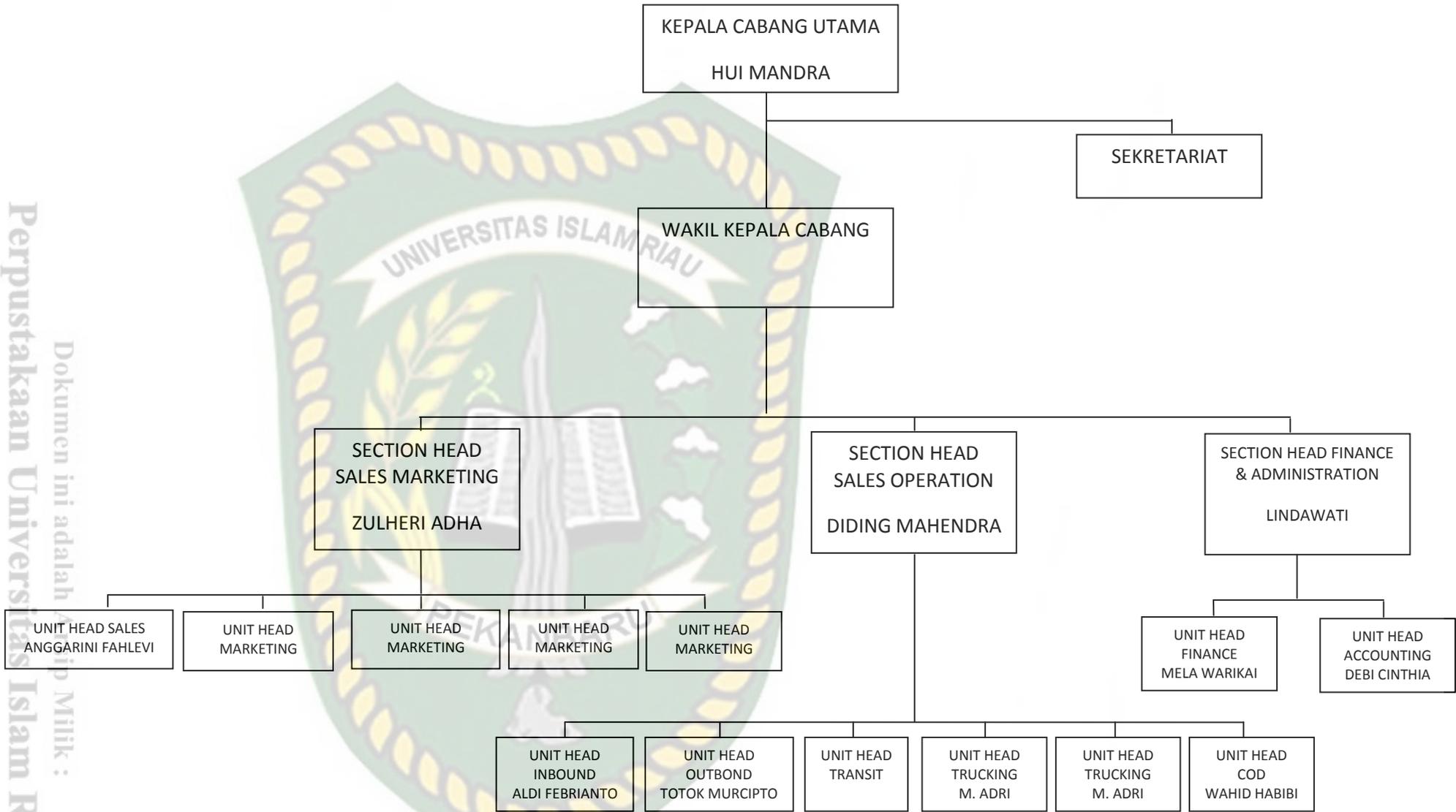
4.2.3 Motto Perusahaan

- Melayani pelanggan secara terpadu, cepat dan aman sampai tujuan
- Kepuasan pelanggan adalah harapan, keluhan pelanggan motivasi untuk memperbaiki diri.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah sebuah garis hirarki atau bertingkat yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan. Dimana setiap individu atau SDM yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Jalur Nugraha Ekakurir
Cabang Utama Pekanbaru



Keterangan :

1. *Unit head sales*

- Melakukan penjualan dengan mencari klien atau pelanggan dengan aktif untuk mendapatkan pendapatan perusahaan.
- Melakukan analisa pelanggan untuk mencari tahu apa yang dibutuhkan mereka
- Menjalin komunikasi kepada pelanggan untuk menjaga hubungan baik.

2. *Unit head marketing*

- Memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen
- Membuat strategi pemasaran produk

3. *Unit head human capital*

- Mendesain organisasi
- Mengatur para karyawan
- Mengembangkan potensi karyawan dan organisasi

4. *Unit head customer care*

- Sebagai komunikator
- Melayani pelanggan melalui telepon atau tatap muka langsung
- Mengorganisir administrasi

5. *Unit head finance*

- Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan .
- Membayar pajak perusahaan agar tepat waktu

6. *Unit head accounting*

- Memproses dan mengelola laporan keuangan

- Mencatat transaksi dari bisnis.
- Bertanggung jawab dalam semua laporan kepala cabang

7. *Unit head outbound*

- Melakukan penerimaan hasil pick up dari petugas pick up
- Memastikan data dan barang yang dikirim telah sesuai
- Melakukan pemeriksaan dan penyegelan atas kiriman Hvs dan packing bila diperlukan.

8. *Unit head inbound*

- Menerima dan memastikan kiriman yang diterima dari petugas bandara
- Bertanggung jawab terhadap kiriman selama dalam perjalanan.
- Melakukan pengecekan data atau barang yang akan dikirim dengan memastikan bagian dalam kemasan dan baik.

9. *Unit head trucking*

- Menyiapkan sarana untuk proses pengambilan kiriman pengiriman dengan baik dan benar.
- Memastikan jenis layanan dan pembayaran yang diterima oleh customer
- Memastikan kiriman tidak bermasalah dan layak kirim

Jenis paket pengiriman JNE adalah sebagai berikut :

1. YES (Yakin Esok Sampai)

Adalah layanan dengan waktu sampai di tujuan keesokan hari (termasuk hari Minggu dan hari libur nasional). Berikut ketentuan jenis paket pengiriman YES :

- Berlaku waktu batas maksimum pengiriman.
- Penyampaian ke penerima paling lambat 23.59 waktu setempat.
- Garansi uang kembali apabila ada keterlambatan penyampaian yang disebabkan oleh pihak JNE

2. REG(Reguler)

Adalah layanan pengiriman ke seluruh wilayah Indonesia dengan perkiraan waktu sampai kiriman 1-7 hari kerja, tergantung zona daerah yang menjadi tujuan pengiriman. Berikut ketentuan jenis paket pengiriman REG :

- Tidak melayani pengiriman di hari Minggu dan hari libur nasional
- Tidak berlaku garansi uang kembali.

3. OKE (Ongkos Kirim Ekonomis)

OKE adalah salah satu jenis paket pengiriman JNE yang merupakan layanan pengiriman ke seluruh wilayah Indonesia dengan tarif ekonomis dengan perkiraan waktu sampai kiriman lebih lama dari Service REGULER. Tergantung pada zona daerah yang menjadi tujuan pengiriman. Berikut beberapa ketentuan jenis paket pengiriman OKE ini:

- Tidak melayani pengiriman di hari sabtu, minggu dan libur nasional
- Tidak berlaku garansi uang kembali (money back guarantee).
- Mulai 1 Oktober 2017, pengiriman menggunakan service JNE OKE tidak berlaku untuk pengiriman dalam kota.

4. SUPER SPEED (SS)

Jenis paket pengiriman SS adalah layanan pengiriman dengan mengutamakan kecepatan dan penyampaiannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan atau disepakati. Berikut beberapa ketentuan jenis paket pengiriman SS ini:

- Layanan SS tersedia di wilayah tujuan tertentu melalui moda transportasi darat maupun udara. Khusus transportasi udara adalah yang memiliki jadwal penerbangan langsung (direct flight) ke tujuan.
- Service Level Agreement (SLA) layanan SS adalah maksimum 24 jam sejak transaksi/paket dijemput kurir.
- Pada kondisi tertentu estimasi pengiriman dapat melampaui 24 jam apabila ada permintaan khusus (special instruction) dari pelanggan.
- Berlaku garansi uang kembali apabila pengiriman lebih dari 24 jam atau melampaui permintaan khusus (special instruction).
- Pengirim akan menerima pemberitahuan keberhasilan pengiriman paket melalui ponsel ke nomor ponsel pengirim yang tercantum pada resi.

5. Diplomat

Jenis paket pengiriman DIPLOMAT adalah layanan pengiriman barang dan dokumen bernilai tinggi yang dibawa langsung oleh petugas JNE (hand carry) dengan mengutamakan kepastian, keamanan dan kecepatan kiriman mulai dari penjemputan hingga di tangan penerima. Berikut beberapa ketentuan jenis paket pengiriman DIPLOMAT ini:

- Pilihan moda transportasi dapat melalui udara, darat, ataupun laut, dengan menyesuaikan jadwal yang tersedia.
- Biaya pengiriman disesuaikan dengan transportasi dan biaya-biaya lain yang menyertai proses pengiriman.
- Berlaku garansi uang kembali (money back guarantee) apabila penyampaian tidak sesuai dengan kesepakatan pada saat awal pengiriman.
- Hubungi contact center atau cabang JNE terdekat untuk mengetahui jadwal dan estimasi waktu pengiriman.

6. JNE Trucking (JTR)

Jenis paket pengiriman JNE Trucking atau JTR adalah layanan pengiriman dalam jumlah besar dengan menggunakan armada truk melalui darat dan laut dengan harga yang kompetitif. Berikut beberapa ketentuan jenis paket pengiriman JTR ini:

- Minimum berat paket yang dikirimkan adalah 10 Kg.
- Berlaku juga untuk pengiriman motor
- Berlaku untuk pengiriman nasional
- Tidak berlaku garansi uang kembali (money back guarantee).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan salah satu bagian terpenting dalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan karakteristik responden berhubungan dengan kapabilitas responden yang ada dalam penelitian ini. Data yang dianalisis diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden, maka terlebih dahulu karakteristik responden berkaitan dengan penelitian perlu dijabarkan dikarenakan beragamnya karakteristik responden dalam penelitian ini.

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari beberapa aspek yaitu pada karakteristik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat keanekaragaman karakteristik responden. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE). Untuk melihat lebih jelasnya mengenai karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut dibawah ini:

5.1.1 Jenis Kelamin

Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	31	63,27%
2	Perempuan	18	36,73%
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa komposisi responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang karyawan atau sebesar 63,27% dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang karyawan atau sebesar 36,73%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan. PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) lebih menekankan karyawannya pada jenis kelamin laki-laki, alasannya adalah karena perusahaan tersebut bergerak pada bidang ekspedisi yang membutuhkan tenaga yang ekstra sehingga perusahaan lebih banyak merekrut karyawan berjenis kelamin laki-laki, selain itu sistem kerja pada pada JNE ini menggunakan shif kerja sehingga perusahaan menekankan karyawan laki-laki yang dapat bekerja full time dan dapat bekerja dilapangan berbeda dengan karyawan kantor.

5.1.2 Tingkat Umur

Umur menjadi salah satu faktor yang cukup berperan dalam membentuk kematangan dalam proses pengambilan keputusan seseorang. Semakin tinggi umur seseorang tentunya tingkat kematangannya akan tinggi dan proses berfikirnya akan lebih tajam dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai .

Dari sampel penelitian ini adalah 49karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), responden memiliki umur yang beragam seperti halnya digunakan sebagai kematangan dari karyawan itu sendiri. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase
1	18-25 Tahun	9	18,37%
2	26-30 Tahun	27	55,10%
3	31-35 Tahun	5	10,20%
4	36-40 Tahun	8	16,33%
5	> 41 Tahun	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Bedasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari komposisi umur responden distribusi yang paling besar pada usia 26-30 tahun yaitu sebanyak 27 karyawan atau sebesar 55,10% dan sedangkan untuk umur yang berada distribusi kecil berada pada umur 36-40 tahun yaitu sebanyak 8 karyawan atau sebesar 16,33%. Umur memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan yang dikarenakan kematang seseorang dinilai dari beberapa faktor seperti umur dari karyawan itu sendiri. PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) lebih mengutamakan umur yang produktif seperti umur 26-30 tahun alasannya adalah untuk mempertahankan eksistensinya pada bidang ekspedisi dan karyawan yang berumur tersebut dapat mengontrol emosionalnya sehingga mereka dapat bekerja secara baik dan maksimal.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan sarana untuk mengembangkan diri ,sebab dengan adanya pendidikan kita dapat mengembangkan kemampuan seseorang dalam memecahkan suatu masalah. Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Pendidikan responden di kelompokkan kedalam dua kelompok pendidikan yaitu pendidikan setara dengan pendidikan SMA/SMK, D3 dan pendidikan Sarjana S1.

Untuk lebih jelasnya pemaparan jenjang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	8	16,33%
2	Diploma	5	10,20%
3	Sarjana S1	36	73,47%
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa komposisi responden yang berlatar belakang pendidikan dominan adalah pendidikan Sarjana S1 sebanyak 36 orang karyawan atau sebesar 73,47% dan untuk responden yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK sebanyak 8 orang karyawan atau sebesar 16,33%, sedangkan untuk karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 45 karyawan atau sebesar 10,20%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan S1 lebih dominan dalam penelitian ini. PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) juga memperhatikan kemampuan dan keterampilan para karyawan, hal ini yang menjadi alasan mengapa JNE lebih banyak karyawan yang belatar belakang sarjana, karyawan sarjana ini di tempatkan pada kantor dan lapangan untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional perusahaan.

5.1.4 Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan suatu periode waktu atau lamanya para karyawan bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi karyawan disuatu perusahaan hingga jangka waktu tertentu. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	15	30,61%
2	6-9 Tahun	22	44,90%
3	10-14 Tahun	9	18,37%
4	>15 Tahun	3	6,12%
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 49 responden yang memiliki masa kerja 6-9 tahun adalah responden paling banyak yaitu sebanyak 22 karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa lama bekerja pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) ini memiliki masa kerja 6-9 tahun, dengan ini berarti mereka sudah cukup matang dalam menghadapi permasalahan yang ada serta sudah cakap dalam pekerjaan yang telah diberikan.

5.1.5 Status Responden

Status karyawan tentunya menjadi sorotan dalam perusahaan, pasalnya status pernikahan biasanya tidak di izinkan oleh perusaha jika karyawan tersebut sedang dalam ikatan dinas atau kontrak. Untuk lebih jelasnya disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Karakteristik Berdasarkan Status Responden

No	Status Responden	Frekuensi	Persentase
1	Menikah	36	73,47%
2	Belum Menikah	13	26,53%
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas dapat dilihat dari 49 responden yang berstatus sudah menikah sebanyak 36 karyawan atau sebesar 73,47% dan karyawan yang belum menikah sebanyak 13 karyawan atau sebesar

26,53%. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa responden yang memiliki status menikah lebih dominan dalam perusahaan. Jika dilihat dari tingkat umur karyawan, responden PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) sudah banyak yang menikah pada rentang umur 25-40 tahun yang dikarenakan mereka mempunyai tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan pada umur saat itu merupakan salah satu waktu yang cocok untuk membina rumah tangga.

5.2 Uji Instrument Penelitian

Uji validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode korelasi *product moment* terkoreksi (*corrected item-total-correlation*) dengan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$ dengan sampel sebanyak 49 karyawan, nilai korelasi *product moment* adalah 0,276. Sedangkan untuk uji reabilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode *alpha-cronbach* yang lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.

5.2.1 Uji Validitas Data

Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika item setiap pertanyaan mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil uji validitas kuesioner *human relation* dan etos kerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Hasil Uji Validitas Data

Pernyataan	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
<i>Human Relation 1</i>	0,584	0,276	Valid
<i>Human Relation 2</i>	0,632	0,276	Valid
<i>Human Relation 3</i>	0,741	0,276	Valid
<i>Human Relation 4</i>	0,569	0,276	Valid
<i>Human Relation 5</i>	0,680	0,276	Valid
<i>Human Relation 6</i>	0,602	0,276	Valid
<i>Human Relation 7</i>	0,699	0,276	Valid
<i>Human Relation 8</i>	0,734	0,276	Valid
Item Pertanyaan	Korelasi <i>Product Moment</i> (r-hitung)	Korelasi Tabel (r-tabel)	Keterangan
Etos Kerja 1	0,684	0,276	Valid
Etos Kerja 2	0,686	0,276	Valid
Etos Kerja 3	0,918	0,276	Valid
Etos Kerja 4	0,883	0,276	Valid
Etos Kerja 5	0,688	0,276	Valid
Etos Kerja 6	0,912	0,276	Valid
Etos Kerja 7	0,886	0,276	Valid
Etos Kerja 8	0,676	0,276	Valid
Etos Kerja 9	0,694	0,276	Valid
Etos Kerja 10	0,684	0,276	Valid

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Tabel 5.6 diatas menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada variabel X dan Y mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dengan 49 responden, maka nilai r hitung yang didapat dari pengolahan data *SPSSversi 25.00* lebih besar dari r tabel 0,276 sehingga butir pertanyaan pada variabel *human relation* dan etos kerja karyawan yang diajukan dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari perubahan atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan

reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten bila atau stabil. Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan dua kali lebih terhadap gejala yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronbach's*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
Human Relation	0,804	0,60	Reliable
Etos Kerja	0,924	0,60	Reliable

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Pengujian reliabilitas dilakukan pada item pertanyaan yang memiliki validitas. Instrument dinyatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.7 menunjukkan bahwa masing-masing nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 sehingga instrument yang digunakan nyatakan reliable.

5.3 Analisis Deskriptif *Human Relation* (X)

Hubungan antar manusia (*human relation*) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinan yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang akan dilakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati

pada kedua pihak. Sedangkan *human relation* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work organizations*) dengan tujuan untuk mengunggah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

5.3.1 Penerapan Kerjasama Yang Tinggi Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Pentingnya kerjasama tim dalam organisasi adalah untuk mencapai tujuan dengan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan apa yang diharapkan bersama. Seorang pemimpin tim mendapatkan banyak manfaat dari anggota lain dari tim, mempengaruhi, membimbing, memberi inspirasi dimana semuanya dapat mempengaruhi motivasi para anggota tim dalam menggunakan cara-cara positif. Jika pemimpin tidak dapat membangun kerjasama tim yang baik, otomatis akan menghambat untuk mencapai tujuan. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Penerapan Kerjasama Yang Tinggi Dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Mampu	34	69,39%
2	Mampu	15	30,61%
3	Cukup Mampu	-	-
4	Tidak Mampu	-	-
5	Sangat Tidak Mampu	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.8 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat mampu sebanyak 34 responden dengan persentase 69,39% dan kemudian yang menyatakan mampu sebanyak 15 responden dengan persentase 30,61%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa

hasil tanggapan responden dalam kategori sangat mampu. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwapara karyawan dinilai telah dapat memberikan pendapatnya untuk dapat bekerja dengan rekan kerjanya, mereka membangun relasi yang baik agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan aman. Tujuan dari adanya kerja sama tim adalah untuk mencapai tujuan bersama, baik itu tujuan individu maupun tujuan perusahaan, semakin baik karyawan dalam bekerja sama maka akan tercipta pula rekan kerja yang solid dan harmonis.

5.3.2 Kerjasama Dalam Penyelesaian Tugas

Dalam dunia kerja, kerja sama merupakan salah satu elemen penting dalam hal meraih tujuan. Kerja sama tim yang efektif tentunya akan memberikan sebuah pengalaman yang berharga dan merupakan tempat untuk belajar dalam mengatasi kendala dalam pekerjaan. Tentu saja setiap orang mempunyai cara bekerja yang berbeda, ada yang terbiasa bekerja sendiri dan yang lebih menyukai kerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Kerjasama Dalam Penyelesaian Tugas

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Mampu	21	42,86%
2	Mampu	27	55,10%
3	Cukup Mampu	1	2,04%
4	Tidak Mampu	-	-
5	Sangat Tidak Mampu	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.9 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat mampu sebanyak 21 responden dengan persentase 42,86%, kemudian yang menyatakan mampu sebanyak 27 responden dengan persentase 55,10% dan selanjutnya sebanyak 1 responden atau dengan persentase

2,04% menjawab cukup mampu. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori mampu. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa para karyawan telah mampu mengekspresikan hasil kinerjanya untuk dapat bekerja sama dengan tim rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka memiliki rasa kepedulian yang besar untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, terdapat 1 responden yang menjawab cukup mampu, dilihat dari profilnya responden ini dapat dikatakan karyawan baru atau memiliki masa kerja yang relatif rendah sehingga ia masih kurang bisa beradaptasi dengan rekan kerja yang lainnya.

5.3.3 Terbuka Akan Pendapat

Sikap profesional harus dimiliki setiap karyawan yang menjalankan pekerjaannya sesuai dengan keahlian atau kemampuan yang dimiliki. Seorang karyawan yang memiliki sikap profesional dapat memposisikan dirinya agar mampu memahami tugas dan tanggung jawab, hubungan dan relasi, serta fokus dan konsisten terhadap urusan pekerjaannya. Sikap profesional menjadi hal penting di dunia kerja karena akan berdampak positif bagi perusahaan. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Terbuka Akan Pendapat

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	26,53%
2	Setuju	23	46,94%
3	Cukup Setuju	13	26,53%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.10 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden dengan persentase

26,53%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden dengan persentase 46,94% dan selanjutnya sebanyak 13 responden atau dengan persentase 26,53% menyatakan cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis bahwa masih banyak responden yang menyatakan cukup setuju untuk dapat mengutarakan pendapatnya, hal ini mungkin saja dapat dipicu dengan kekuasaan perusahaan dipegang penuh oleh atasan dan karyawan tidak perlu untuk ikut campur dengan pihak atasan. Namun disisi lain, karyawan tentunya harus dan perlu adanya terbuka akan pendapat, hal ini dikarenakan pendapat tentunya akan memberi dampak terhadap perubahan pada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

5.3.4 Siap Bekerja Sesuai Target Dan Tekanan

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. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Siap Bekerja Sesuai Target Dan Tekanan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Mampu	19	38,77%
2	Mampu	20	40,82%
3	Cukup Mampu	10	20,41%
4	Tidak Mampu	-	-
5	Sangat Tidak Mampu	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.11 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat mampu sebanyak 19 responden dengan persentase 38,77%, kemudian yang menyatakan mampu sebanyak 20 responden dengan persentase 40,82% dan selanjutnya sebanyak 10 responden atau dengan persentase 20,41% menjawab cukup mampu. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori mampu. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang menyatakan cukup mampu jika harus bekerja dengan tekanan dan mengejar target perusahaan, dari banyak karyawan yang menyatakan cukup mampu tersebut dapat dilihat dari profil responden tersebut, ia bekerja dengan sistem shif dan memiliki rentang masa kerja kurang dari 2 tahun. Usia masa kerja yang relative muda ini tentunya akan berdampak pada hasil kinerja karyawan itu sendiri.

5.3.5 Kesiapan Dalam Pemecahan Masalah Pekerjaan

Masalah seringkali terjadi di tempat kerja tanpa terduga. Pada saat yang sama, karyawan diharapkan mampu menyelesaikan masalah yang ada. Namun, tidak semua orang atau karyawan memiliki skill problem solving atau kemampuan untuk memecahkan masalah dengan baik. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Kesiapan Dalam Pemecahan Masalah
Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Mampu	26	53,06%
2	Mampu	20	40,82%
3	Cukup Mampu	3	6,12%
4	Tidak Mampu	-	-
5	Sangat Tidak Mampu	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.12 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat mampu sebanyak 26 responden dengan persentase 53,06%, kemudian yang menyatakan mampu sebanyak 20 responden dengan persentase 40,82% dan selanjutnya sebanyak 3 responden atau dengan persentase 6,12% menjawab cukup mampu. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat mampu. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis, sebagian karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Pekanbaru dapat meminimalisir adanya masalah yang terjadi diperusahaan, mereka siap sedia akan memberikan solusi terbaiknya jika permasalahan sulit untuk dipecahkan oleh perusahaan. Masalah ini timbul bisa saja dari internal perusahaan ataupun eksternal perusahaan, contoh masalah eksternal perusahaan seperti adanya komplek dari konsumen ataupun hal lainnya, mereka dituntut untuk siap sedia memberikan solusi atas permasalahan yang terjadi.

5.3.6 Kemampuan Dalam Menangani Permasalahan Dalam Kelompok

Problem solving adalah kemampuan untuk mengidentifikasi masalah serta menemukan solusi yang efektif untuk mengatasinya. Pada dasarnya kemampuan problem solving berkaitan dengan berbagai skills lain seperti

kemampuan mendengar, menganalisa, meneliti, kreativitas, komunikasi, kerja tim, dan pengambilan keputusan. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Dalam Menangani
Permasalahan Dalam Kelompok

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Mampu	17	34,69%
2	Mampu	22	44,90%
3	Cukup Mampu	10	20,41%
4	Tidak Mampu	-	-
5	Sangat Tidak Mampu	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.13 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat mampu sebanyak 17 responden dengan persentase 34,69%, kemudian yang menyatakan mampu sebanyak 22 responden dengan persentase 44,90% dan selanjutnya sebanyak 10 responden atau dengan persentase 20,41% menjawab cukup mampu. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategorimampu. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa karyawan telah dapat menangani permasalahan dalam kerja sama tim, mereka di tuntutan untuk dapat menyelesaikan suatu permasalahan dengan transparan dan bijaksana. Kematangan suatu karyawan dinilai dengan salah satunya adalah dari segi umur karyawan tersebut, semakin tua maka akan semakin bijak dalam menyelesaikan suatu permasalahan dalam perusahaan atau kerjasama tim.

5.3.7 Kemampuan Dalam Mengendalikan Emosi

Mengelola emosi merupakan kemampuan individu dalam menangani perasaan agar dapat terungkap dengan tepat atau selaras, sehingga tercapai

keseimbangan dalam diri individu. Menjaga agar emosi yang merisaukan tetap terkendali merupakan kunci menuju kesejahteraan emosi. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Dalam Mengendalikan Emosi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Mampu	16	32,65%
2	Mampu	30	61,22%
3	Cukup Mampu	3	6,12%
4	Tidak Mampu	-	-
5	Sangat Tidak Mampu	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.14 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat mampu sebanyak 16 responden dengan persentase 32,65%, kemudian yang menyatakan mampu sebanyak 30 responden dengan persentase 61,22% dan selanjutnya sebanyak 3 responden atau dengan persentase 6,12% menjawab cukup mampu. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori mampu. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosi dirasa telah baik hal ini dikarekan banyak karyawan yang menyatakan mampu untuk dapat mengendalikan emosinya. Namun terdapat 3 responden yang menjawab cukup mampu, hal ini mungkin saja terjadi karyawan tersebut temperament dalam bekerja dan ingin buru-buru dalam bekerja agar dinilai baik oleh atasan. Pengendalian emosi dalam bekerja akan berdampak baik oleh karyawan itu sendiri yang dikarenakan kemampuan karyawan ini akan memberikan hasil atau nilai yang positif pada dirinya atau pada perusahaan seperti hasil kinerjanya meningkat dan lain sebagainya.

5.3.8 Kemampuan Dalam Menciptakan Suasana Yang Positif

Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai sebuah perusahaan dan ini dapat membawa efek positif bagi kinerja karyawan yang ada didalamnya. Selain memiliki dampak positif secara internal, budaya perusahaan yang baik dan mendorong semangat bekerja yang tinggi dapat membantu bisnis dalam menghadapi persaingan. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Dalam Menciptakan Suasana Yang Positif

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Mampu	15	30,61%
2	Mampu	24	48,98%
3	Cukup Mampu	14	28,57%
4	Tidak Mampu	-	-
5	Sangat Tidak Mampu	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.15 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat mampu sebanyak 15 responden dengan persentase 30,61%, kemudian yang menyatakan mampu sebanyak 24 responden dengan persentase 48,98% dan selanjutnya sebanyak 14 responden atau dengan persentase 28,57% menjawab cukup mampu. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori mampu. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa karyawan telah dapat menciptakan suatu lingkungan yang harmonis dan memberikan kesan positif, lingkungan yang memberikan kesan positif ini akan berdampak pada hasil kinerja karyawan, memberikan semangat kerja dan lain sebagainya.

5.4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang *Human Relation*

Tabel 5.16

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang *Human Relation*

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel <i>Human Relation</i> (X)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Penerapan kerjasama yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	34	15	-	-	-	
	Bobot Skor	170	60	-	-	-	230
2	Kerjasama dalam penyelesaian tugas	21	27	1	-	-	
	Bobot Skor	105	108	3	-	-	216
3	Terbuka akan pendapat	13	23	13	-	-	
	Bobot Skor	65	92	39	-	-	196
4	Siap bekerja sesuai target dan tekanan	19	20	10	-	-	
	Bobot Skor	95	80	30	-	-	205
5	Kesiapan dalam pemecahan masalah pekerjaan	26	20	3	-	-	
	Bobot Skor	130	80	9	-	-	219
6	Kemampuan dalam menangani permasalahan dalam kelompok	17	22	10	-	-	
	Bobot Skor	85	88	30	-	-	203
7	Kemampuan dalam mengendalikan emosi	16	30	3	-	-	
	Bobot Skor	80	120	12	-	-	212
8	Kemampuan dalam menciptakan suasana yang positif	15	24	14	-	-	
	Bobot Skor	75	96	42	-	-	213
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	1.694

Sumber: *Data Olah*an 2020

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel *human relation* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.694. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 5 \times 49 = 1960$$

$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 1 \times 49 = 392$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1960 - 392}{5} = 312$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel *human relation* PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 1640 - 1952
Baik	= 1328 - 1640
Ragu-Ragu	= 1016 - 1328
Tidak Baik	= 1040 - 1016
Sangat Tidak Baik	= 392 - 704

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel *human relation* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 1640-1952. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah mewakili dalam variabel *human relation* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE). Nilai skor terendah terdapat pada indikator terbuka akan pendapat dan nilai skor tertinggi pada indikator penerapan kerjasama yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. *Human relation* dalam perusahaan tentunya sangat dibutuhkan yang dikarenakan *human relation* berkaitan dengan psikologis karyawan, seorang karyawan perlu adanya interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan.

5.5 Analisis Deskriptif Etos Kerja (Y)

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Menurut Toto Asmara (2002), Etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal sehingga pola hubungan antar manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

5.5.1 Tangguh Dalam Bekerja

Orang yang tangguh adalah orang yang mampu menghadapi dan mengatasi rintangan, memimpin orang lain dalam melewati situasi berbahaya, dan tetap tegar dan kuat apapun yang dilakukan orang lain padanya. Agar menjadi tangguh, karyawan harus bekerja keras untuk bisa meningkatkan kemampuan dan menghilangkan kekurangan. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang Tangguh Dalam Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	35	71,43%
2	Setuju	14	28,57%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.17 di atas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden dengan persentase 71,43%

dan kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 28,57%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa banyak responden yang menyatakan sangat setuju dengan tangguh dalam bekerja, sikap tangguh ini telah dimiliki oleh semua karyawan. Agar menjadi tangguh, karyawan harus bekerja keras untuk bisa meningkatkan kemampuan dan menghilangkan kekurangan.

5.5.2 Pantang Menyerah

Pantang menyerah adalah sikap tidak mudah putus asa dalam melakukan sesuatu. Apalagi di zaman sekarang, persaingan menuju kesuksesan menuntutmu untuk terus berjuang. Pastinya semua itu diperlukan semangat yang tinggi. Sebab, ketika kamu menyerah pada saat kesuksesan menanti kerja kerasmu, peluang untuk sukses pun akan hilang begitu saja. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Pantang Menyerah

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	30,61%
2	Setuju	31	63,27%
3	Cukup Setuju	3	6,12%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.18 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 30,61% dan kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden dengan persentase 63,27% dan selanjutnya sebanyak 3 responden atau dengan persentase 6,12% menyatakan cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan

bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa sikap kerja karyawan yang bekerja dinilai sudah cukup baik dan memuaskan hal ini dikarenakan karyawan dominan menjawab setuju dengan pernyataan pantang menyerah. Sikap pantang menyerah merupakan salah satu sikap tidak mudah putus asa ketika diberikan suatu pekerjaan, mereka mengerjakan pekerjaan dengan sepenuh hati dan tidak banyak mengeluh. Namun, terdapat 3 responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan yang diajukan, hal ini terjadi mungkin saja karyawan tersebut diberikan tugas atau pekerjaan yang melebihi kapasitas dan kapabilitas dari karyawan tersebut sehingga mereka menjawab secara demikian.

5.5.3 Keinginan Untuk Mandiri

Kemandirian (*self reliance*) adalah kemampuan untuk mengelola semua yang dimiliki, tahu bagaimana mengelola waktu, berjalan dan berpikir secara mandiri disertai dengan kemampuan mengambil resiko dan memecahkan masalah. Kemandirian berkenaan dengan kemampuan menyelesaikan suatu hal sampai tuntas. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Tentang Keinginan Untuk Mandiri

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Mampu	9	18,37%
2	Mampu	22	44,90%
3	Cukup Mampu	17	34,69%
4	Tidak Mampu	1	2,04%
5	Sangat Tidak Mampu	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.19 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat mampu sebanyak 9 responden dengan persentase

18,37%, kemudian yang menyatakan mampu sebanyak 22 responden dengan persentase 44,90%, selanjutnya sebanyak 17 responden atau dengan persentase 34,69% menjawab cukup mampu dan selanjutnya sebanyak 1 responden atau dengan persentase 2,04% menyatakan tidak mampu. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategorimampu. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa tanggapan responden dominan pada jawaban mampu, mereka mampu jika diberikan suatu pekerjaan dan di tuntut untuk mengerjakan pekerjaan tersebut secara mandiri atau individual. Dari banyak karyawan atau responden, terdapat 1 responden yang menjawab tidak mampu dengan pernyataan yang telah diberikan, hal ini terjadi dapat saja karyawan tersebut masih golongan karyawan baru dan perlu adanya bimbingan dalam bekerja.

5.5.4 Jujur

Sikap jujur merupakan salah satu sikap yang sudah diajarkan kepada kita sejak kecil dan sejak menginjak bangku sekolah untuk pertama kali. Diajarkannya kita kepada pentingnya sikap jujur sejak dini bukannya tanpa alasan. Jujur merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki oleh setiap manusia dalam beraktivitas, salah satunya adalah jujur saat bekerja. Sikap jujur akan melahirkan kepercayaan antara satu orang dan lainnya. Sikap jujur juga menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun. Oleh sebab itulah sangat penting memiliki sikap jujur saat bekerja. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang Jujur

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	8	16,33%
2	Setuju	20	40,82%
3	Cukup Setuju	21	42,86%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.20 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 responden dengan persentase 16,33%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 40,82% dan selanjutnya sebanyak 21 responden atau dengan persentase 42,86% menyatakan cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori cukup setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat dilihat bahwa kejujuran karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) dirasa belum menyakinkan yang dikarenakan banyak karyawan menjawab pernyataan dengan jawaban cukup setuju, yang berarti hampir separuh karyawan bekerja belum sepenuh hati untuk berkontribusi pada perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap jujur akan melahirkan kepercayaan antara satu orang dan lainnya. Sikap jujur juga menjauhkan rasa curiga hingga kekhawatiran akan rusaknya sebuah kepercayaan yang dibangun.

5.5.5 Otonomi Kerja

Otonomi kerja (*job autonomy*) merupakan tingkat kebebasan, independensi dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan dan menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Otonomi melibatkan tanggung jawab atas hasil pekerjaan yang menghasilkan hasil

seperti efisiensi kerja yang tinggi dan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi.

Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Otonomi Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	30,61%
2	Setuju	32	65,31%
3	Cukup Setuju	2	4,08%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.21 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 responden dengan persentase 30,61% dan kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 32 responden dengan persentase 65,31% dan selanjutnya sebanyak 2 responden atau dengan persentase 4,08% menyatakan cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa otonomi melibatkantanggung jawab atas hasil pekerjaan yang menghasilkan hasil seperti efisiensi kerja yang tinggi dan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Karyawan memiliki kebebasan dalam berpendapat untuk mengasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

5.5.6 Menghargai Waktu

Setiap manusa mempunyai hak dan kewajibannya masing-masing. Setiap aktivitas yang dilakukan manusia termasuk dalam hak dan kewajiban yang mana semua itu di atur dalam suatu waktu atau masa. Menghargai waktu sebagai realisasi disiplin adalah salah satu sikap individu manusia yang dapat memaneg waktunya dengan baik. Kita semua pasti tahu bahwa manusia mempunyai waktu

yang sangat singkat di dunia ini. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Menghargai Waktu

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	20,41%
2	Setuju	21	42,86%
3	Cukup Setuju	18	36,73%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.22 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden dengan persentase 20,41%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 42,86% dan selanjutnya sebanyak 18 responden atau dengan persentase 36,73% menyatakan cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa kemampuan karyawan dalam menghargai waktu sudah baik, para karyawan telah dapat mengatur waktunya sedemikian rupa agar aktivitas pribadi dengan aktivitas kerja tidak bertabrakan, jika hal tersebut terjadi maka akan berdampak pada kehidupan pada karyawan itu sendiri. Menghargai waktu sebagai realisasi disiplin adalah salah satu sikap individu manusia yang dapat memaneg waktunya dengan baik.

5.5.7 Tepat Waktu

Tepat waktu diartikan sebagai tindakan mengerjakan apa yang harus kita kerjakan dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Tepat waktu melatih diri untuk disiplin dan menjadikan kita orang yang dapat dipercaya. Orang yang tepat waktu ialah orang yang dapat mendisiplinkan dirinya sendiri karena

mempunyai komitmen yang kuat. Sifat disiplin inilah yang akan membuat kita dipercaya nantinya. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Tepat Waktu

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	8	16,33%
2	Baik	21	42,86%
3	Cukup Baik	20	40,82%
4	Tidak Baik	-	-
5	Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.23 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 responden dengan persentase 16,33% dan kemudian yang menyatakan baik sebanyak 21 responden dengan persentase 42,86% dan selanjutnya sebanyak 20 responden atau dengan persentase 40,82% menyatakan cukup baik. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori baik. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa tingkatan ketepatan waktu pada karyawan yang bekerja pada perusahaan dinilai sudah baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang menjawab baik terhadap pernyataan yang diajukan. Ketepatan waktu ini berkaitan seperti tingkat kehadiran para karyawan pada perusahaan. Tingkat kehadiran ini meliputi jam masuk kerja yang tepat waktu dan jam pulang kerja tepat waktu, selain itu tepat waktu juga dapat dilihat dengan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dan lain sebagainya. Orang yang tepat waktu adalah orang dapat mendisiplinkan dirinya untuk dapat berubah untuk menjadi lebih baik lagi.

5.5.8 Tanggung Jawab Penyesuaian

Setiap karyawan memiliki kapasitas yang sangat unik untuk disiplin, komunikasi, dan pertumbuhan. Sebagai seorang pemimpin, tugas kamu untuk mencari tahu hal apa yang bisa membuat mereka tergerak, kemudian gunakan informasi itu untuk membuat karyawan lebih bertanggung jawab. Akuntabilitas di tempat kerja sangat penting untuk keberhasilan karyawan dan bisnis perusahaan. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Tentang Tanggung Jawab Penyesuaian

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	53,06%
2	Setuju	20	40,82%
3	Cukup Setuju	3	6,12%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.24 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden dengan persentase 53,06%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden dengan persentase 40,82% dan selanjutnya sebanyak 3 responden atau dengan persentase 6,12% menyatakan cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa tingkat tanggung jawab para karyawan dinilai sudah baik, tanggung jawab tersebut meliputi atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan. Karyawan yang bertanggung jawab adalah karyawan yang memberikan kontribusi pada perusahaan dan mewujudkan tujuan perusahaan dengan cara bertanggung jawab dan bekerja keras.

5.5.9 Menerima Pekerjaan Dengan Senang Hati

Bekerja dengan hati yang senang akan membuat beban kerja berkurang dan semua yang dikerjakan terasa ringan. Mengeluh juga halangan yang besar dalam bekerja. Di kerjakan saja apa yang harus dikerjakan tanpa banyak bicara. Mengeluh akan percuma saja karena tugas sudah diberikan, mengeluh hanya akan menghabiskan energi, maka alihkan energi yang dikeluarkan untuk mengeluh, untuk mengerjakan tugas yang telah diberikan. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Tentang Menerima Pekerjaan Dengan Senang Hati

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	28,57%
2	Setuju	21	42,86%
3	Cukup Setuju	14	28,57%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.25 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden dengan persentase 28,57%, kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden dengan persentase 42,86% dan selanjutnya sebanyak 14 responden atau dengan persentase 28,57% menyatakan cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa tanggapan responden telah baik yang dikarenakan para karyawan telah menerima pekerjaan yang telah diberikan dengan senang hati dan mengerjakannya dengan tulus. Namun, masih terdapat responden yang menjawab cukup setuju dengan tindakan menerima pekerjaan dengan senang hati, hal ini mungkin saja terjadi para karyawan tersebut

kurang senang dengan pekerjaan yang diberikan, tugas atau pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya ataupun pekerjaan tersebut berlebihan sehingga para karyawan menjawab cukup setuju.

5.5.10 Fokus Saat Bekerja

Fokus yang rendah dapat menyebabkan pekerjaan jadi berantakan. Ketidakfokusan dapat menjadi penyebab kegagalan suatu pekerjaan. Namun, menjaga diri agar tetap fokus saat bekerja terkadang sulit untuk dilakukan. Tentu karyawan memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam setiap pekerjaan atau bisnis yang dilakukan. Berikut ini merupakan tanggapan responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Tentang Fokus Saat Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	35	71,43%
2	Setuju	14	28,57%
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		49	100,00

Sumber: *Data Olahan 2020*

Dari tabel 5.26 diatas dapat diketahui hasil tanggapan responden bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 responden dengan persentase 71,43 dan kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 14responden dengan persentase 28,57%. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa kefokusn karyawan tercermin dari lingkungan kerjanya, jika lingkungan kerja yang aman dan kondusif tentunya akan berdampak pada hasil kinerja yang baik dan maksimal.

5.6 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja

Tabel 5.27

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Etos Kerja(Y)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Tangguh Dalam Bekerja	36	13	-	-	-	
	Bobot Skor	180	52	-	-	-	232
2	Pantang Menyerah	15	31	3	-	-	
	Bobot Skor	75	124	9	-	-	208
3	Keinginan Untuk Mandiri	9	22	17	1	-	
	Bobot Skor	45	88	51	2	-	186
4	Jujur	8	20	21	-	-	
	Bobot Skor	40	80	63	-	-	183
5	Otonomi Kerja	15	32	2	-	-	
	Bobot Skor	75	128	6	-	-	209
6	Menghargai Waktu	10	21	18	-	-	
	Bobot Skor	50	84	54	-	-	188
7	Tepat Waktu	8	21	20	-	-	
	Bobot Skor	40	84	60	-	-	185
8	Tanggung Jawab Penyesuaian	26	20	3	-	-	
	Bobot Skor	130	80	9	-	-	219
9	Menerima Pekerjaan Dengan Senang Hari	14	21	14	-	-	
	Bobot Skor	70	84	42	-	-	196
10	Fokus Saat Bekerja	35	14	-	-	-	
	Bobot Skor	175	56	-	-	-	231
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	2.037

Sumber: *Data Olahan 2020*

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel etos kerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 2.037. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai tertinggi = $10 \times 5 \times 49 = 2450$

$$\text{Nilai terendah} = 10 \times 1 \times 49 = 490$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2450 - 490}{5} = 392$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel etos kerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik	= 2058-2450
Baik	= 1666-2058
Cukup	= 1274-1666
Tidak Baik	= 882-1274
Sangat Tidak Baik	= 490-882

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel etos kerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) berada pada kategori sangat baik. Kriteria penilaian berada diantara 2058-2450. Nilai skor terendah di peroleh dari indikator kejujuran dan nilai skor tertinggi didapatkan oleh indikator tangguh dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan yang dihasilkan pun tinggi dan sangat baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para karyawan juga menerapkan kedisiplinan sehingga tidak ada masalah dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

5.7 Pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru

5.7.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu pengaruh *human relation* terhadap etos kerja.

Adapun hasil olahan data dengan menggunakan *SPSS Versi 25.00* yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.974	3.244		3.225	.007
Human Relation	1.335	.095	.899	14.083	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja Karyawan

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Model persamaan regresi sederhana dari hasil SPSS tersebut yaitu:

$$Y = 4,974 + 1,335X$$

Dimana:

a = Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 4,974. Hal ini berarti bahwa apabila *human relation* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) bernilai 0, maka nilai etos kerja karyawan akan meningkat sebesar 4,974.

- b = Koefisien regresi *human relation* sebesar 1,335 dan signifikannya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang menyatakan bahwa apabila *human relation* meningkat sebesar satu satuan, maka etos kerja karyawan akan meningkat sebesar 1,335 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *human relation* dengan etos kerja karyawan, semakin baik *human relation* maka etos kerja karyawan akan semakin meningkat. Jika etos kerja meningkat pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para karyawan juga menerapkan

kedisiplinan sehingga tidak ada masalah dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

5.7.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengukur kemampuan hubungan antara dua variabel yaitu variabel *human relation* dan variabel etos kerja pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE). Hubungan dua variabel tersebut dapat terjadi karena adanya hubungan sebab akibat atau dapat pula terjadi karena kebetulan saja. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.899 ^a	.808	.804	2.2082

a. Predictors: (Constant), Human Relation

b. Dependent Variable: Etos Kerja Karyawan

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan tabel 5.29 diatas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,809 atau sebesar 80,8% sedangkan sisanya 19,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Yang artinya kemampuan variabel *human relation* terhadap etos kerja karyawan pada kategori sangat kuat yang menunjukkan kemampuan X dalam menerangkan Y sangat baik dalam penelitian ini.

5.7.3 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independennya yaitu *human relation* berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu etos kerja karyawan. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Begitu pun jika tingkat signifikannya apabila $<$ 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebasnya secara individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap terikatnya. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.974	3.244		3.225	.007
Human Relation	1.335	.095	.899	14.083	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja Karyawan

Sumber: *Data Olahan SPSS 2020*

Berdasarkan hasil olahan pada tabel diatas tentang uji t , dapat dilihat pengaruh variabel *human relation* dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikan (profitabilitas). Jika tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut secara individu berpengaruh dan signifikan.

Berdasarkan hasil uji secara parsial variabel *human relation* diperoleh nilai t hitung sebesar 14,083 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 2,018. Karena t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis diterima. Dengan demikian *human relation* berpengaruh dan signifikan terhadap meningkatkan etos kerja karyawan.

Adapun nilai T tabel didapati dari rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t (\alpha / 2 ; n-k-1) \\ &= t (0,05 / 2 ; 49 - 1 - 1) \\ &= t (0,025 ; 47) = 2,018 \end{aligned}$$

Keterangan: n = Jumlah Sampel

k = Jumlah Variabel Bebas (X)

$\alpha = 0,05$

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

PT. Jalur Nugraha Ekakurir atau biasa disingkat dengan JNE adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman dan logistik yang berpusat di Jakarta. Dibawah nama resmi yang berlabel Tiki Jalur Nugraha Ekakurir adalah perusahaan pengiriman terbesar di Indonesia. JNE Pekanbaru didirikan sejak tahun 1997 turut merasakan kemajuan kota Pekanbaru. Hal tersebut diungkapkan Hui Mandra, Pimpinan cabang JNE Pekanbaru yang memberikan seluruh dedikasinya untuk kemajuan perusahaan anak bangsa ini sejak awal didirikan di Riau. Penelitian ini merupakan penelitian secara deskriptif yang menggunakan sampel penelitian sebanyak 49 karyawan, karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, masa bekerja dan status pernikahan responden.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat arah yang positif dan besaran nilai signifikansi. Selain itu besaran nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu ($14,083 > 2,018$) yang berarti semakin besar *human relation* (hubungan antar manusia) maka akan dapat memberikan dampak positif terhadap etos kerja karyawan pada PT. Jalur

Nugraha Ekakurir Cabang Utama Pekanbaru. Sedangkan hubungan antara variabel *human relation* terhadap variabel etos kerja karyawan sebesar 80,8%, hubungan antara kedua variabel tersebut menunjukkan arah yang sangat kuat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Human relation dengan etos kerja memiliki hubungan yaitu semakin baik kerja samayang dilakukan oleh karyawan maka etos kerja yang mereka timbulkan juga semakin baik. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan menurut Keith Davis dalam bukunya *Human relations at work*, dikutip oleh Hasan (2010).

Ditinjau dari kepemimpinannya yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang yang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif sehingga dicapai kepuasan ekonomi psikologii dan sosial. Etos kerja dilihat dari kerja keras, moralitas, dan sentralitas dalam bekerja sehingga seseorang dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk menghasilkan pekerjaan yang maksimal sebagai bentuk kerja keras dan tanggung jawab terhadap pekerjaanya.

Penelitian ini telah sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widdi Ega Rukmana (2010) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh *Human Relation* (hubungan antar manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Semarang dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari etos kerja terhadap kinerja. Selanjutnya hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan fisik masing-masing memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja. Penelitian lainnya yang menyebutkan bahwa *human relation*

berpengaruh positif dan signifikan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nur Arifah (2015) dengan hasil penelitian yaitu kondisi lingkungan fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, apabila etos kerja karyawan disuatu perusahaan menurun, secara otomatis kinerja karyawan juga akan menurun.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dalam sebuah penelitian yang telah dilakukan tentunya adanya kesimpulan dalam penelitian, maka penulis merumuskan penelitian yang telah dilakukan yang dapat dilihat sebagai berikut:

1. Hasil rekapitulasi *human relation* pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) berada pada kategori “sangatbaik”. Nilai skor terendah terdapat pada indikator terbuka akan pendapat dan nilai skor tertinggi pada indikator penerapan kerjasama yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Hasil rekapitulasi etos kerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) berada pada kategori “sangat baik”. Nilai skor terendah di peroleh dari indikator kejujuran dan nilai skor tertinggi didapatkan oleh indikator tangguh dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan yang dihasilkan pun tinggi dan sangat baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para karyawan juga menerapkan kedisiplinan sehingga tidak ada masalah dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
3. *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai beta kearah positif dan besaran nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yang artinya semakin tinggi *human relation* pada perusahaan maka akan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

4. Dari hasil analisis deskriptif dapat disimpulkan bahwa keseluruhan *human relation* dan etos kerja karyawan sebagian besar responden menyatakan kategori baik pada PT.Jalur Nugraha Ekakurir(JNE) Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja karyawan yang dihasilkan pun tinggi dan sangat baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para karyawan juga menerapkan kedisiplinan sehingga tidak ada masalah dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

6.2 Saran

Sedangkan saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan pelaksanaan *human relation* yang dilakukan oleh PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Pekanbaru terkesan sudah sangat baik, walaupun masih ada beberapa yang masih memberikan jawaban cukup menurut karyawan. Akan lebih baik lagi apabila pihak perusahaan memperhatikan hal tersebut dimana kurang sesuainya tanggapan responden ini dikarenakan kurangnya keterbukaan akan pendapat karyawan dalam bekerja, mereka masih menampakkan egonya masing-masing sehingga waktu kerjanya tidak terjalin dengan baik dan ini akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.
2. Agar etos kerja karyawan meningkat dan berdampak pada kinerja karyawan, maka pihak perusahaan perlu adanya memperhatikan kembali apa yang dibutuhkan para karyawan. Perusahaan harus lebih memberikan toleransi kepada karyawan karena beban kerja antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya tidak sama dan ini. Sikap jujur perlu

dibenahi dalam diri karyawan, hal ini dapat saja merugikan perusahaan jika kejujuran karyawan tidak ada pada diri karyawan.

3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya etos kerja karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Arifah,Nur. (2015). *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT.Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen*. Jurnal Ekonomi.
- Caplin. (2001). *Pengaruh Human Relation,Lingkungan Kerja Terhadap Etos kerja Karyawan Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang*.Jurnal Ekonomi.
- Co Hen. (2002). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Dinas PU Kota Magelang*.Jurnal Ekonomi.
- Davis. (2009). *Pengaruh Human Relation dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru*.Jurnal Ekonomi.
- Effendy. (1993). *Psikologi, Manajemen dan Administrasi*, Mandar Maju, Bandung.
- Geertz,C. (1992). *Kebudayaan dan Agama*.Terjemahan.Yogyakarta:Kanisius
- Hasan,Ali . (2010). *Marketing Dari Mulut ke Mulut*. Medpress:Yogyakarta
- Iskandar. (2002). *Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo*.Jurnal Ekonomi.
- Jalaluddin. (1999). *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi.
- Khasanah,U. (2004). *Etos Kerja Sarjana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harum Grup.
- Mathis dan Jackson. (2006:3). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jurnal).
- Onong. (2003). *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan*.Jurnal Ekonomi.
- Raharjo.(2001). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.Jurnal Ekonomi.
- Rukmana, Widi Ega. (2010). *Analisis pengaruh Human Relation(Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal*.Jurnal Ekonomi.

- Septian,M dan R.R.Panggabea. (2014).*Pengaruh Good Corporate Governance dan Kepemilikan Keluarga Terhadap Biaya Utang: Studi Empiris Terhadap Perusahaan*. Skripsi.Jakarta:Universitas Bima Nusantara.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia , Jilid I*,Penerbit Binarupa Aksara: Jakarta.
- Sinamo, Jansen. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta :Institut Dharma Mahardika.
- Swasto. (2011:5). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Taspen (Persero) Cabang Malang*.Jurnal Ekonomi.
- Tasmara.(2010). *Analisis Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSU.DR.M.DJAMIL.PADANG*.