

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KONDISI
LINGKUNGAN FISIK TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN PADA HUTAHAEAN GROUP PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SI) Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH

EMMA PANDU SYAFITRI

NPM : 145210162

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Emma Pandu Syafitri

Npm : 145210162

Program Studi : Manajemen

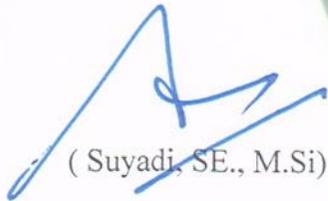
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hutahaean Group Pekanbaru

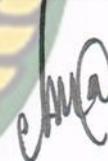
Disahkan Oleh:

Pembimbing I



(Suyadi, SE., M.Si)

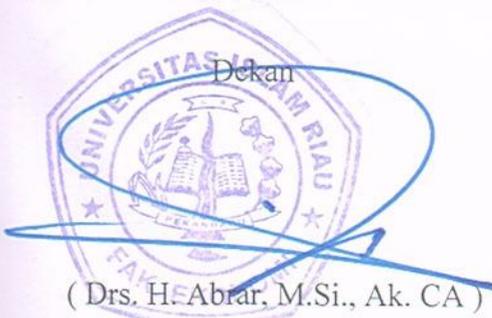
Pembimbing II



(Hafidzah Nurjannah, SE., M. Sc)

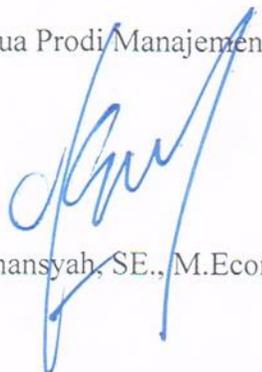
Mengetahui:

Dekan



(Drs. H. Abrar, M.Si., Ak. CA)

Ketua Prodi Manajemen



(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

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

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Emma Pandu Syafitri
NPM : 145210162
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh *Human Relation* Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hutahaean Group Pekanbaru

Disetujui Oleh:

Tim Penguji:

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Drs. Syahdanur, M.Si
3. Yul Efnita, SE., MM

Mengetahui

Pembimbing I

(Suyadi, SE., M.Si)

Pembimbing II

(Hafidzah Nurjannah, SE., M. Sc)

Ketua Prodi Manajemen

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Emma Pandu Syafitri

Npm : 145210162

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen S-1

Sponsor : Suyadi, SE., M.Si

Co. Sponsor : Hafidzah Nurjannah, SE., M. Sc

Judul : Pengaruh *Human Relation* Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hutahaean Group Pekanbaru

Dengan Perincian Sebagai Berikut:

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1	04/03/2018	√		<ul style="list-style-type: none"> • Perbaiki semua • Lanjut pembimbing II 		
2	16/04/2018	√		<ul style="list-style-type: none"> • Acc seminar proposal 		
3	12/10/2018	√		<ul style="list-style-type: none"> • Lengkapi latar belakang • Lanjut pembimbing II 		
4	07/11/2018	√		<ul style="list-style-type: none"> • Acc seminar hasil 		
5	02/04/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> • Latar belakang masalah perbaiki • Tambah data jumlah karyawan • Perumusan masalah 		
6	05/04/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> • Tambah tujuan penelitian • Tambah teori faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja • Penelitian terdahulu • Struktur penelitian 		
7	10/04/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> • Cek oprasional variabel penelitian 		
8	12/04/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi dan sampel • Teknik analisis data 		

No.	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
9	14/04/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> • Rencana daftar pustaka • Tambah rencana daftar isi 		
10	19/04/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> • Acc seminar proposal 		
11	02/08/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaikan kuesioner 		
12	22/10/2018		√	<ul style="list-style-type: none"> • Perbaikan pembahasan 		
13	12/11/2018			<ul style="list-style-type: none"> • Acc seminar hasil 		

Pekanbaru, 13 November 2018

Wakil Dekan 1

Firdaus A. Rahman
Dr. Firdaus A. Rahman, SE., M.Si., Ak., CA



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 1219/Kpts/FE-UIR/2018, Tanggal 30 November 2018, Maka pada Hari Jumat 22 Maret 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** S1 Tahun Akademis 2018/2019.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Emma Pandu Syafitri |
| 2. NPM | : 145210162 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hutahaean Group Pekanbaru |
| 5. Tanggal ujian | : 22 Maret 2019 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B (68,5) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua



Dr. Firdaus AR, SE, M. Si, Ak. CA
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris



Azma Ansyah, SE, M. Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Hj. Susie Suryani, SE., MM
2. Abd Razak Jer, SE., M.Si
3. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
4. Drs. Syahdanur., M.Si
5. Yul Efnita, SE., MM

Saksi

1. Awliya Afwa, SE., MM

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

Pekanbaru 22 Maret 2019

Mengetahui
Dekan,



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

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Nomor: 1219/Kpts/FE-UIR/2019

TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

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

N a m a : Emma Pandu Syafitri
N P M : 145210162
Jurusan/Jenjang Pendd : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hutahaean Group Pekanbaru

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Methodologi	Anggota
4	Drs. Syahdanur, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Penyajian	Anggota
5	Yul Efnita, SE., MM	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Awliya Afwa, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

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

Ditetapkan di Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Maret 2019
Dekan,

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

Tembusan : Disampaikan pada :

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

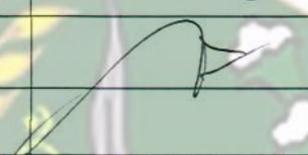
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

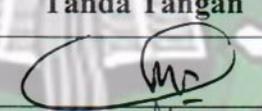
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Emma Pandu Syafitri
NPM : 145210162
Program Studi : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hutahaeen Group Pekanbaru
Hari/Tanggal : Selasa 04 Desember 2018
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Suyadi, SE., M.Si		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM		
2	Yul Efnita, SE., MM		
3	Drs. Syahdanur, M.Si		

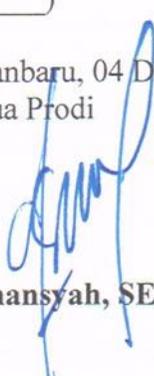
Hasil Seminar : *)

- | | |
|---------------------------|----------------------------------|
| 1. Lulus | (Total Nilai _____) |
| 2. Lulus dengan perbaikan | (Total Nilai <u>65,13 (B)</u>) |
| 3. Tidak Lulus | (Total Nilai _____) |

Mengetahui
An. Dekan


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak.CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 04 Desember 2018
Ketua Prodi


Azmansyah, SE., M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

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

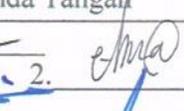
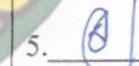
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Emma Pandu Syafitri
 NPM : 145210162
 Judul Proposal : Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hutahaean Group Pekanbaru
 Pembimbing : 1. Suyadi, SE., M.Si
 2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
 Hari/Tanggal Seminar : Jumat 11 Mei 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

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

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Suyadi, SE., M.Si		
2.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		
3.	Dr.Drs.Syamri Syamsuddin, M.Si		
4.	Dr. Hamdi Agustin, SE., MM		
5.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		
6.	Kamar Zaman, SE., MM		

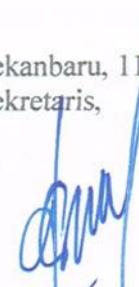
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
 An.Dekan Bidang Akademis

Pekanbaru, 11 Mei 2018
 Sekretaris,




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


 Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 138/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 24 Februari 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

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

MEMUTUSKAN

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

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Suyadi, SE., M.Si	Lektor Kepala, D/a	Pembimbing I
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

(2) Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Emma Pandu Syafitri
 N P M : 145210162
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hutahaean Group Pekanbaru.

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.



Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada tanggal: 26 Februari 2018
 Dekan.

Dr.s. Abrar, M.Si, Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

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

Pekanbaru,.....

Saya yang membuat pernyataan



**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KONDISI LINGKUNGAN FISIK
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA HUTAHAEAN GROUP
PEKANBARU**

OLEH

EMMA PANDU SYAFITRI

145210162

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh human relation dan kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja karyawan Pada Hutahaean Group Pekanbaru

. Penelitian ini dilaksanakan pada Hutahaean Group Pekanbaru. Penelitian ini dimulai pada bulan Februari 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hutahaean Group Pekanbaru. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan sampel 60 responden. Untuk analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *human relation* dan kondisi lingkungan fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Hutahaean Group Pekanbaru

Kata Kunci : Human Relation, Lingkungan Kerja fisik, Etos Kerja

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KONDISI LINGKUNGAN FISIK
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA HUTAHAEAN GROUP
PEKANBARU**

By
EMMA PANDU SYAFITRI

145210162

ABSTRACT

This study aims to determine the effect to human relation and physical environmental conditions on the work ethic of employees at the Hutahaeen Group Pekanbaru

This research was conducted at the Hutahaeen Goup Pekanbaru in early 2018. The population in this study was all Hutahaeen Group employees. While the sampling technique uses census technique with a sampel 60 respondents. For data analysis used multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that human relations variables and physical environmental conditions have a positive and significant influence on the work ethic of employees on Hutahaeen Group Pekanbaru.

Keywords: Human relation, physical environmental conditions, work eth

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan memanjatkan syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas rahmaat dan hidayahNya yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan serta limpahanNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“pengaruh *human relation* dan kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja karyawan pada Hutahaean Group pekanbaru”** yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan masukan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, M. Si, Ak. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ. Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Suyadi, SE., M.Si Selaku pembimbing I dalam penelitian ini yang telah banyak meluangkan waktunya, serta dengan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan kepada penulis.

4. Ibu Hafidzah Nurjannah, SE., M. Sc selaku pembimbing II yang banyak meluangkan waktunya serta sabar dan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan demi kelancaran dan selesainya skripsi ini.
5. Bapak dan ibu Dosen pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau terima kasih atas semua ilmu dan pengetahuan yang diberikan kepada penulis.
6. Bapak Ronald Pakpahan selaku HUMAS di Hutahaen Group Pekanbaru yang banyak meluangkan waktunya dan memberikan bimbingan kepada peneliti di perusahaan selama proses skripsi ini.
7. Seluruh karyawan Hutahaen Group, terima kasih banyak atas waktu dan bantuannya yang sangat berharga bagi penulis saat penelitian ini.
8. Kedua orang tua tercinta Ayahanda Mispan dan Ibunda Suyatmi serta adik Pandu yang telah banyak mengorbankan, meneteskan air mata dalam doanya dan menyucurkan keringat dalam usahanya, agar penulis dapat melanjutkan pendidikan dan meraih cita-cita sebagai anak yang berguna dan berbakti kepada agama dan orang tua, terima kasih juga kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.
9. Dan juga ucapan terima kasih untuk orang-orang tersayang sekaligus sahabat-sahabat seperjuangan, Kristina SE, Kak Sarianti S.Ap, Umami Fatimah SE, Nani, Ita Rosdelima SE, Yulika SE, Musliana, Dewi Jannah SE, Desi Tri Mariati, dan Mas Widodo serta teman-teman Management E'14 lainnya.

Akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan, walaupun skripsi ini tidak sempurna namun semoga dapat memberi manfaat semua pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, April 2019

Penulis

EMMA PANDU SYAFITRI



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	10
2.1 Etos Kerja.....	10
2.1.1 Pengertian etos kerja	10
2.1.2 Faktor Terbentuknya Etos Kerja	12
2.1.3 Penyebab Etos Kerja	15
2.1.4 Efek Etos Kerja	17
2.2 <i>Human Relation</i>	18
2.2.1 Pengertian <i>Human Relation</i>	18
2.2.2 Tujuan <i>Human Relation</i>	19
2.2.3 Prinsip-Prinsip <i>Human Relation</i>	19
2.2.4 Teknik-Teknik <i>Human Relation</i>	20
2.2.5 Hambatan dalam <i>Human Relation</i>	22
2.2.6 Hubungan <i>Human Relation</i> dengan Etos Kerja	23
2.3 Lingkungan Kerja.....	24
2.3.1 Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja.....	24
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	26
2.3.3 Hubungan Lingkungan fisik terhadap etos kerja	28

2.4 Penelitian Terdahulu	29
2.5 Kerangka Berpikir	30
2.6 Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Lokasi Penelitian.....	32
3.2 Oprasional Variabel	32
3.3 Populasi dan Sampel	33
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Analisis Data	36
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	37
4.1 Profil Singkat Perusahaan	40
4.2 Identitas Perusahaan.....	38
4.3 Visi dan Misi.....	41
4.4 Struktur Organisasi	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
5.1 Identitas Responden	43
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	43
5.1.2 Usia Responden	44
5.1.3 Tingkat Pendidikan	45
5.1.4 Lama Bekerja	46
5.2 Uji Instrument Penelitian	46
5.2.1 Uji Validitas	47
5.2.2 Uji Reabilitas.....	49
5.2.3 Uji Normalitas Data	50
5.3 Deskripsi Hasil Penelitian	51
5.3.1 Human Relation	51
5.3.2 Lingkungan Fisik	58

5.3.3 Etos Kerja.....	64
5.4 Analisis Data	69
5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	69
5.4.2 Uji t (parsial)	71
5.4.3 Uji f (simultan).....	73
5.4.4 Menentukan koefisien determinasi (R^2).....	74
5.5 Pembahasan.....	75
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah karyawan.....	5
Tabel 1.2 Daftar keterlambatan karyawan	3
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	32
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	45
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas.....	48
Tabel 5.6 Hasil uji Reliabilitas.....	49
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Tentang Saya Dapat Menerima Teguran Dari Atasan Untuk Tujuan Yang Lebih Baik.....	51
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Saya Mampu Bekerjasama Dalam Tim.	50
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Saya Dapat Mengatasi Masalah Yang Muncul Di Kantor	53
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Saya Bertanggung Jawab Atas Tugas Yang diberikan	53
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Saya Bisa Mengendalikan Diri Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	54
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Saya Menghormati dan Toleransi Dengan Latar Belakang Budaya Sesama Karyawan	55

Tabel 5.13 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel <i>Human Relation</i> (X ₁)	56
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Tentang Ruangan Tempat Saya Bekerja Bersih dan Nyaman	58
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Tentang Penerangan di Ruang Kerja Saya Cukup Memadai	59
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Tentang Ruang Tempat Saya Bekerja Tertata Dengan Rapi	60
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Tentang Pewarnaan Dinding Ruang Kerja Saya Sudah Tertata Dengan Baik	60
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Tentang Peralatan dan Perlengkapan Kerja Selalu Tersedia	61
Tabel 5.19 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kondisi Lingkungan Fisik (X ₂)	62
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Tentang Saya Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu	64
Tabel 5.21 Tanggapan Responden Tentang Saya Orang Yang Optimis Dalam Bekerja	65
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Tentang Saya Bekerja Dengan Baik Untuk Hasil Yang Maksimal	66
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Tentang Saya Dapat Bersosialisasi Dengan Rekan Kerja	66
Tabel 5.24 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Etos Kerja Karyawan(Y)	67
Tabel 5.25 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan	69
Tabel 5.26 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	70
Tabel 5.27 Hasil Uji f	73
Tabel 5.28 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	42
Gambar 5.1 Uji Normalitas Data	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat seiring dengan perubahan, sehingga didalam mengelola usaha perusahaan di harapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan salah satu penggerak utama bagi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangannya merupakan strategi utama untuk menegakkan kompetisi global.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan, ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Baik untuk keuntungan maupun mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Pengelolaan aktivitas perusahaan harus benar-benar tepat agar tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai secara maksimal, karena setiap aktivitas tidak terlepas dari daya guna manusia sebagai tenaga kerja. Hal ini juga menggambarkan semakin meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia terutama yang memiliki etos kerja yang tinggi. Menurut Sinamo (2005: 35) “Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik.

Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkannya, standar-standar tinggi yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Dalam penerapan etos kerja, peranan pimpinan sangat penting karena pimpinan merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam perusahaan. Dalam rangka mewujudkan karyawan yang profesional mereka dapat di arahkan untuk mencapai potensi yang optimal dalam bekerja melalui upaya pembinaan etos kerja.

perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan perusahaan secara efektif sehingga para karyawan merasa bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka dan tujuan bersama agar semakin kecil tingkat absensi pada karyawan. Ketika sumber daya manusia beretos kerja rendah dan mental negatif, maka setiap penjelasan yang di sampaikan, tantangan yang diminta untuk di buat, komitmen yang di buat, umpan balik yang di berikan pasti akan diabaikan, tugas dengan kompleksitas yang tinggi pasti dikeluhkan. Intinya etos kerja yang rendah dan mental yang negatif pasti tidak mampu bekerja untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerjanya.

Pencapaian terbaik dapat di hasilkan oleh orang-orang produktif yang bermental positif dan kreatif dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan

suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Interaksi karyawan, sesama karyawan, dan pimpinan dalam lingkungan perusahaan juga mempengaruhi karyawan dalam yang akan menimbulkan perasaan senang, semangat dan keharmonisan kerja karyawan. Berikut ini disajikan data jumlah karyawan Hutahaean Group Pekanbaru :

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan Hutahaean Group Pekanbaru

Bagian	Jumlah (orang)	Presentase (%)
Umum	8	13,33
Staff kandir	16	26,67
Non staff	36	60,00
Jumlah	60	100

Dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya serta mampu bersikap yang profesional dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang baik yang kemudian Menurut Onong (2009:50), "*Human relation* adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekyaraan dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Dalam kegiatan *human relation* tidak terlepas dari keberadaan pimpinan dalam memberikan motivasi dan memainkan peran dalam hal konseling, ditinjau dari segi komunikasi konseling adalah komunikasi antar personal yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan masalahnya sendiri, masalah yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan atau mengusahakan suatu suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalah yang mungkin ada. Oleh karena itu perusahaan harus terus memperhatikan karyawannya. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan perlu dukungan penuh dari seluruh pihak dalam perusahaan. *Human Relation* dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dan merupakan komunikasi persuasive, karena dengan melaksanakan *human relation* itu pimpinan perusahaan dapat melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara baik.

Dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut lingkungan fisik. Menurut Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kondisi lingkungan fisik yang baik dapat menciptakan suasana yang kondusif, meningkatkan produktifitas, serta hubungan antar karyawan. Fasilitas yang terdapat di Hutahaean Group Pekanbaru seperti kendaraan dinas, fotocopy, dan fasilitas fisik lainnya di

sediakan untuk memperlancar dan mempermudah seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serta dapat di manfaatkan secara maksimal. Namun kurangnya pemeliharaan membuat gedung Hutahaean Group Pekanbaru terlihat tidak cerah di dalam maupun di luar gedung.

Hutahaean Group merupakan perusahaan swasta yang bergerak di beberapa bidang, seperti perkebunan, pabrik, hotel, golf dan properti. Sebagai kantor pusat perusahaan ini memiliki beberapa misi yaitu : SDM yang telah terlatih, profesional, integritas serta loyal terhadap perusahaan, Budaya kerja dan sikap mental positif yang dimiliki oleh seluruh staff dan karyawan, Pengelolaan kegiatan usaha yang senantiasa ramah terhadap lingkungan, Serta dapat bekerja dengan masyarakat sekitar. Dalam mencapai misi tersebut masih dihadapkan pada masalah rendah kinerja yang tergolong masih rendah dibuktikan pada tabel dibawah ini :

Menurut pendapat bagian personalia Hutahaean Group Pekanbaru menurunnya etos kerja karyawan ditinjau dari ketidaksesuaian jam kerja, terlihat dari karyawan yang sering datang terlambat.

Tabel 1.2

Daftar jumlah keterlambatan karyawan pada bulan Januari – Maret

Bulan	Keterlambatan			Jumlah keterlambatan	Presentase (%)
	5-10 menit	10-15 menit	15-20 menit		
Januari	5	3	1	9	26
Februari	8	2	2	12	35
Maret	6	4	3	13	38
Jumlah	19	9	6	34	100

Dari tabel 1.2 dapat dikatakan masih ada beberapa karyawan yang terlambat datang bekerja. Hal itu menunjukkan kurangnya tanggung jawab dan disiplin karyawan atas aturan yang berlaku di perusahaan, karena tanggung jawab dan disiplin merupakan ciri dari etos kerja. Maka dari itu suatu perusahaan harus memperhatikan etos kerja karyawannya dari berbagai sisi.

Adapun masalah lingkungan fisik yaitu tata ruang kantor yang kurang rapi dan nyaman, pencahayaan dan pewarnaan yang kurang cerah sehingga membuat suasana kantor terlihat redup, faktor ini juga yang menentukan nyaman tidaknya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan dapat menurunkan etos kerjanya.

Jadi peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh human relation dan kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja karyawan di Hutahaeen Group Pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul : **“PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KONDISI LINGKUNGAN FISIK TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA HUTAHAEAN GROUP PEKANBARU”**

1.2 Perumusan Masalah

“ Apakah Human Relation dan kondisi lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja Karyawan pada Hutahaean Group Pekanbaru?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

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

- a. Untuk menganalisis pengaruh human relation terhadap etos kerja karyawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja karyawan
- c. untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap etos kerja

1.3.2 Manfaat Penelitian

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

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran yang berhubungan dengan usaha peningkatan etos kerja khususnya dalam masalah human relation dan kondisi lingkungan fisik.

b. Bagi Peneliti

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

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang, di dalam lingkungan kampus universitas islam riau.



1.4 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang direncanakan akan terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari sub-sub bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini akan menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan Human Relation, kondisi lingkungan fisik dan etos kerja

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan terakhir yaitu teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan memuat tentang gambaran umum perusahaan yaitu, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan memaparkan hasil penelitian terdiri dari: identitas responden, analisis deskriptif human relation, analisis deskriptif kondisi lingkungan fisik dan etos kerja.

BAB VI PENUTUP

Bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Etos kerja

2.1.1 Pengertian etos kerja

Menurut Sinamo (2005: 35) “Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkannya, standar-standar tinggi yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung. Tasmara (2002) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (high performance). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat

membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan. Zulham (2008) mengatakan etos kerja adalah konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dengan sikap dan keseriusan dalam bekerja sebagai nilai yang sangat berharga. Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal. Selain itu dari uraian diatas terdapat beberapa pengertian etos kerja, antara lain :

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

2.1.2 Faktor-faktor Terbentuknya Etos Kerja

Faktor ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu dalam hal ini jika di kaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatarbelakangi setiap individu melakukan sesuatu. Menurut siagian, 2007 : (dalam Arifah 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain adalah :

1) Agama

Menurut Sinamo (2005), berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antarasebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi kemakmuran, dan modernitas.

2) Budaya

Kualitas Etos Kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki Etos Kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki Etos Kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki Etos Kerja.

3) *Human relation*

Hasan (2010) menemukan bahwa tinggi rendahnya etos kerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam

organisasi. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif.

4) Kondisi lingkungan fisik

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi lingkungan fisik. Kondisi lingkungan fisik yang mendukung mempengaruhi manusia, dan semakin baik lingkungan fisik yang di tempati karyawan maka etos kerja yang di keluarkan semakin baik. Sesuai dengan teori Alex S Nitisemito (2010) bahwa apabila perusahaan memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat dan etos kerja.

5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai Etos Kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6) Struktur ekonomi

Menurut Soewarso, dkk., disimpulkan juga bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur 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 adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka Etos Kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang. Menurut Tasmara (2002), etos kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

1). Menghargai waktu

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

2). Tangguh dan pantang menyerah

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

3). Keinginan untuk mandiri

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

4). Penyesuaian

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

2.1.3 Penyebab Etos Kerja

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

1) Banyaknya pekerja yang hanya lulusan SD, SMP dan SLTA

Di negara Indonesia masih banyak sekali tenaga-tenaga kerja yang hanya lulusan SD. Indonesia masih berada di titik rendah, yaitu sulit bersaing dengan Negara lain. Menghadapi sebuah persoalan maha besar yang dari tahun ke tahun tak pernah terselesaikan. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan. etos kerja diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

2) Mutunya kurang dari standar

Sudah lumrah di dengar bahwa salah satu faktor yang mengakibatkan Indonesia selalu dipandang memiliki Sumber Daya Manusia yang rendah yakni karena penduduk Indonesia yang memiliki etos kerja yang rendah. Namun mengapa di

zaman yang semakin modern ini Sumber Daya Manusia Indonesia dipandang memiliki etos kerja yang rendah. Etos kerja masyarakat bangsa 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 etnis lainnya, termasuk didalamnya adalah etos kerja.

3) Budaya

Buruknya etos kerja di Indonesia terlihat dari bidang birokrasi, dimana untuk duduk di jabatan tertentu harus menyogok, yang mencerminkan etos kerja yang mengutamakan jabatan demi uang dan kekuasaan dari pada prestasi, pelayanan publik dan produktivitas (Manullang, 2010).

4) 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 dan 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

5) 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 meningkatkan kualitas dan transparansi dalam melayani kebutuhan masyarakat yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. perlengkapan dan fasilitas adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh pemerintah akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

2.1.4 Efek Etos Kerja

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

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

2.2 Human Relation

Human relation (hubungan antar manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Penguasaan dalam menciptakan human relation karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal. Di sisi lain *human relation* karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

2.2.1 Pengertian *Human Relation*

Human relation adalah jembatan yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan dengan tujuan untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan etos kerja karyawan serta membantu seorang pemimpin dalam komunikasi vertikalmaupun horizontal. *Human relation* adalah hubungan manusiawi yang termasuk ke dalam komunikasi

antarpersonal (interpersonal communication) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya action oriented, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Onong, 2009: 138). *Human relation* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya keinginan bersama (Hasibuan, 2009:137). *Human relation* adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekerjaan dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati (Onong,2009:50).

Human relation berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa human relation merupakan bentuk interaksi antara seseorang dengan orang lain, ditinjau dari kepemimpinannya yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

2.2.2 Tujuan Human Relation

Tujuan human relation adalah sebagai berikut :

Menghilangkan salah komunikasi

Menghilangkan salah interpretasi

Menghilangkan frustrasi

“To create a win-win situation by satisfying employee needs while achieving organizational objectives” (R. N. Lussier).

2.2.3 Prinsip-Prinsip Human Relation

Human Relation menurut Siagian (2004: 7), adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu hubungan antara atasan dan hubungan dengan sesama rekan kerja yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan. Prinsip human relation menurut Siagian (2004: 102) adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil.
2. Hubungan kerja yang serasi, yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.
3. Penempatan tenaga kerja yang tepat, yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

2.2.4 Teknik-Teknik *Human Relation*

Human relation dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia (Onong, 2009: 141). *Human relation* dalam derajat intensitas yang tinggi, dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Orang tidak akan membiarkan dirinya dilanda masalah

dan masalah orang yang satu tidak sama dengan masalah orang lain. Orang yang menderita frustrasi dapat dilihat dari tingkah lakunya, ada yang merenung, murung, lunglai tak berdaya, putus asa, mengasingkan diri, mencari dalih untuk menutupi kemampuannya, mencari kompensasi, berfantasi, atau bertingkah laku kekanak-kanakan. Frustrasi itu diderita oleh pegawai, apalagi jika jumlahnya banyak ini akan mengganggu jalannya organisasi akan menjadi rintangan bagi tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, tidaklah bijaksana jika seorang pemimpin menangani pegawai yang frustrasi dengan tindakan kekerasan disinilah pentingnya peranan human relation, ia harus membawa penderita dari problem situation kepada problem solving behaviour (Onong, 2009: 141). *Human relation* dalam kegiatannya ada teknik yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang menderita frustrasi yakni apa yang disebut konseling, yang bertindak sebagai konselor bisa pemimpin organisasi, kepala humas, atau kepala-kepala lainnya. Konseling bertujuan membantu konseli, yakni pegawai yang menghadapi masalah atau yang menderita frustrasi, untuk memecahkan masalahnya sendiri atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya. *Human relation* dalam kegiatannya terdapat dua jenis konseling, bergantung pada pendekatan yang dilakukan. Kedua jenis konseling tersebut ialah directive counseling, yakni konseling yang langsung terarah, dan non directive counseling yakni konseling yang tidak langsung terarah (Onong, 2009: 141). Kunci aktivitas *human relation* adalah motivasi, memotivasi karyawan untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari,

kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan lain sebagainya. Seseorang memasuki suatu organisasi, karena ia berpikir organisasi akan dapat membantu dia untuk mencapai tujuannya, demikian pula para karyawan, mereka mempunyai organisasi, mereka anggota organisasi keorganisasian dimana mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemimpin organisasi tersebut dapat mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas para karyawan dan mengoprasikan hasrat-hasrat mereka untuk bekerja bersama-sama, ini semua tertuju kepada sasaran yang direncanakan, dan disini komunikasi memegang peranan penting (Onong, 2009: 141). *Human relation* seperti ditegaskan di atas adalah komunikasi persuasif, dengan melaksanakan *human relation* itu pemimpin organisasi atau pemimpin kelompok melakukan komunikasi dengan pegawainya secara manusiawi untuk menggiatkan mereka bekerja bersama-sama, sehingga hasilnya memuaskan disamping mereka bekerja dengan hati yang gembira.

2.2.5 Hambatan dalam *Human Relation*

Hambatan dalam *human relation* pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi. Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, prejudice, tamak, iri hati, apatisisme dan sebagainya. Faktor kepentingan

dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator ialah mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangkan komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan. Apabila seseorang dikonfrontasikan dengan suatu bentuk komunikasi yang tidak disukainya karena mengganggu kedudukan pendidikan, atau kepentingannya maka orang tersebut biasanya mencemoohkan komunikasi atau mungkin pula mengelakkan dan secara acuh tak acuh mendiskreditkan pesan komunikasi sebagai hal yang sukar dimengerti. Gejala mencemoohkan dan mengelakkan suatu komunikasi untuk kemudian menyesatkan pesan komunikasi yang dinamakan penghindaran (Onong, 2009: 141)

2.2.6 Hubungan *Human Relation* dengan Etos Kerja

Human relation dengan etos kerja memiliki hubungan yaitu, semakin baik kerja sama yang dilakukan oleh karyawan maka etos kerja yang mereka timbulkan juga semakin baik. Hal tersebut sesuai dengan teori yang di kemukakan menurut Keith Davis dalam bukunya *Human Relations at work*, dikutip oleh Hasan (2010:52), 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-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologi dan sosial.

2.3 Lingkungan kerja fisik

2.3.1 Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Sutrisno (2010: 118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Menurut Nawawi (2001) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan musik dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2009: 22) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Kondisi fisik lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

1). Kebersihan

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

2). Penerangan

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

3). Sirkulasi udara

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

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

Tata ruang yang rapi akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

5). Pewarnaan

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

6). Peralatan kerja yang tersedia

Peralatan kerja yang tersedia merupakan komponen yang menunjang aktivitas kerja.

1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan pegawai yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, ada faktor-faktor yang membentuknya. Menurut Supriadi dalam Subroto, (2005) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja ”. Berdasarkan teori tersebut maka dapat diambil pengertian bahwa keadaan lingkungan sekitar para karyawan bekerja merupakan tempat yang menentukan para karyawan dalam bekerja perlu diciptakan suatu lingkungan yang kondusif yang dapat menentramkan dan dapat membuat betah karyawan dalam bekerja. Faktor lingkungan yang mempengaruhi lingkungan kerja ada antara lain :

a. Lingkungan kerja fisik

1). Faktor lingkungan tata ruang kerja

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

2). Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja yang harus diketahui dan harus diperhatikan yang

berpengaruh besar terhadap semangat kegairahan kerja antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan. Kondisi lingkungan yang sehat dan aman merupakan dambaan setiap orang yang akan lebih baik apabila ditunjang dengan kondisi kantor atau tempat bekerja yang baik dan peralatan yang memadai maka akan menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik atau bisa juga meningkat.

b. Lingkungan kerja non fisik

1). Faktor lingkungan sosial

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

2). Faktor status sosial

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

3). Faktor hubungan kerja dalam organisasi

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

4). Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota organisasi atau diantara karyawan perusahaan. Adanya komunikasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan atau salah faham.

1.3.3 Hubungan Lingkungan fisik terhadap etos kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat erat hubungannya dengan etos kerja hal tersebut dikarenakan semakin baik lingkungan kerja yang ditempati karyawan maka etos kerja yang dikeluarkan pun semakin baik. Sesuai dengan teori menurut Alex S Nitisemito (2010), bahwa apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat kerja dan etos kerja.

Pendapat mengenai keamanan dalam bekerja di atas menggambarkan bahwa perusahaan bertanggung jawab akan kondisi karyawannya. Dorongan psikologis para karyawan dalam bekerja yang berupa rasa aman dan nyaman sangat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja. Konsentrasi yang tidak mendukung akan mengakibatkan semangat dan etos kerja kerja menurun.



2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian terdahulu

Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel	Metode	Hasil penelitian
Widdi ega rukmana 2010	Analisis Pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Semarang	<i>Human relation</i> (hubungan antar manuasia) (X1) Kondisi lingkungan fisik (X2) Etos kerja (Y1) Kinerja karyawan (Y2)	metode survei melalui penyebaran kuesioner	adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Etos Kerja terhadap Kinerja. Selanjutnya, Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Fisik Lingkungan masing-masing tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.
Nurul Aeni Sahbuddin 2016	Pengaruh <i>Human Relation</i> Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada perusahaan daerah air minum kota makkasar	<i>Human Relation</i> (X1) Lingkungan kerja (X2) Produktivitas karyawan (Y)	uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan pengujian hipotesis (uji F, uji t).	human relation dan kondisi lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan
Nurul Arifah	Pengaruh <i>Human Relation</i>	<i>Human relation</i>	analisis regresi linier berganda	hubungan antar manusia dan

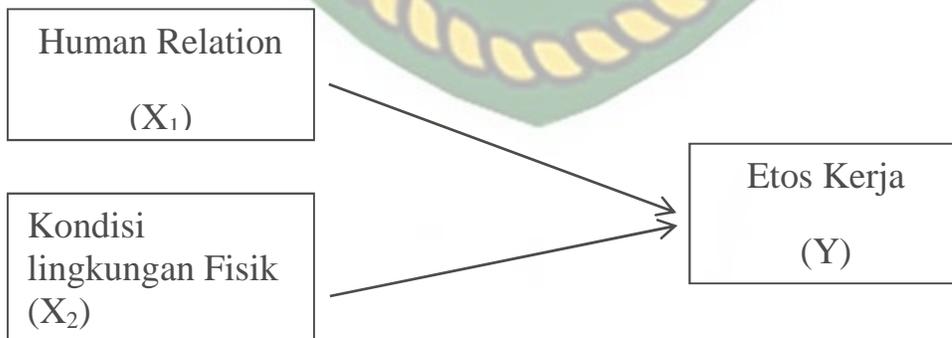
Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel	Metode	Hasil penelitian
2015	(Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen	(Hubungan antar manusia) (X1) Kondisi lingkungan fisik (X2) Etos kerja karyawan (Y)	dengan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi	kondisi lingkungan fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, apabila etos kerja karyawan disuatu perusahaan menurun, secara otomatis kinerja karyawan juga akan menurun.

2.5 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran yang akan dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat seperti pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1

Kerangka Penelitian



Sumber :

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

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

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

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (human relation), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2005 : dalam Rukmana 2010)

2.6 Hipotesis

Dari latar belakang masalah dan perumusan masalah yang ada maka untuk mempermudah penganalisisan penulis merumuskan hipotesis yaitu : **Diduga *human relation* dan kondisi lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.**



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, penulisan memperoleh data langsung dari Hutahaean Group yang berlokasi di Jalan Cempaka No.61 pekanbaru

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Human Relation</i> Menurut Siagian (2004: 7), adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan.	Hubungan dengan atasan Hubungan dengan sesama rekan kerja	a. Mampu menerima teguran b. Kesiapan mental c. Pengendalian emosional d. Sikap toleransi e. Menjalin hubungan baik f. Kebutuhan untuk bekerjasama g. Latar belakang budaya	Ordinal
Kondisi Lingkungan Fisik Menurut Sedarmayanti (2009: 22) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung	Lingkungan kerja fisik	1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Sirkulasi udara 4. Pewarnaan 5. Peralatan yang tersedia di kantor	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
maupun tidak langsung”			
Etos kerja adalah konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dengan sikap dan keseriusan dalam bekerja sebagai nilai yang sangat berharga Zulham (2008)	Sikap Keseriusan dalam bekerja	1. Tangguh dan pantang menyerah 2. Keinginan untuk mandiri 3. Menghargai waktu 4. Tanggung Jawab Penyesuaian	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Berdasarkan pada judul penelitian maka penulis menentukan populasi. Menurut Sugiyono (2017:80), definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian ini adalah subjek yang berkaitan dengan penelitian yang penulis lakukan di Hutahaean Group Pekanbaru. Yang dimaksud populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Hutahaean Group Pekanbaru yang berjumlah 60 orang karyawan (data dari pihak humas Hutahaean Group).

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah sebagai berikut : "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2017:84) definisi nonprobability sampling adalah "teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel". Jenis nonprobability sampling yang digunakan ini adalah sampling jenuh atau sering di sebut juga sensus.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang di ambil, yaitu seluruh karyawan Hutahaean Group Pekanbaru sebanyak 60 orang

3.4 Jenis dan Sumber Data

a. Data primer

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

b. Data Sekunder

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

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data dari responden, maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. interview yaitu dengan melakukan wawancara pimpinan dan karyawan Hutahaean Group yang juga dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
2. Questioner yaitu dengan mengajukan daftar pertanyaan khusus kepada responden yang merupakan karyawan Hutahaean Group tersebut. Skala ordinal digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

Skala pengukuran :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

C : Cukup

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3.6 Analisis Data

1. Uji Instrument Penelitian

Ketetapan suatu pengujian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Oleh karena itu instrument yang dipakai untuk mengumpulkan data harus valid dan reliable.

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu tingkat kemampuan sebuah instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran dengan instrument tersebut. Suatu skala pengukuran di sebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro,2009:172).

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya pertanyaan yang valid dari semua variabel tersebut dilakukan uji reliabilitas. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur (Wibowo:2012). Selain itu uji reliabilitas dilakukan untuk menguji tingkat ketepatan yang konstan atau tidak. Disamping itu uji reliabilitas juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat diandalkan dalam mengukur suatu jawaban dari suatu pertanyaan yang diajukan kepada auditor yang bertindak sebagai responden.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau

mendekati normal (Imam Ghozali, 2009).

2. Analisis Deskriptif

Menurut Kuncoro (2009:12) Analisis deskriptif adalah pengumpulan data untuk diuji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan data pada instrumen *human relation* (X_1) dan lingkungan fisik (X_2) terhadap etos kerja (Y).

3. Analisis regresi linier berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel terikat (Etos Kerja Karyawan)

X_1 = Variabel bebas (*Human Relation*)

X_2 = Variabel bebas (Kondisi Lingkungan Fisik)

a = Konstanta

4. Pengujian Hipotesis

1. Uji - f (simultan)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sugiyono:2007). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, yaitu Etos Kerja.

2. Uji – t (parsial)

Selanjutnya untuk menentukan variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikatnya digunakan uji t. Kriteria pengujiannya adalah H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{table}$, yang berarti bahwa tidak ada pengaruh yang paling dominan dari variabel pengaruh *human relation* dan kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja karyawan pada Hutahaean Group Pekanbaru.

3. Menentukan koefisien determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang serentak atau bersama sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperhatikan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan (beberapa buku menyatakan pengaruh) dari variabel X terhadap keragaman variabel Y (Wibowo, 2012:135)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Hutahaean Group Pekanbaru

Hutahaean Group adalah sebuah perusahaan yang terkonsentrasi pada perkebunan kelapa sawit, dan pabrik kelapa sawit processing dengan jumlah lahan 5700 hektar untuk kelapa sawit dan 300 hektar untuk perkebunan karet, kemudian untuk palm oil teluksono 7700 hektar di Kabupaten Rokan Hulu kapasitas 60 TPH, terletak di daerah Dalu-Dalu Provinsi Riau. Perusahaan ini juga memiliki unit bisnis dalam pengolahan ubi kayu (tapioka) yang dikelola PT. Natumingka 1500 hektar terletak di Tobasa, Samosir Sumatra Utara.

Strategi dalam pengembangan bidang usaha Hutahaean Group adalah dengan mengembangkan model agribisnis yang terintegrasi tangguh. Berjejaring mencakup seluruh bidang perkebunan, pertanian, dan usaha pengolahan. Sejak awal perusahaan ini sebagai perusahaan palm plantation, kini berkembang dan diversifikasi untuk bidang usaha seperti : Hotel bidang lima, golf resort, waterpark & property dan lain-lainnya.

Pada tahun 1996, perusahaan ini membangun pabrik penggilingan minyak kelapa sawit pertama. Pabrik ini bisa memproduksi sekitar 30 ton per jam. Tahun kedua, sudah meningkat menjadi 60 ton per jam. Kemudian perusahaan ini

mendirikan lagi pabrik kedua pada tahun 2004 yang berlokasi di Teluk Sono dan Sei Murai, kabupaten Rokan Hulu, dengan kapasitas produksi 60 ton per jam.

Dalam pengembangan perkebunan kelapa sawit perusahaan ini menggunakan program plasma yaitu sebuah inisiatif yang dirancang untuk pengembangan perkebunan sawit dan menjalin kerja sama dengan petani penghasil kelapa sawit yang berdomisili di lingkungan perkebunan perusahaan.

Nama-nama unit bisnis yang ada di Hutahaeen Group yaitu : Irma Jaya Perkasa (General Trading and Contractor), PT. Buluh Cina (Property and Contractor), PT. Labersa Hutahaeen (Fife Star Hotel Resort), PT. Labersa Hutahaeen (Labersa Golf Resort), PT. Labersa Hutahaeen (Labersa Water & Theme Park)

4.2 Identitas Perusahaan

Berikut merupakan identitas dari Hutahaeen Group Pekanbaru

Nama perusahaan : Hutahaeen Group

Alamat Perusahaan : Jl. Cempaka No.61, Harjosari, Sukajadi,
Kota Pekanbaru, Riau 28156

Provinsi : Riau

Website : www.hutahaeen.com

Status Perusahaan : Swasta

Standar Perusahaan : Nasional

4.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dalam visi misi tersebut tercantum tujuan dari perusahaan Hutahaeen Group memiliki visi dan misionis yang harus dicapai untuk mengembangkan perusahaan yang mereka miliki.

Visi

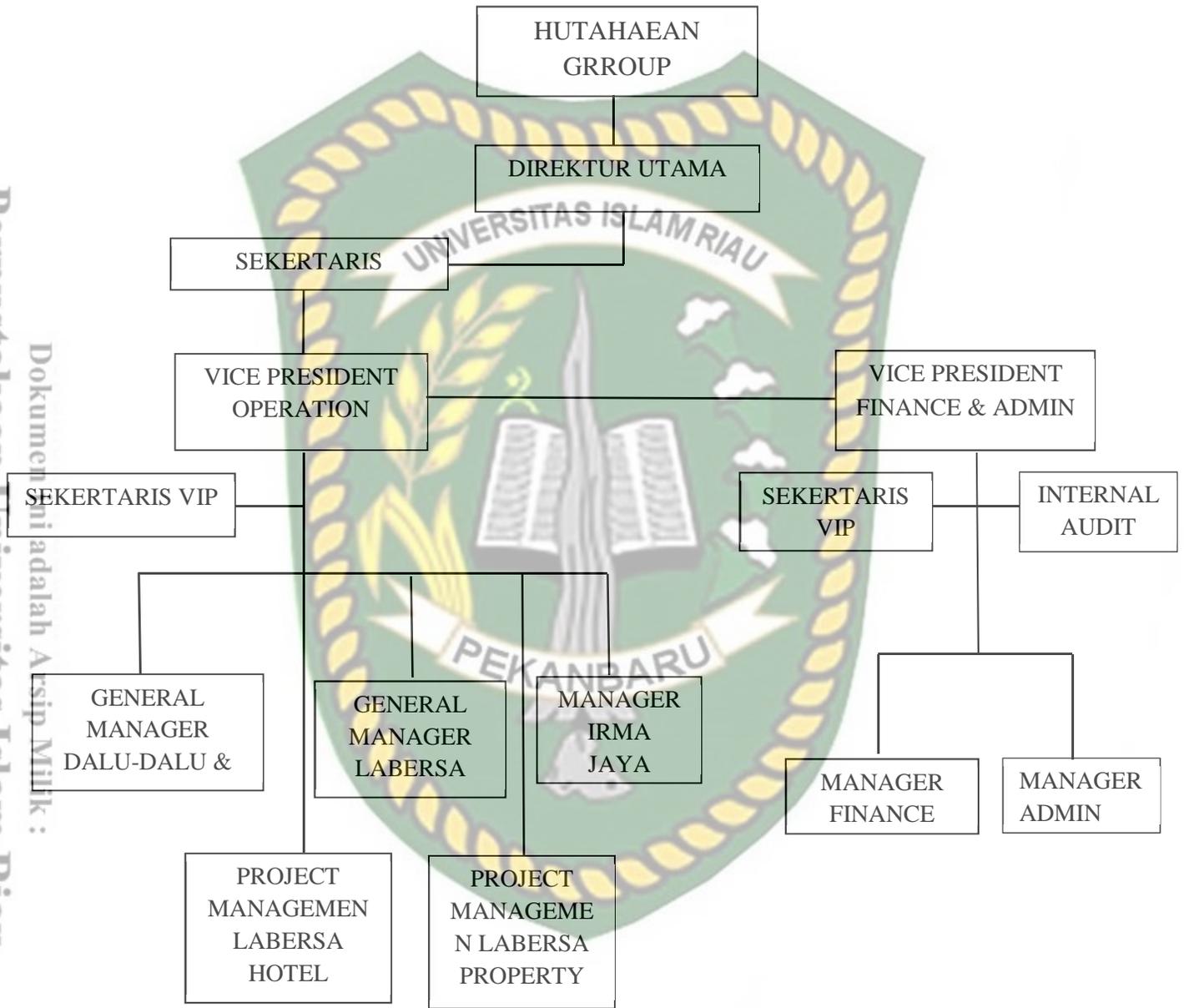
Perusahaan perkebunan yang paling produktif, paling efektif, serta terbaik sistem manajemennya diantara perkebunan-perkebunan kelapa sawit di Indonesia

Misi

Tim manajemen Hutahaeen bertekad untuk meninggalkan karya nyata dalam industri perkebunan melalui

1. SDM yang telah terlatih, profesional, integritas serta loyal terhadap perusahaan
2. Budayakerja dan sikap mental positif yang dimiliki oleh seluruh staff dan karyawan
3. Pengelolaan kegiatan usaha yang senantiasa ramah terhadap lingkungan
4. Serta dapat bekerja dengan masyarakat sekitarnya.

STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh *human relation* dan kondisi Kondisi Lingkungan Fisik terhadap etos kerja karyawan pada Hutahaean Group Pekanbaru. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation* dan kondisi Kondisi Lingkungan Fisik terhadap etos kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan karyawan pada Hutahaean Group Pekanbaru. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 60 responden. Hal-hal tersebut antara lain mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada Hutahaean Group Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	49	81.67
2	Perempuan	11	18.33
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa dari 60 responden pada Hutahaeen Group Pekanbaru, responden yang berjenis kelamin Laki-Laki yaitu sebanyak 49 orang atau 81.67% dan sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 11 orang atau 18.33%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Hutahaeen Group Pekanbaru mayoritas karyawannya berjenis kelamin Laki-Laki.

5.1.2 Usia

Didalam sebuah organisasi usia menjadi faktor yang diperhitungkan, karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja seseorang didalam suatu organisasi tersebut. Biasanya semakin tua usia seorang karyawan maka semakin menurun pula kinerjanya. Berikut jumlah responden berdasarkan tingkat usia :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase
1	20 s.d 29	16	26.67
2	30 s.d 39	20	33.33
3	40 s.d 49	19	31.67
4	>50	5	8.33
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 60 responden pada Hutahaeen Group Pekanbaru, responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 26.67%, responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 33.33%, responden yang berusia antara 40 s.d 49 tahun adalah sebanyak 19 orang atau 31.67%, dan responden yang

berusia diatas 50 tahun sebanyak 5 orang atau 8.33%. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun.

5.1.3 Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi pada umumnya akan lebih mudah memahami tugas dan pembelajaran yang diberikan. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	10	16.67
2	D3	14	23.33
3	S1	24	40.00
4	S2	7	11.67
5	S3	5	8.33
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 60 responden pada Hutahaean Group Pekanbaru, responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 10 orang atau 16.67%, responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 14 orang atau 23.33%, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 24 orang atau 40.00%, responden dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 7 orang atau 11.67%, dan responden dengan tingkat pendidikan S3 sebanyak 5 orang atau 8.33%. Dengan demikian secara garis besar dapat dilihat

responden terbanyak merupakan responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 24 orang atau 40.00%.

5.1.4 Lama Bekerja

Adapun lamanya bekerja karyawan dalam memberikan kontribusi terhadap Hutahaeen Group Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 Tahun	19	31.67
2	5-10 Tahun	26	43.33
3	> 10 Tahun	15	25.00
	Jumlah	60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa dari 60 responden pada Hutahaeen Group Pekanbaru, responden dengan lama masa kerja kurang dari 5 tahun adalah sebanyak 19 orang atau 31.67%, responden dengan lama masa kerja antara 5-10 tahun adalah sebanyak 26 orang atau 43.33%, dan responden dengan lama masa kerja diatas 10 tahun adalah sebanyak 15 orang atau 25.00%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Hutahaeen Group Pekanbaru mayoritas karyawannya adalah dengan lama masa kerja antara 5-10 tahun yaitu 26 orang atau 43.33%.

5.2 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden tentang variabel *Human Relation*, Kondisi Lingkungan Fisik dan Etos Kerja Karyawan maka perlu diuji kelayakan dari masing-

masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran atau ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

5.2.1 Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2007:172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2007:179) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r -hitung dan r -tabel sebagai berikut: Jika r -hitung $>$ r -tabel maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r -hitung $<$ r -tabel maka dinyatakan tidak valid. Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($= 0.05$) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 60 orang responden. Kemudian untuk menentukan r tabel digunakan $df = n - 2$, berarti $60 - 2 = 58$. Dari r tabel uji dua arah untuk $\alpha = 5\%$ diketahui nilai **r tabel sebesar 0,254.**

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r hitung dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel *Human Relation* (X_1), Kondisi Lingkungan Fisik (X_2) dan Etos Kerja Karyawan (Y) pada Hutahaean Group Pekanbaru, diperoleh hasil analisis program SPSS dan nilai r tabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r – hitung	r - tabel	Keterangan
<i>Human Relation</i> (X_1)	X _{1.1}	0.749	0,254	Valid
	X _{1.2}	0.793	0,254	Valid
	X _{1.3}	0.832	0,254	Valid
	X _{1.4}	0.837	0,254	Valid
	X _{1.5}	0.782	0,254	Valid
	X _{1.6}	0.669	0,254	Valid
Kondisi Lingkungan Fisik (X_2)	X _{2.1}	0.681	0,254	Valid
	X _{2.2}	0.758	0,254	Valid
	X _{2.3}	0.731	0,254	Valid
	X _{2.4}	0.753	0,254	Valid
	X _{2.5}	0.747	0,254	Valid
Etos Kerja Karyawan (Y)	Y _{.1}	0.709	0,254	Valid
	Y _{.2}	0.815	0,254	Valid
	Y _{.3}	0.757	0,254	Valid
	Y _{.4}	0.785	0,254	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat dilihat masing-masing nilai *corrected item total* (r -hitung) lebih besar dari r -tabel. Dengan demikian berarti butir-butir pernyataan tentang variabel *Human Relation* (X_1), Kondisi Lingkungan Fisik (X_2) dan Etos Kerja Karyawan (Y) yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama. Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat dikatakan realibel apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih besar dari 0,60.

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	<i>Human Relation</i> (X ₁)	0.865	0.60	Reliabel
2	Kondisi Lingkungan Fisik (X ₂)	0.769	0.60	Reliabel
	Etos Kerja Karyawan (Y)	0.766	0.60	Reliabel

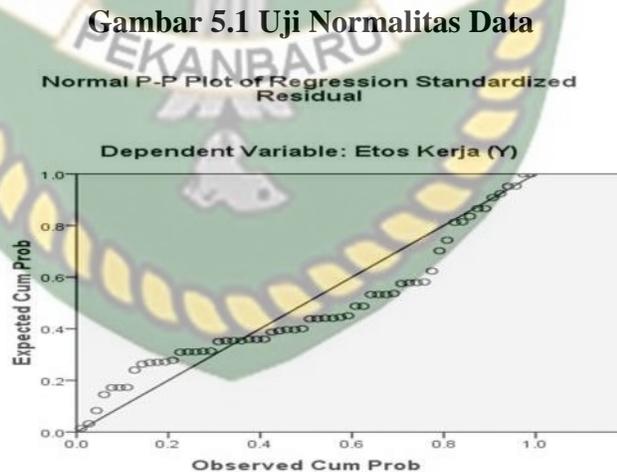
Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel *Human Relation* (X₁) adalah sebesar 0.865 (>0.60), Kondisi Lingkungan Fisik (X₂) adalah sebesar 0.769 (>0.60), dan Etos Kerja Karyawan (Y) sebesar 0.766 (>0.60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya. Hasil pengujian

reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Imam Ghozali, 2011: 35). Hasil uji normalitas data dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada gambar 5.1 berikut ini:



Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan gambar 5.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data terdapat disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu maka model

regresi variabel independen dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas data. Ini berarti data tersebut normal dan layak diuji. Dengan demikian pengujian statistik dalam penelitian ini untuk memenuhi hipotesis penelitian.

5.4 Analisis Deskriptif

5.4.1 Analisis Deskriptif Variabel *Human Relation* (X_1)

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel *Human Relation* (X_1), dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Tentang Saya Dapat Menerima Teguran Dari
Atasan Untuk Tujuan Yang Lebih Baik

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	21.67
2	Setuju	37	61.67
3	Cukup Setuju	8	13.33
4	Kurang Setuju	2	3.33
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya dapat menerima teguran dari atasan untuk tujuan yang lebih baik. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 21.67%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 37 orang atau 61.67%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 13.33%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 3.33%, dan

responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya dapat menerima teguran dari atasan untuk tujuan yang lebih baik berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Tentang Saya Mampu Bekerjasama Dalam Tim

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8.33
2	Setuju	41	68.33
3	Cukup Setuju	12	20.00
4	Kurang Setuju	2	3.33
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
	Jumlah	60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya mampu bekerjasama dalam tim. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 8.33%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 41 orang atau 68.33%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 20.00%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 3.33%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya mampu bekerjasama dalam tim berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Saya Dapat Mengatasi Masalah Yang Muncul Di Kantor

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	10.00
2	Setuju	39	65.00
3	Cukup Setuju	13	21.67
4	Kurang Setuju	2	3.33
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya dapat mengatasi masalah yang muncul di kantor. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 10.00%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 39 orang atau 65.00%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 21.67%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 3.33%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya dapat mengatasi masalah yang muncul di kantor berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Saya Bertanggung Jawab Atas Tugas Yang diberikan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	8.33
2	Setuju	36	60.00
3	Cukup Setuju	16	26.67

4	Kurang Setuju	3	5.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 8.33%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 36 orang atau 60.00%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 16 orang atau 26.67%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 5.00%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Tentang Saya Bisa Mengendalikan Diri Dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	30.00
2	Setuju	26	43.33
3	Cukup Setuju	13	21.67
4	Kurang Setuju	3	5.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya bisa mengendalikan diri dalam

melaksanakan pekerjaan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 30.00%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 26 orang atau 43.33%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 21.67%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 3 orang atau 5.00%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya bisa mengendalikan diri dalam melaksanakan pekerjaan berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Tentang Saya Menghormati dan Toleransi Dengan Latar Belakang Budaya Sesama Karyawan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	15.00
2	Setuju	32	53.33
3	Cukup Setuju	19	31.67
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya menghormati dan toleransi dengan latar belakang budaya sesama karyawan. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 15.00%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 32 orang atau 53.33%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 31.67%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju dan responden yang

memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya menghormati dan toleransi dengan latar belakang budaya sesama karyawan berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.13
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel *Human Relation* (X_1)

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Saya dapat menerima teguran dari atasan untuk tujuan yang lebih baik.	13	37	8	2	-	60	4.02
		65	148	24	4	0	241	
2	Saya mampu bekerjasama dalam tim.	5	41	12	2	-	60	3.82
		25	164	36	4	0	229	
3	Saya dapat mengatasi masalah yang muncul di kantor.	6	39	13	2	-	60	3.82
		30	156	39	4	0	229	
4	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.	5	36	16	3	-	60	3.72
		25	144	48	6	0	223	
5	Saya bisa mengendalikan diri dalam melaksanakan pekerjaan.	18	26	13	3	-	60	3.98
		90	104	39	6	0	239	
6	Saya menghormati dan toleransi dengan latar belakang budaya sesama karyawan.	9	32	19	-	-	60	3.83
		45	128	57	0	0	230	
	Jumlah	56	211	81	12	0	360	3.86
	Jumlah Bobot	280	844	243	24	0	1391	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari data tabel 5.13 diatas memperlihatkan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap semua variabel *Human Relation* (X_1), dengan jumlah rata-rata keseluruhan yaitu 3.86, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel *Human Relation* (X_1) secara keseluruhan pada Hutahaean

Group Pekanbaru adalah Setuju. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pertanyaan responden mengenai variabel *Human Relation* pada karyawan Hutahaeen Group pekanbaru sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\
 &= 6 \times 5 \times 60 \\
 &= 1800 \\
 \text{Skor Mainimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai terendah} \times \text{Responden} \\
 &= 6 \times 1 \times 60 \\
 &= 360 \\
 \text{Rata - rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Mainimal}}{5} \\
 &= \frac{1800 - 360}{5} \\
 &= 288
 \end{aligned}$$

Untuk menentukan tingkat kategori pengaruh *human relation* pada karyawan Hutahaeen Group Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Setuju	: 1512 - 1800
Kategori Setuju	: 1224 - 1511
Kategori Cukup	: 936 - 1223
Kategori Tidak Setuju	: 648 - 935
Kategori Sangat Tidak Setuju	: 360 - 647

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Human Relation* pada karyawan Hutahaean Group Pekanbaru kriteria penilaian dalam kategori setuju karena jumlah total skor item yang di peroleh 1391 berada pada kategori setuju diantara 1224 – 1511.

5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kondisi Kondisi Lingkungan Fisik (X₂)

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel Kondisi Lingkungan Fisik (X₂), dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Tentang Ruangan Tempat Saya Bekerja Bersih dan Nyaman

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	15.00
2	Setuju	33	55.00
3	Cukup Setuju	12	20.00
4	Kurang Setuju	6	10.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang Ruangan tempat saya bekerja bersih dan nyaman. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 15.00%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 33 orang atau 55.00%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 12 orang atau 20.00%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 6 orang atau 10.00%, dan responden

yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Ruangan tempat saya bekerja bersih dan nyaman berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Tentang Peneranagan di Ruang Kerja Saya Cukup Memadai

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	21.67
2	Setuju	34	56.67
3	Cukup Setuju	11	18.33
4	Kurang Setuju	2	3.33
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang Peneranagan di ruang kerja saya cukup memadai. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 13 orang atau 21.67%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 34 orang atau 56.67%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 18.33%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 3.3%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Peneranagan di ruang kerja saya cukup memadai berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Tentang Ruang Tempat Saya Bekerja Tertata Dengan Rapi

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	31.67
2	Setuju	38	63.33
3	Cukup Setuju	2	3.33
4	Kurang Setuju	1	1.67
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang Ruang tempat saya bekerja tertata dengan rapi. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 31.67%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 38 orang atau 63.33%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 3.33%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 1.67%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Ruang tempat saya bekerja tertata dengan rapi berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Tentang Pewarnaan Dinding Ruang Kerja Saya Sudah Tertata Dengan Baik

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	15.00
2	Setuju	45	75.00
3	Cukup Setuju	5	8.33
4	Kurang Setuju	1	1.67

5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang Pewarnaan dinding ruang kerja saya sudah tertata dengan baik. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 15.00%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 45 orang atau 75.00%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 8.33%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 1.67%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Pewarnaan dinding ruang kerja saya sudah tertata dengan baik berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Tentang Peralatan dan Perlengkapan Kerja Selalu Tersedia

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	16.67
2	Setuju	44	73.33
3	Cukup Setuju	5	8.33
4	Kurang Setuju	1	1.67
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang Peralatan dan perlengkapan kerja selalu tersedia. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak

10 orang atau 16.67%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 44 orang atau 73.33%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 5 orang atau 8.33%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 1 orang atau 1.67%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Peralatan dan perlengkapan kerja selalu tersedia berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.19
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kondisi Lingkungan Fisik (X₂)

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Ruangan tempat saya bekerja bersih dan nyaman.	9	33	12	6	-	60	3.75
		45	132	36	12	0	225	
2	Penerangan di ruang kerja saya cukup memadai.	13	34	11	2	-	60	3.96
		65	136	33	4	0	238	
3	Ruangan tempat saya bekerja tertata dengan rapi.	19	38	2	1	-	60	4.25
		95	152	6	2	0	255	
4	Pewarnaan dinding ruang kerja saya sudah tertata dengan baik.	9	45	5	1	-	60	4.03
		45	180	15	2	0	242	
5	Peralatan dan perlengkapan kerja selalu tersedia.	10	44	5	1	-	60	4.05
		50	176	15	2	0	243	
Jumlah		60	194	35	11	0	300	4.01
Jumlah Bobot		300	776	105	22	0	1203	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari data tabel 5.19 diatas memperlihatkan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap semua variabel Kondisi Lingkungan Fisik (X₂), dengan

jumlah rata-rata keseluruhan yaitu 4.01, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel Kondisi Lingkungan Fisik (X_2) secara keseluruhan pada Hutahaean Group Pekanbaru adalah Setuju.

$$\text{Skor Maksimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden}$$

$$= 5 \times 5 \times 60$$

$$= 1500$$

$$\text{Skor Mainimal} = \text{Item} \times \text{Nilai terendah} \times \text{Responden}$$

$$= 5 \times 1 \times 60$$

$$= 300$$

$$\text{Rata - rata} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Mainimal}}{5}$$

$$= \frac{1500 - 300}{5}$$

$$= 240$$

Untuk menentukan tingkat kategori pengaruh *human relation* pada karyawan Hutahaean Group Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Setuju : 1260 - 1500

Kategori Setuju : 1020 - 1259

Kategori Cukup : 780 - 1019

Kategori Tidak Setuju : 540 - 779

Kategori Sangat Tidak Setuju : 300 - 539

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kondisi lingkungan fisik pada karyawan Hutahaean Group Pekanbaru kriteria penilaian dalam kategori setuju karena jumlah total skor item yang di peroleh 1203 berada pada kategori setuju diantara 1020 – 1259.

5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Etos Kerja Karyawan (Y)

Untuk dapat melihat hasil jawaban responden terhadap pernyataan variabel Etos Kerja Karyawan (Y), dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Tentang Saya Dapat Menyelesaikan Tugas Dengan Tepat Waktu

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	13.33
2	Setuju	33	55.00
3	Cukup Setuju	19	31.67
4	Kurang Setuju	-	0.00
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 8 orang atau 13.33%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 33 orang atau 55.00%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 31.67%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak

Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Tentang Saya Orang Yang Optimis Dalam Bekerja

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	18.33
2	Setuju	30	50.00
3	Cukup Setuju	17	28.33
4	Kurang Setuju	2	3.33
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
	Jumlah	60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya orang yang optimis dalam bekerja. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 18.33%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 30 orang atau 50.00%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 17 orang atau 28.33%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 3.33%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya orang yang optimis dalam bekerja berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Tentang Saya Bekerja Dengan Baik Untuk Hasil Yang Maksimal

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	31.67
2	Setuju	28	46.67
3	Cukup Setuju	11	18.33
4	Kurang Setuju	2	3.33
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.22 diatas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya bekerja dengan baik untuk hasil yang maksimal. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 19 orang atau 31.67%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 28 orang atau 46.67%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 11 orang atau 18.33%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 3.33%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya bekerja dengan baik untuk hasil yang maksimal berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Tentang Saya Dapat Bersosialisasi Dengan Rekan Kerja

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	16.67
2	Setuju	34	56.67
3	Cukup Setuju	14	23.33

4	Kurang Setuju	2	3.33
5	Sangat Tidak Setuju	-	0.00
Jumlah		60	100.00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.23 diatas, dapat diketahui dari 60 orang responden menyatakan tanggapan tentang Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja. Responden yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu sebanyak 10 orang atau 16.67%, responden yang memberikan jawaban Setuju yaitu sebanyak 34 orang atau 56.67%, responden yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu sebanyak 14 orang atau 23.33%, responden yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu sebanyak 2 orang atau 3.33%, dan responden yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada. Jadi dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.24
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Etos Kerja Karyawan(Y)

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.	8	33	19	-	-	60	3.82
		40	132	57	0	0	229	
2	Saya orang yang optimis dalam bekerja.	11	30	17	2	-	60	3.83
		55	120	51	4	0	230	
3	Saya bekerja dengan baik untuk hasil yang maksimal.	19	28	11	2	-	60	4.06
		95	112	33	4	0	244	
4	Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja.	10	34	14	2	-	60	3.86
		50	136	42	4	0	232	

Jumlah	48	125	61	6	0	240	3.89
Jumlah Bobot	240	500	183	12	0	935	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari data tabel 5.24 diatas memperlihatkan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap semua variabel Etos Kerja Karyawan (Y), dengan jumlah rata-rata keseluruhan yaitu 3.89, yang menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang variabel Etos Kerja Karyawan (Y) secara keseluruhan pada Hutahaeen Group Pekanbaru adalah Setuju.

$$\text{Skor Maksimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden}$$

$$= 4 \times 5 \times 60$$

$$= 1200$$

$$\text{Skor Mainimal} = \text{Item} \times \text{Nilai terendah} \times \text{Responden}$$

$$= 4 \times 1 \times 60$$

$$= 240$$

$$\text{Rata - rata} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Mainimal}}{5}$$

$$= \frac{1200 - 240}{5}$$

$$= \frac{960}{5}$$

$$= 192$$

Untuk menentukan tingkat kategori pengaruh *human relation* pada karyawan Hutahaeen Group Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Setuju : 1008 - 1200

Kategori Setuju : 816 - 1007

Kategori Cukup : 624 - 815

Kategori Tidak Setuju : 432 - 623

Kategori Sangat Tidak Setuju : 240 - 431

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kondisi lingkungan fisik pada karyawan Hutahaean Group Pekanbaru kriteria penilaian dalam kategori setuju karena jumlah total skor item yang di peroleh 935 berada pada kategori setuju diantara 816 – 1007.

Tabel 5.25
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Pengaruh *Human Relation*
dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan

No	Variabel	Kategori					Rata-Rata
		SS	S	CS	KS	STS	
1	<i>Human Relation</i> (X ₁)	56	211	81	12	0	3.86
2	Kondisi Lingkungan Fisik (X ₂)	60	194	35	11	0	4.01
3	Etos Kerja Karyawan (Y)	48	125	61	6	0	3.89

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

5.5 Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Hutahaean Group Pekanbaru

5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas *Human Relation* (X₁) dan Kondisi Lingkungan Fisik (X₂) terhadap variabel terikat Etos Kerja Karyawan (Y). Adapun persamaan rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Variabel terikat (Etos Kerja Karyawan)

X₁ = Variabel bebas (*Human Relation*)

X₂ = Variabel bebas (*Kondisi Lingkungan Fisik*)

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien arah dari regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen atau mengukur besar pengaruh X terhadap Y, jika X naik satu satuan.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.26
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.433	1.779		-.243	.809
	Human Relation (X1)	.567	.050	.818	11.272	.000
	Kondisi Lingkungan Fisik (X2)	.143	.068	.152	2.092	.041

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari tabel 5.26 hasil output SPSS diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,433 + 0,818X_1 + 0,152X_2$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0,433 artinya jika variabel *Human Relation* (X_1) dan Kondisi Lingkungan Fisik (X_2) nilainya tetap, maka variabel Etos Kerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 0,433.
- b. Koefisien regresi variabel *Human Relation* (X_1) sebesar 0,818 berarti jika variabel *Human Relation* (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Etos Kerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,818 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Human Relation* dengan Etos Kerja Karyawan. Semakin besar *Human Relation* maka Etos Kerja Karyawan juga akan semakin meningkat.
- c. Koefisien regresi variabel Kondisi Lingkungan Fisik (X_1) sebesar 0,152 berarti jika variabel Kondisi Lingkungan Fisik (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Etos Kerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,152 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kondisi Lingkungan Fisik dengan Etos Kerja Karyawan. Semakin besar Kondisi Lingkungan Fisik maka Etos Kerja Karyawan juga akan semakin meningkat.

5.5.2 Uji Hipotesis

1. Uji - t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat (Y). Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi < 0.05 , maka secara parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- b. Apabila nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi > 0.05 , maka secara parsial variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , pada signifikansi 5% ($\alpha = 0.05$).

$$\begin{aligned}t_{\text{tabel}} &= t_{\alpha/2 : n-k-1} \\ &= 0,05/2 : 60-2-1 \\ &= 0,025 : 57 \\ &= 2,0025\end{aligned}$$

Maka diketahui $t_{\text{tabel}} = 2.0025$, dari hasil output SPSS pada tabel 5.26 sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Nilai $t_{\text{hitung}} \text{ Human Relation } (X_1) = 11.272 > 2.0025$ (t_{tabel}) atau nilai signifikansi $= 0.000 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial *Human Relation* berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan pada Hutahaean Group Pekanbaru.
- 2) Nilai $t_{\text{hitung}} \text{ Kondisi Lingkungan Fisik } (X_2) = 2.092 > 2.0025$ (t_{tabel}) atau nilai signifikansi $= 0.041 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial Kondisi Lingkungan Fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan pada Hutahaean Group Pekanbaru.

2. Uji - f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y). Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi < 0.05 , maka secara simultan variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- b. Apabila nilai $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi > 0.05 , maka secara simultan variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Uji f ini dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} , pada signifikansi 5% ($=0,05$).

$$\begin{aligned}
 f_{\text{tabel}} &= \text{Df N1 (k) ; Df N2 (n-k-1)} \\
 &= \text{Df N1 (2) ; Df N2 (60-2-1) = Df N1 (2) ; Df N2 (57)} \\
 &= 3.16
 \end{aligned}$$

Maka diketahui nilai $f_{\text{tabel}} = 3.16$, selanjutnya untuk menentukan nilai f_{hitung} dapat dilihat melalui output SPSS dibawah ini:

Tabel 5.27
Hasil Uji f
ANOVA^p

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.377	2	105.188	66.467	.000 ^a
	Residual	90.207	57	1.583		
	Total	300.583	59			

a. Predictors: (Constant), Kondisi Lingkungan Fisik (X2), Human Relation (X1)

b. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Berdasarkan tabel 5.27 hasil output SPSS diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai $f_{hitung} = 66.467 > 3.16$ (f_{tabel}) atau nilai signifikansi = $0.000 < 0.05$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan pada Hutahaean Group Pekanbaru.

5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas yaitu *Human Relation* (X_1) dan Kondisi Lingkungan Fisik (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Etos Kerja Karyawan (Y). Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.689	1.25800

a. Predictors: (Constant), Kondisi Lingkungan Fisik (X_2), Human Relation (X_1)

b. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2018.

Dari tabel 5.28 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2) sebesar 0.689 (68.9%). Ini menjelaskan bahwa *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Fisik pada Hutahaean Group Pekanbaru berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan sebesar 68.9%. Sedangkan sisanya sebesar

31.1% (100% - 68.9%) menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.6 Pembahasan

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

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

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa *human relation* salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja. *Human Relation* dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dan merupakan komunikasi persuasive, karena dengan melaksanakan *human relation* pimpinan perusahaan dapat melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara baik. Dengan *human relation* dapat memecahkan masalah yang ada pada perusahaan yang menyangkut mengenai konflik antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan pribadi kemudian akan menyebabkan tujuan dari perusahaan menjadi tidak lancar. Dengan hubungan yang baik dan suasana yang nyaman antara satu dengan yang lainnya maka akan menimbulkan kondisi yang harmonis dan etos kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai

rasa kebutuhan akan kerjasama dengan karyawan lain. *human relation* dalam hal ini adalah kebutuhan akan kerjasama, merupakan salah satu esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, dalam arti bahwa kebutuhan akan kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan yang baik diantara sesama tanpa disertai dengan perbedaan-perbedaan diantara mereka. Hal tersebut akan dapat menciptakan suatu pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja, dimana pandangan hidup ini yang sebenarnya merupakan pembentuk etos (Qohar, 1990). Dengan adanya kebutuhan akan kerjasama diantara karyawan maka akan tercipta suatu pandangan hidup yang khas diantara mereka, dan akan dapat memunculkan ataupun meningkatkan etos kerja. *Human relation* dengan etos kerja memiliki hubungan yaitu, semakin baik kerja sama yang dilakukan oleh karyawan maka etos kerja yang mereka timbulkan juga baik, hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Keith Davis, *human relation* adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang –orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologi dan sosial.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mulyani Sri (2012), Pengaruh *Human Relation* Dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Pdam Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan dan hasil

penelitian dengan regresi linier berganda membuktikan bahwa human relations dan lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap etos kerja

2. Pengaruh Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja.

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa Kondisi Lingkungan Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja. Hal ini dikarenakan setiap karyawan perusahaan mampu di dalam menerapkan suatu kondisi lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan sesuai dengan keinginan yang karyawan dapat menciptakan semangat kerja. Lingkungan fisik dalam perusahaan sangat erat hubungannya dengan etos kerja hal tersebut dikarenakan semakin baik lingkungan kerja yang ditempati karyawan maka etos kerja yang dikeluarkan juga semakin baik, sesuai dengan teori, Alex S Nitisemit berpendapat bahwa “Apabila perusahaan dapat memberikan jaminan keamanan, ketenangan dalam bekerja maka akan timbul semangat kerja dan gairah kerja”. Lingkungan fisik mencakup fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan keadaan yang berada disekitar perusahaan. Dimana mereka menerima untuk bekerja dengan kondisi yang telah disediakan oleh perusahaan. Dengan ini dapat terlihat bahwa di dalam perusahaan tersebut para karyawan memunculkan totalitas kepribadian untuk mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (high performance) atau dapat memunculkan etos kerja di dalam pribadi masing masing karyawan

(Tasmara, 2002). Dengan menerima kondisi lingkungan fisik yang sudah disediakan perusahaan maka mereka bisa mengekspresikan dan memberikan suatu hasil kerja yang optimal, hal ini yang menyebabkan etos kerja dapat terwujud. Hasil penelitian ini sejalan Widdi Ega Rukmana, (2010) Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal

3. **Human Relation dan Kondisi Lingkungan Fisik berpengaruh Etos Kerja Karyawan.**

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan. Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya (Chaplin, 2001). Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan meningkatnya etos kerja. Onong (2009) mengemukakan bahwa unsur-unsur yang berkontribusi terciptanya etos kerja yang menyenangkan adalah: (1) kualitas kepemimpinan, (2) kadar kepercayaan, (3) komunikasi, ke

atas dan ke bawah, (4) perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, (5) tanggung jawab, (6) imbalan yang adil, (7) tekanan pekerjaan yang nalar, (8) kesempatan, (9) pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar, dan (10) keterlibatan pegawai, partisipasi. Hasil ini menunjukkan bahwa *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Fisik dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan Etos Kerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Ini sejalan dengan penelitian dengan Nur Arifah (2015) dengan judul Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen dan hasil penelitian membuktikan bahwa *human relation* dan kondisi lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *Human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja karyawan pada Hutahaeen Group Pekanbaru
2. Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kondisi Lingkungan Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja karyawan pada Hutahaeen Group Pekanbaru
3. Berdasarkan penelitian ini, *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja karyawan pada Hutahaeen Group Pekanbaru
4. Berdasarkan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang walaupun menggunakan objek dan tempat yang berbeda namun menguatkan bahwa hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, apabila etos kerja karyawan disuatu perusahaan menurun, secara otomatis kinerja karyawan juga akan menurun.

6.2. Saran

1. Pihak perusahaan di harapkan kedepannya lebih memperhatikan tentang tanggung jawab karyawan atas tugasnya, kebersihan ruang kantor, dan penerangan. Karena variabel *Human relation* dan Kondisi lingkungan fisik mempunyai pengaruh dalam menumbuhkan dan meningkatkan etos kerja, sehingga etos kerja karyawan akan semakin lebih baik.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi etos kerja diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan pimpinan dan perusahaan dalam memperbaiki kekurangan-kekurangan seperti kurangnya rasa optimis dalam bekerja, hasil kerja yang kurang maksimal, dan ada beberapa karyawan yang kurang bersosialisasi dengan rekan kerja. Dan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.



LAMPIRAN

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KONDISI LINGKUNGAN FISIK TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA HUTAHAEAN GROUP PEKANBARU

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pernyataan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu

B. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin : Perempuan / Laki-Laki

Pendidikan : S3 S2 S1 D3 SLTA

Lama Bekerja : < 5 Tahun 5-10 Tahun 11-15 Tahun

C. Pertanyaan

Isilah pernyataan dibawah ini dengan menyilang (x) pada kolom jawaban dengan ketentuan:

1. SS : Sangat Setuju

2. S : Setuju
3. C : Cukup
4. KS : Kurang Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

ITEM PERNYATAAN		SS	S	C	KS	STS
NO	VARIABEL HUMAN RELATION (X ₁)					
1.	Saya dapat menerima teguran dari atasan untuk tujuan yang lebih baik					
2.	Saya mampu bekerjasama dalam tim					
3.	Saya dapat mengatasi masalah yang muncul di kantor					
4.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang di berikan					
5.	Saya bisa mengendalikan diri dalam melaksanakan pekerjaan					
6.	Saya menghormati dan toleransi dengan latar belakang budaya sesama karyawan					

ITEM PERNYATAAN		SS	S	C	KS	STS
NO	LINGKUNGN KERJA FISIK (X ₂)					
1.	Ruangan tempat saya bekerja bersih dan nyaman					
2.	Peneranagan di ruang kerja saya cukup memadai					
3.	Ruang tempat saya bekerja tertata dengan rapi					
4.	Pewarnaan dinding ruang kerja saya sudah tertata dengan baik					
5.	Peralatan dan perlengkapan kerja selalu tersedia					

ITEM PERNYATAAN		SS	S	C	KS	STS
NO	ETOS KERJA (Y)					
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
2.	Saya orang yang optimis dalam bekerja					
3.	Saya bekerja dengan baik untuk hasil yang maksimal					
4.	Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja					



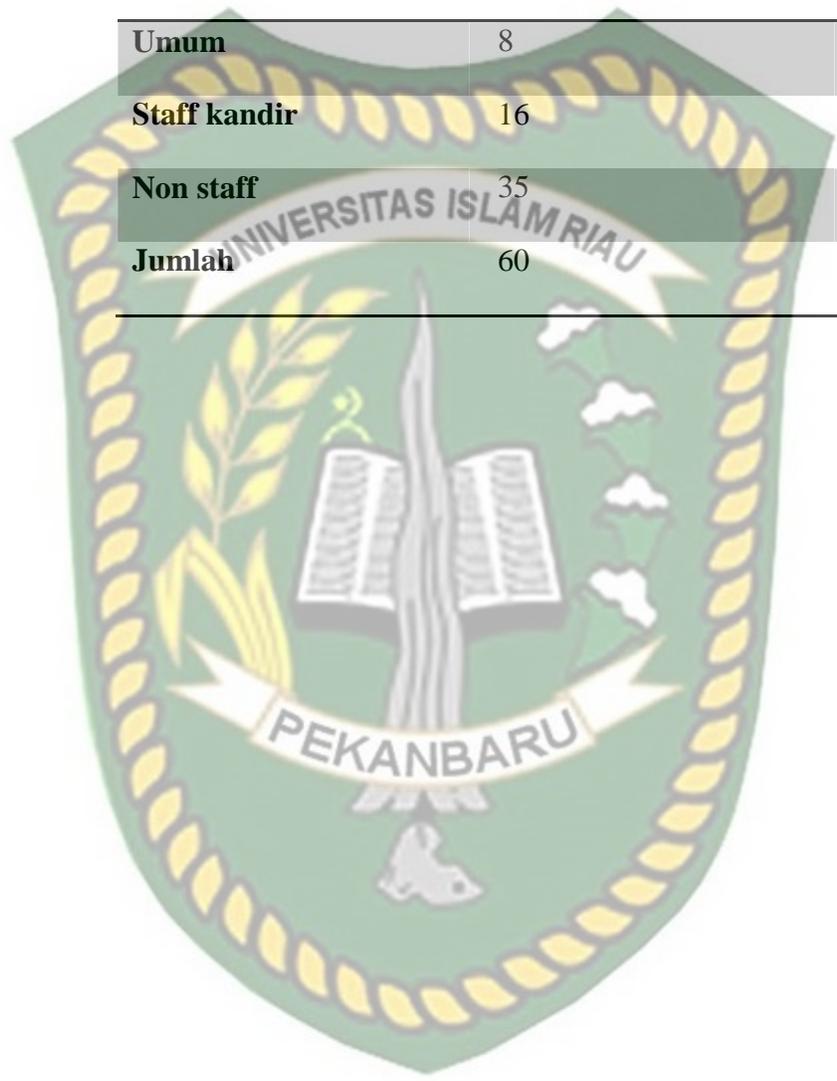
**DAFTAR NAMA-NAMA KARYAWAN KANTOR
HUTAHAEAN GROUP PEKANBARU**

UMUM	STAFF KANDIR	NON STAFF
Zulham Effendy Silitonga	Netty Sipahutar	Kusnul M H
Nelson Aritonang	Songkol Nainggolan	Maralat Simbolon
K. Sidin Sianturi	Anni Panggabean	R.Ranu Bramantio Mandano
Wilmar Panggabean	Ronald Pakpahan	Sahat Presdianto
Yeremias Polii	Salomo	Taruli Siagian AMD
Subroto Santoso	Sartika Elisabet Hutahaeen	Martin Nusa
Heri Subowo	Tumbur Ardianto Slamet	Timotius Septrada Sihombing
Petrus MM Silaban	Rimson Hener Aritonang	Nunut Panggabean
	Triana Sibarani	A. Sibarani
	Bertha Ramean Marito	Natanael Domulana
	Anwirman	Hiras Hutagaol
	Edmon Juan Mulia Hutabalian	Rayatman
	B.Saut Martua Sibarani	Rudi Lukman Pangaribuan
	Y. Hutahaeen	Mangasi . MG
	Muhammad Rusdi	Insani Cici Ilona Sinaga
	Reinold Silalahi	Achmad Sofuan
	Surbakti Lumbangaol	J. Silaban
		J. Hutabarat

		Agnes Novridawati Manik
		Reino Saputra
		Rafii Fajri'i R
		Khristine Francisca
		Yawono
		Jurianto Simamora
		Riana Anggraini
		M. Arsyad Arifin
		Ambrosius Sihotang
		Ricoh Manullang
		Patrick Joshua Hutapea
		M. Sofyan
		M. Agus Salim
		Anggiat Hutahaean
		Darwin Sihombing
		D Sahputra Sitorus
		Andre TL Sinaga

**JUMLAH KARYAWAN PERBAGIAN HUTAHAEAN GROUP
PEKANBARU**

Bagian	Jumlah (orang)
Umum	8
Staff kandir	16
Non staff	35
Jumlah	60



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

N	Human Relation_X1						Lingkungan Kerja Fisik_X2					Etos Kerja_Y					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4		
1	4	4	4	4	4	3	23	4	3	4	4	4	3	4	3	14	
2	4	2	2	2	2	3	15	4	5	5	5	4	3	2	4	2	11
3	4	3	3	3	4	3	20	4	4	4	4	4	3	3	4	3	13
4	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	18
5	3	4	4	3	3	4	21	4	5	5	4	4	4	3	3	4	14
6	2	3	4	3	2	4	18	4	4	5	4	4	4	3	2	3	12
7	3	4	4	3	3	4	21	2	4	5	4	4	4	3	3	4	14
8	5	3	3	3	5	3	22	4	4	5	5	5	3	4	5	4	16
9	4	4	4	4	3	5	24	2	4	4	4	4	5	5	5	5	20
10	4	4	4	4	4	3	23	2	3	3	3	3	3	3	4	4	14
11	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	15
12	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	4	3	4	4	3	3	14
13	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	15
14	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	16
15	4	4	3	4	3	3	21	3	4	4	4	4	3	4	3	4	14
16	5	3	3	3	5	3	22	4	4	5	4	5	3	3	5	3	14
17	4	3	3	3	4	3	20	3	3	4	5	4	3	3	4	3	13
18	4	3	3	3	4	3	20	3	3	4	4	4	3	3	4	3	13
19	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	15
20	4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	4	4	5	5	4	18
21	3	4	3	3	4	4	21	4	5	5	4	5	4	3	3	4	14
22	4	5	5	4	5	4	27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	17
23	3	3	3	2	3	3	17	2	4	4	4	4	3	5	3	5	16
24	2	2	2	2	2	3	13	4	4	4	4	4	2	2	2	2	9
25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20
26	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	4	3	3	4	4	4	15
27	4	4	4	4	4	3	23	2	4	4	4	4	3	4	4	4	15
28	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	3	4	4	15
29	5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	4	4	5	4	5	4	18
30	3	3	4	3	3	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	15
31	3	4	3	3	3	4	20	4	4	5	4	4	4	4	4	4	16
32	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	15
33	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	4	3	3	3	3	3	12
34	4	3	4	4	4	4	23	2	4	4	4	4	4	4	4	3	15
35	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	3	4	4	15
36	4	3	4	4	5	5	25	4	3	5	4	5	4	5	3	3	17
37	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	16
38	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	3	3	22	5	4	4	4	5	3	4	3	4	14
40	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	18
41	5	4	5	4	5	5	28	4	5	4	4	4	4	5	4	5	18
42	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	17
43	3	3	3	4	3	3	19	4	5	5	3	4	3	4	3	3	13
44	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	5	5	4	5	5	4	18
45	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	4	4	4	3	3	3	13
46	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	5	5	4	5	5	4	18
47	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	5	4	25	4	5	5	4	4	4	5	5	5	19
49	5	5	5	5	5	5	30	5	2	2	4	3	5	5	5	5	20
50	5	4	4	4	5	4	26	5	5	5	5	5	4	4	5	4	17
51	4	4	3	3	4	3	21	5	5	4	4	4	3	3	4	4	14
52	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16
53	4	5	5	4	4	5	27	4	3	5	4	4	5	4	4	5	18
54	5	4	4	4	5	4	26	3	3	3	3	4	4	4	5	4	17
55	5	4	4	4	5	4	26	4	5	4	4	4	4	5	4	5	17
56	5	4	5	4	4	5	27	5	3	4	4	5	5	5	4	5	19
57	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	4	3	4	5	16
58	4	5	4	5	4	5	27	3	2	4	2	2	4	4	3	4	15
59	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	4	4	3	4	4	15
60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	4	4	4	5	5	18

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4.0167	.70089	60
X1.2	3.8167	.62414	60
X1.3	3.8167	.65073	60
X1.4	3.7167	.69115	60
X1.5	3.9833	.85354	60
X1.6	3.8333	.66808	60
Human Relation (X1)	23.1833	3.25468	60

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Human Relation (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.395**	.416**	.570**	.765**	.259*	.749**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.000	.000	.045	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.395**	1	.750**	.703**	.440**	.495**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.416**	.750**	1	.674**	.452**	.669**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.570**	.703**	.674**	1	.538**	.447**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.765**	.440**	.452**	.538**	1	.322*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.012	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.259*	.495**	.669**	.447**	.322*	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.000	.000	.012		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Human Relation (X1)	Pearson Correlation	.749**	.793**	.832**	.837**	.782**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

Descriptive Statistics							
	Mean	Std. Deviation	N				
X2.1	3.7500	.83615	60				
X2.2	3.9667	.73569	60				
X2.3	4.2500	.60014	60				
X2.4	4.0333	.55132	60				
X2.5	4.0500	.56524	60				
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	20.0500	2.40356	60				

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Lingkungan Kerja Fisik (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.289*	.262*	.423**	.350**	.681**
	Sig. (2-tailed)		.025	.043	.001	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.289*	1	.557**	.462**	.452**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.262*	.557**	1	.435**	.512**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.001	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.423**	.462**	.435**	1	.538**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.350**	.452**	.512**	.538**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Pearson Correlation	.681**	.758**	.731**	.753**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y.1	3.8167	.65073	60
Y.2	3.8333	.76284	60
Y.3	4.0667	.79972	60
Y.4	3.8667	.72408	60
Etos Kerja (Y)	15.5833	2.25713	60

Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Etos Kerja (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.415**	.382**	.451**	.709**
	Sig. (2-tailed)		.001	.003	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.415**	1	.491**	.573**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.382**	.491**	1	.396**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.002	.000
	N	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.451**	.573**	.396**	1	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000
	N	60	60	60	60	60
Etos Kerja (Y)	Pearson Correlation	.709**	.815**	.757**	.785**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	19.1667	7.667	.627	.848
X1.2	19.3667	7.762	.702	.837
X1.3	19.3667	7.490	.752	.827
X1.4	19.4667	7.304	.753	.826
X1.5	19.2000	6.976	.641	.851
X1.6	19.3500	8.130	.529	.864

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.769	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	16.3000	3.739	.414	.790
X2.2	16.0833	3.637	.570	.716
X2.3	15.8000	4.027	.577	.716
X2.4	16.0167	4.084	.623	.707
X2.5	16.0000	4.068	.610	.709

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	11.7667	3.436	.512	.738
Y.2	11.7500	2.869	.636	.670
Y.3	11.5167	3.000	.525	.735
Y.4	11.7167	3.054	.599	.692

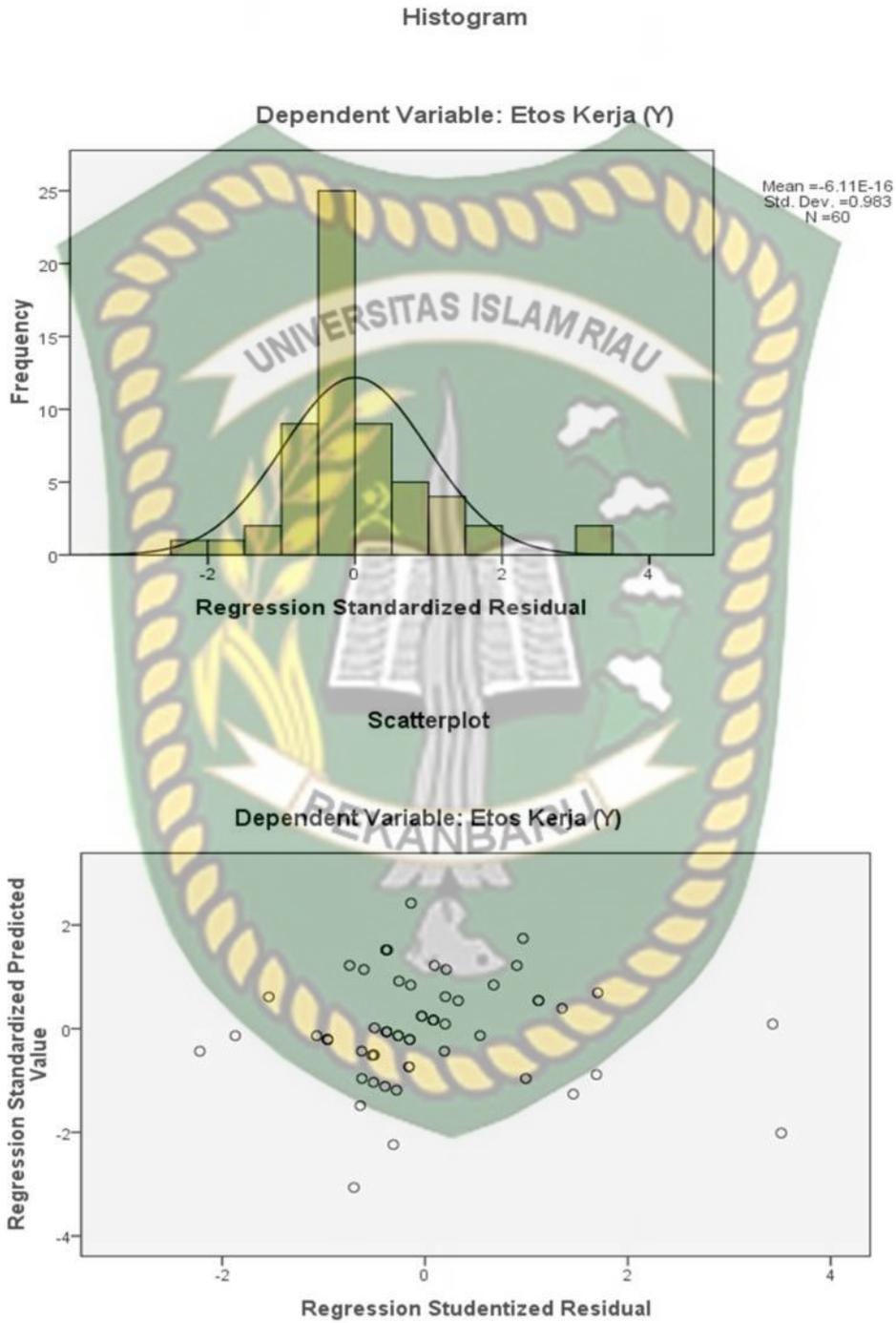
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.700	.689	1.25800

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.377	2	105.188	66.467	.000 ^a
	Residual	90.207	57	1.583		
	Total	300.583	59			

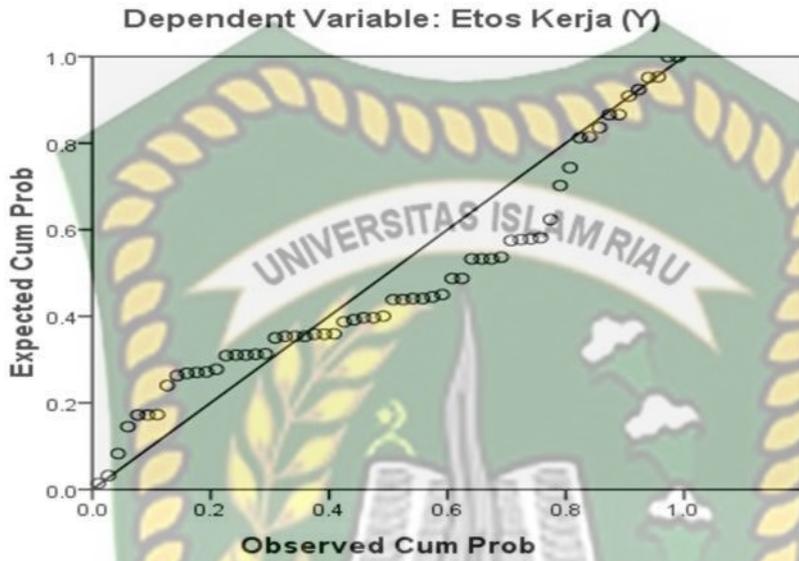
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.433	1.779		-.243	.809		
	Human Relation (X1)	.567	.050	.818	11.272	.000	.999	1.001
	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	.143	.068	.152	2.092	.041	.999	1.001

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Human Relation (X1)	Lingkungan Kerja Fisik (X2)
1	1	2.978	1.000	.00	.00	.00
	2	.016	13.555	.01	.67	.36
	3	.005	23.306	.99	.33	.64

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	9.7974	20.1577	15.5833	1.88831	60
Std. Predicted Value	-3.064	2.422	.000	1.000	60
Standard Error of Predicted Value	.163	.547	.263	.100	60
Adjusted Predicted Value	9.9756	20.1875	15.5881	1.89282	60
Residual	-2.76205	4.24563	.00000	1.23650	60
Std. Residual	-2.196	3.375	.000	.983	60
Stud. Residual	-2.220	3.512	-.002	1.010	60
Deleted Residual	-2.82415	4.62819	-.00473	1.30760	60
Stud. Deleted Residual	-2.302	3.933	.012	1.065	60
Mahal. Distance	.004	10.188	1.967	2.529	60
Cook's Distance	.000	.400	.020	.058	60
Centered Leverage Value	.000	.173	.033	.043	60



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.33	3.3
	3	8	13.3	13.33	16.7
	4	37	61.7	61.67	78.3
	5	13	21.7	21.67	100.0
	Total	60	100.0	100.00	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.33	3.3
	3	12	20.0	20.00	23.3
	4	41	68.3	68.33	91.7
	5	5	8.3	8.33	100.0
	Total	60	100.0	100.00	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.33	3.3
	3	13	21.7	21.67	25.0
	4	39	65.0	65.00	90.0
	5	6	10.0	10.00	100.0
	Total	60	100.0	100.00	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.0	5.00	5.0
	3	16	26.7	26.67	31.7
	4	36	60.0	60.00	91.7
	5	5	8.3	8.33	100.0
	Total	60	100.0	100.00	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.0	5.00	5.0
	3	13	21.7	21.67	26.7
	4	26	43.3	43.33	70.0
	5	18	30.0	30.00	100.0
	Total	60	100.0	100.00	

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	31.7	31.67	31.7
	4	32	53.3	53.33	85.0
	5	9	15.0	15.00	100.0
	Total	60	100.0	100.00	

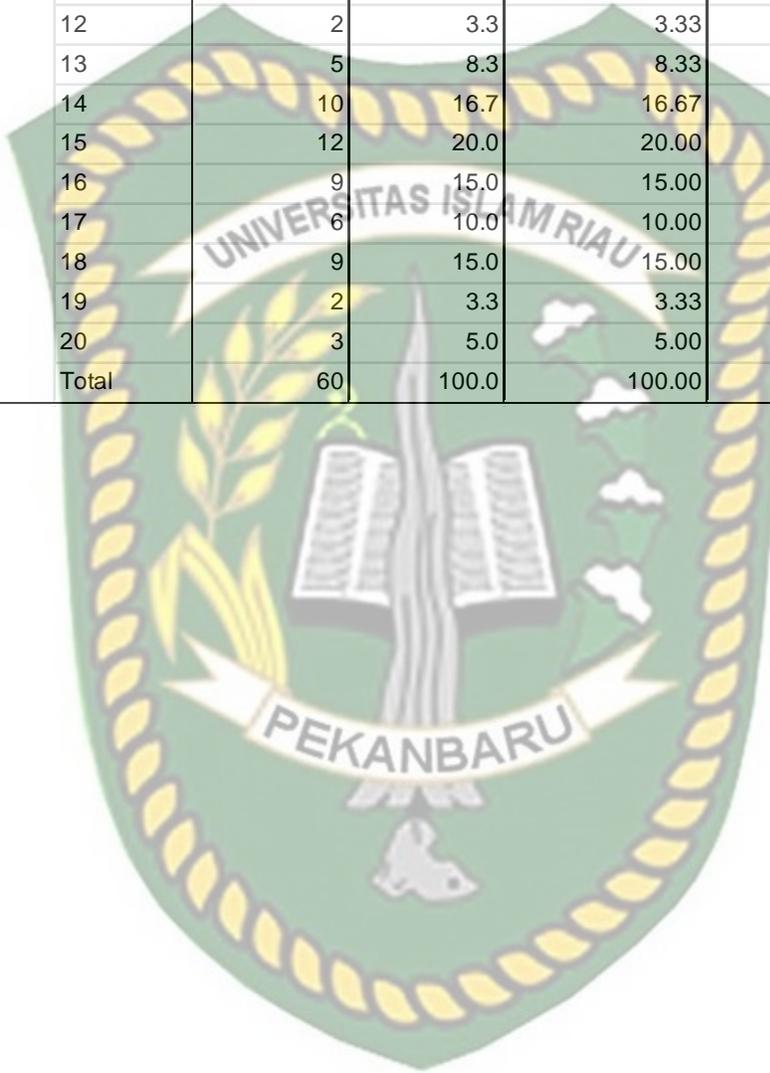
Human Relation (X1)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	1	1.7	1.67	1.7
	15	1	1.7	1.67	3.3
	17	1	1.7	1.67	5.0
	18	1	1.7	1.67	6.7
	19	2	3.3	3.33	10.0
	20	5	8.3	8.33	18.3
	21	5	8.3	8.33	26.7
	22	5	8.3	8.33	35.0
	23	11	18.3	18.33	53.3
	24	9	15.0	15.00	68.3
	25	5	8.3	8.33	76.7
	26	4	6.7	6.67	83.3
	27	7	11.7	11.67	95.0
	28	1	1.7	1.67	96.7
	30	2	3.3	3.33	100.0
		Total	60	100.0	100.00

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	10.0	10.00	10.0
	3	12	20.0	20.00	30.0
	4	33	55.0	55.00	85.0
	5	9	15.0	15.00	100.0
	Total	60	100.0	100.00	
X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.33	3.3
	3	11	18.3	18.33	21.7
	4	34	56.7	56.67	78.3
	5	13	21.7	21.67	100.0
	Total	60	100.0	100.00	
X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.67	1.7
	3	2	3.3	3.33	5.0
	4	38	63.3	63.33	68.3
	5	19	31.7	31.67	100.0
	Total	60	100.0	100.00	
X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.67	1.7
	3	5	8.3	8.33	10.0
	4	45	75.0	75.00	85.0
	5	9	15.0	15.00	100.0
	Total	60	100.0	100.00	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.67	1.7
	3	5	8.3	8.33	10.0
	4	44	73.3	73.33	83.3
	5	10	16.7	16.67	100.0
	Total	60	100.0	100.00	

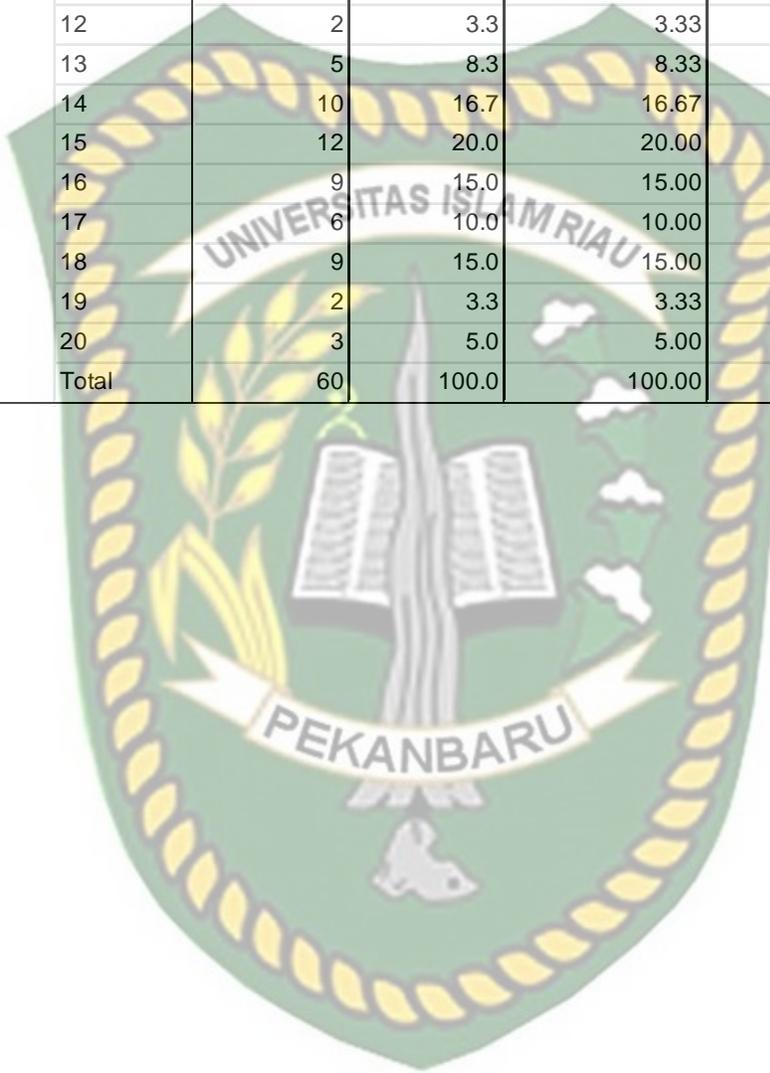
Lingkungan Kerja Fisik (X2)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	1	1.7	1.67	1.7
	14	1	1.7	1.67	3.3
	16	2	3.3	3.33	6.7
	17	1	1.7	1.67	8.3
	18	7	11.7	11.67	20.0
	19	12	20.0	20.00	40.0
	20	14	23.3	23.33	63.3
	21	8	13.3	13.33	76.7
	22	6	10.0	10.00	86.7
	23	3	5.0	5.00	91.7
	24	1	1.7	1.67	93.3
	25	4	6.7	6.67	100.0
	Total	60	100.0	100.00	

Etos Kerja (Y)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	1	1.7	1.67	1.7
	11	1	1.7	1.67	3.3
	12	2	3.3	3.33	6.7
	13	5	8.3	8.33	15.0
	14	10	16.7	16.67	31.7
	15	12	20.0	20.00	51.7
	16	9	15.0	15.00	66.7
	17	6	10.0	10.00	76.7
	18	9	15.0	15.00	91.7
	19	2	3.3	3.33	95.0
	20	3	5.0	5.00	100.0
Total		60	100.0	100.00	



Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	31.7	31.67	31.7
	4	33	55.0	55.00	86.7
	5	8	13.3	13.33	100.0
	Total	60	100.0	100.00	
Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.33	3.3
	3	17	28.3	28.33	31.7
	4	30	50.0	50.00	81.7
	5	11	18.3	18.33	100.0
	Total	60	100.0	100.00	
Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.33	3.3
	3	11	18.3	18.33	21.7
	4	28	46.7	46.67	68.3
	5	19	31.7	31.67	100.0
	Total	60	100.0	100.00	
Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.3	3.33	3.3
	3	14	23.3	23.33	26.7
	4	34	56.7	56.67	83.3
	5	10	16.7	16.67	100.0
	Total	60	100.0	100.00	

Etos Kerja (Y)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	1	1.7	1.67	1.7
	11	1	1.7	1.67	3.3
	12	2	3.3	3.33	6.7
	13	5	8.3	8.33	15.0
	14	10	16.7	16.67	31.7
	15	12	20.0	20.00	51.7
	16	9	15.0	15.00	66.7
	17	6	10.0	10.00	76.7
	18	9	15.0	15.00	91.7
	19	2	3.3	3.33	95.0
	20	3	5.0	5.00	100.0
Total		60	100.0	100.00	



DAFTAR PUSAKA

- Alex S, Nitisemito, 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Graha Indonesia
- Arifah, Nur. 2015. "*Pengaruh human relation (hubungan antara manusia) dan kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja karyawan PT. Delta merlin sandang tekstil 1 sragen*" skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Manajemen, Universitas Muhamadiyah Surakarta
- Dessler, Gery. 2015 *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba empat
- Effendy, Onong. 2009. *Human Relation & Public Relation*. Bandung: Mandar Maju
- Hasan, Erliana. 2010. *Komunikasi Pemerintahan*. Bandung : PT. Rifka Aditama
- Harsono, Jusuf dan Slamet Susanto, 2006. *Etos kerja pengusaha muslim perkotaan di kota ponorogo spirit of urban moslem enterpreneurs in ponorogo*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
http://ums.ac.id/409/1/7/Yusuf_Harsono.pdf.
- Ghozali, Iman.2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Indrastuti dan rusli, 2012 . *manajemen sumber daya manusia strategik*, Uir Pers, Pekanbaru
- Jansen Sinamo. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika
- Kuncoro, Mudrajat, 2009. *Metode Riset Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Erlangga
- Manuati Dewi. 2002. *Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?* . Makalah Bali: Universitas Udayana.
- Manullang. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia
- Melayu S.P. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Melayu S.P. Hasibuan. 2009. *Manajemen: Dasar Pengertian Dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

- Nurhadi, Subroto. 2005. *Pengaruh penilaian, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang*. Thesis. Surakarta : Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS
- Rahardjo, Dawam. 2001. *Etika Ekonomi dan Manajemen*. Yogyakarta: Tiara Wicana.
- Reilly. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka
- Rukmana, Widdi Ega. 2010 . *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal*. Skripsi Semarang: Manajemen UNDIP
- Sahbuddin, Nurul Aeni. 2016. "*Pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota makassar*" skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Madar Maju
- Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Tasmara, Toto. 2002. *Membangun Etos Kerja Islam*. Jakarta : Gema Insani Pers
- Ulfa, Mezri. 2017. "*Hubungan human relation dan lingkungan kerja dengan etos kerja karyawan di PT mitra kerinci solok selatan*" skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.
- Wibowo Edy Agung. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*, Bandung : Gava Media