

SKRIPSI

PENGARUH *HUMAN RELATION* TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. SEMANGAT BARU GROUP PEKANBARU

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



OLEH:

WILLY ANANDA

NPM: 165210916

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

ABSTRAK

PENGARUH *HUMAN RELATION* TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. SEMANGAT BARU GROUP PEKANBARU

Oleh:

WILLY ANANDA
NPM: 165210916

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan bagian marketing pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru. Dalam penelitian ini dijadikan sampel sebanyak tiga puluh lima responden. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM-PLS. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Berdasarkan analisis menunjukkan variabel *human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, semakin besar *human relation* (hubungan antar manusia) maka akan dapat memberikan dampak positif terhadap etos kerja karyawan bagian marketing pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru.

Kata Kunci: *Human Relation* dan Etos Kerja Karyawan

ABSTRACT

**THE EFFECT OF HUMAN RELATION ON THE WORK ETHIC OF THE
MARKETING EMPLOYEES AT PT SEMANGAT BARU GROUP
PEKANBARU**

By:

WILLY ANANDA
NPM: 165210916

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of human relations on the work ethic of the marketing department employees at PT. Semangat Baru Group Pekanbaru. In this study, a sample of thirty-five respondents was used. The analysis technique used is SEM-PLS. The research data were obtained from questionnaires (primary), literature study and direct interviews with related parties according to the research objectives. Based on the analysis, it shows that the human relation variable has a significant effect on work ethic, the greater the human relations it will be able to have a positive impact on the work ethic of the marketing department employees at PT. Semangat Baru Group Pekanbaru.

Keywords: Human Reolation and Employee Work Ethic

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbi' alamin puji syukur kepada Allah SWT atas semua karunia, rahmat dan kekuatan yang telah diberikan kepada penulis hingga akhirnya dapat menyelesaikan tugas penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. SEMANGAT BARU GROUP PEKANBARU”**

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

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

1. Yang tersanjung Ayahandaku Alm. Zulkifly. Z dan Ibundaku Rosmiati yang telah memberikan dukungan moral dan materi serta selalu mengiringi setiap langkah kehidupan penulis dan Do'a yang selalu diucapkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Drs. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Alm. Suyadi, SE., M.Si dan bapak Kamar Zaman, SE., MM., yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan.
5. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Dosen Penasehat Akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
6. Pihak PT. Semangat Baru Group Pekanbaru yang telah memberikan data dan laporan yang dibutuhkan sehingga sangat membantu penulis dalam mengumpulkan data penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
9. Buat Abang dan Kakakku tersayang Irfan Zulyan S.IP dan Ners. Rika Tri Puspita S.Kep yang selalu memberikan doa dan semangat,serta selalu

memberikan kasih sayang yang tak terhingga bagi penulis hingga sampai selesainya skripsi ini .

10. Buat kekasih tercinta Inggit Hardika Putri yang selalu setia menemani dan membantu dari awal sampai akhir hingga selesainya skripsi ini.
11. Seluruh teman-teman Mahasiswa Jurusan Manajemen angkatan 2016 yang telah berjuang dan berbagi bersama penulis selama masa perkuliahan.
12. Pihak lain yang sangat membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua bantuan dan kebaikanyang telah kalian berikan kepada penulis, serta diberikan rahmat dan karunian-Nya kepada kita semua, Amin.

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

Pekanbaru, 11 November 2020

WILLY ANANDA

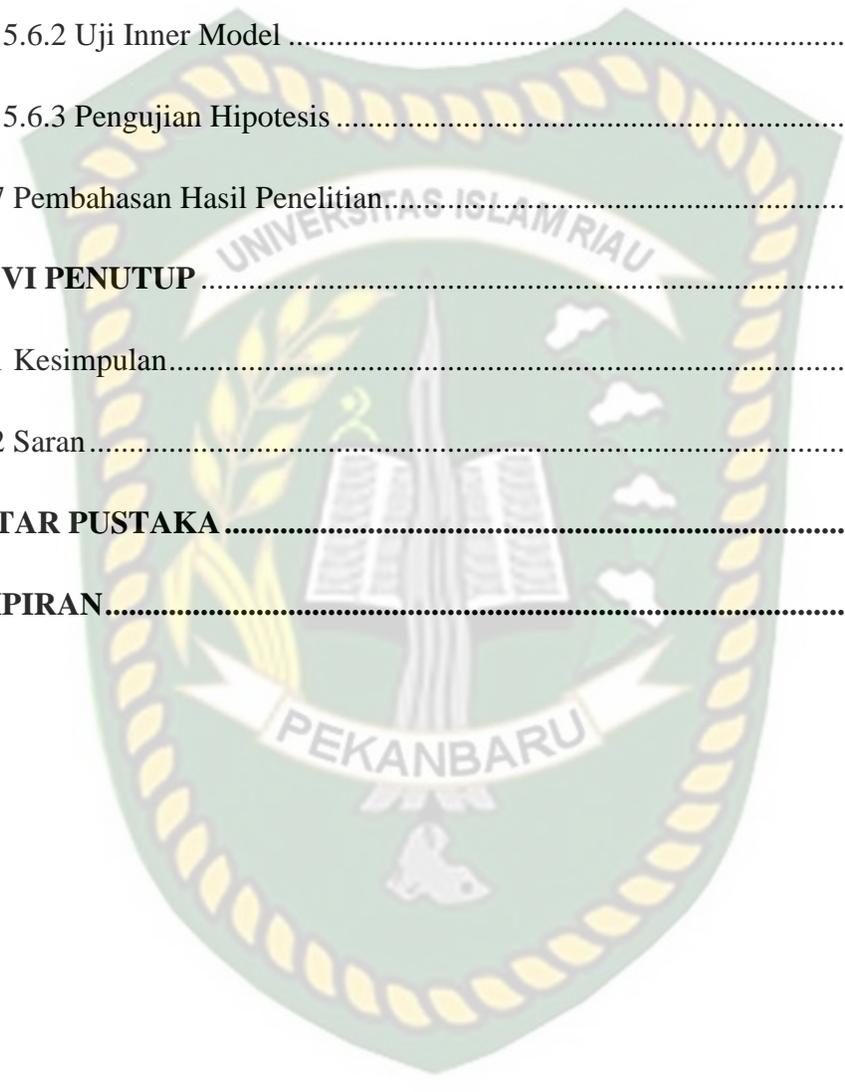
DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Etos Kerja	9
2.1.1 Pengertian Etos Kerja	9
2.1.2 Faktor Faktor Etos Kerja	11
2.1.3 Penyebab Etos Kerja.....	14
2.1.4 Indikator Etos Kerja.....	16
2.1.5 Efek Etos Kerja.....	18
2.2 <i>Human Relation</i>	19

2.2.1 Prinsip <i>Human Relation</i>	21
2.2.2 Tujuan <i>Human Relation</i>	21
2.2.3 Teknik- Teknik <i>Human Relation</i>	22
2.2.4 Indikator <i>Human Relation</i>	23
2.2.5 Hambatan <i>Human Relation</i>	24
2.2.6 Hubungan <i>Human Relation</i> dengan Etos Kerja	25
2.3 Hasil Penelitian Terdahulu	26
2.4 Struktur Penelitian	27
2.5 Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	29
3.2 Operasional Variabel	29
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.3 Jenis dan Sumber Data	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.6 Analisis Data	33
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	39
4.2 Visi, Misi dan Misi Perusahaan.....	40
4.3 Struktur Organisasi PT. Semangat Baru Group Pekanbaru	40

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
5.1 Identitas Responden	47
5.1.1 Usia	47
5.1.2 Jenis Kelamin	48
5.1.3 Pendidikan Terakhir	49
5.2 Analisis Deskriptif <i>Human Relation</i>	50
5.2.1 Dimensi Kebutuhan bekerjasama	50
5.2.2 Dimensi Kesiapan Mental	52
5.2.3 Dimensi Pengendalian Emosional	57
5.3 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel <i>Human Relation</i> ...	60
5.4 Analisis Deskriptif Etos Kerja	62
5.4.1 Dimensi Menghargai Waktu	62
5.4.2 Dimensi Tangguh dan Pantang Menyerah	66
5.4.3 Dimensi Keinginan Untuk Mandiri	69
5.4.4 Dimensi Penyesuain Diri	74
5.5 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Etos Kerja	78
5.6 Evaluasi Model	80
5.6.1 Menilai <i>Outer Model</i> atau <i>Measurement Model</i>	80
1. Uji Validitas
a. Convergent Validity	81
b. Discriminat Validity	82

2. Uji Reabilitas	
a. Composite Realibility	85
3. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas).....	86
5.6.2 Uji Inner Model	88
5.6.3 Pengujian Hipotesis	88
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	91
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	93
6.2 Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	96



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bagian Marketing.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	29
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel 5.4 Penerapan Kerjasama yang Tinggi	51
Tabel 5.5 Kerjasama dalam Menyelesaikan Tugas.....	52
Tabel 5.6 Kesiapan Pemecahan Masalah	53
Tabel 5.7 Kemampuan dalam Menyelesaikan permasalahan Kelompok	54
Tabel 5.8 Siap Bekerja dibawah Tekanan.....	55
Tabel 5.9 Siap Menerima Teguran.....	56
Tabel 5.10 Mengendalikan Emosi.....	58
Tabel 5.11 Menciptakan suasana Kondusif	59
Tabel 5.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Human Relation</i>	60
Tabel 5.13 Menghargai Waktu dan Displin	63
Tabel 5.14 Datang Lebih Awal	64
Tabel 5.15 Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	65
Tabel 5.16 Tangguh dan Pantang Menyerah	67
Tabel 5.17 Tetap ingin Bekerja ketika Kesehatan Menurun.....	68
Tabel 5.18 Inisiatif Memulai Pekerjaan	70

Tabel 5.19 Bekerja berdasarkan Kreativitas	71
Tabel 5.20 Tanggung Jawab dengan Tugas	72
Tabel 5.21 Bersungguh-Sungguh dalam Bekerja.....	74
Tabel 5.22 Melaksanakan Pekerjaan dengan Jujur	75
Tabel 5.23 Menyesuaikan diri terhadap Lingkungan Pekerjaan.....	77
Tabel 5.24 Rekapitulasai Tanggapan Responden Variabel Etos Kerja.....	77
Tabel 5.25 Outer Loading	81
Tabel 5.26 <i>Discriminant Validity</i>	82
Tabel 5.27 <i>Average Variance Extracted</i>	83
Tabel 5.28 <i>Composite Reliability</i>	85
Tabel 5.29 Collinearity Statistic sebelum Outlier	86
Tabel 5.30 Collinearity Statistic setelah Outlier	87
Tabel 5.31 <i>R Square</i>	88
Tabel 5.32 Uji Hipotesis berdasarkan Total <i>Effects</i>	89

DAFTAR GAMBAR

2.1 Stuktur Penelitian	28
5.1 PLS Algoritm (Second Order)	80
5.2 Analisis Inner Weight	89



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Karena setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya yang baik, yang memiliki kinerja dan produktivitas yang optimal agar tercapainya tujuan perusahaan. Dalam kegiatan *human relation* tidak terlepas dari pemimpin untuk mengarahkan karyawan serta memberikan bimbingan konseling, ditinjau dari segi komunikasi konseling adalah komunikasi antar personal yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan masalah sendiri, baik masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, ataupun masalah hubungan dengan karyawan lain. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Susanti (2014) *Human Relation* merupakan hubungan atau interaksi dan komunikasi antara satu karyawan dengan karyawan lain, baik dalam situasi kerja ataupun diluar lingkungan kerja. *Human Relation* adalah hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan, 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.

Untuk mencapai tujuan dari perusahaan, harus dapat mempertahankan hubungan baik antara orang-orang dalam organisasi (hubungan interpersonal)

sehingga mereka dapat bekerja sama dengan baik untuk menerapkan rencana organisasi atau perusahaan, (Mery Yuliani 2017). Oleh karena itu hubungan antar manusia merupakan faktor penting untuk meningkatkan etos kerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan dengan kinerja yang tinggi apabila didukung oleh sumber daya manusia yang dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu : Etos kerja yang tinggi, dan hubungan antar manusia yang baik. Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja yang positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya agar bisa bekerja dengan baik. Apabila pada suatu perusahaan atau organisasi karyawan memiliki etos kerja yang rendah maka akan merugikan perusahaan itu sendiri dikarenakan karyawan yang tidak mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, akan tetapi jika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya maka akan memberikan pengaruh baik bagi kemajuan perusahaan.

Dalam penerapan etos kerja, peran pimpinan sangatlah penting dikarenakan pimpinan merupakan sebagai contoh untuk bawahan serta menjadi orang yang bertanggung jawab terhadap perusahaan. Untuk menciptakan karyawan yang

profesional maka mereka bisa dibimbing untuk mencapai potensi yang optimal dalam bekerja melalui upaya pembinaan etos kerja.

Perusahaan harus bisa menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana peran pemimpin harus bisa bekerjasama dengan bawahan untuk mengarahkan bagaimana perusahaan menjadi lebih baik efektif kedepannya. Pencapaian terbaik dapat dihasilkan dari karyawan yang produktif yang dilandasi dengan etos kerja baik. Etos kerja yang baik terbentuk dari karyawan yang memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

Karyawan bagian marketing PT. Semangat baru group memiliki etos kerja yang masih sangat rendah. Hal ini dapat dilihat dari tidak serius karyawan tersebut dalam bekerja. Beberapa karyawan masih banyak yang tidak bisa menyelesaikan pekerjaan, serta kurangnya komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Selain itu masih adanya kesenioritasan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang senior sering menyuruh kepada junior nya untuk menyelesaikan pekerjaan. Kurangnya kerjasama antar sesama karyawan yang membuat pekerjaan tidak selesai dan merugikan perusahaan. Hubungan yang kurang baik antara karyawan ini yang menjadi salah satu faktor etos kerja yang kurang baik bagi setiap karyawan.

Karena salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu hubungan antar manusia. Dengan adanya hubungan baik sesama karyawan, maka perusahaan dapat mencapai tujuan dikarenakan terdapat aktivitas dari karyawan atau orang-orang yang berada dalam perusahaan.

Pada saat ini sudah banyak terdapat pusat-pusat perbelanjaan baik secara kecil seperti toko grosiran yang ada di sekitar rumah kita, dan pusat perbelanjaan skala menengah yang mana banyak sekali terdapat pusat perbelanjaan seperti mall, supermarket, dan plaza. Maka dari untuk dapat bertahan dan eksis toko toko grosiran harus memiliki strategi yang tepat agar dapat dikunjungi oleh para konsumen. Maka disini perlu adanya hubungan yang baik antara manajer dan karyawan, jika hubungan baik terjalin antara sesama atasan dan bawahan, maka terciptalah etos kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan.

Studi yang penulis ambil dalam penelitian ini dilaksanakan pada PT.Semangat Baru Group Pekanbaru, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang retail yang menjadi salah satu perusahaan grosiran terbesar dipekanbaru yang menyediakan kebutuhan rumah tangga. Dengan pelayanan yang baik, dan harga produk terjangkau serta kualitas bagus, membuat konsumen menjadi puas dan PT.Semangat Baru Group menjadi pilihan pertama untuk para konsumen.

Hasil *survey* awal yang penulis lakukan di PT.Semangat Baru Group Pekanbaru, penulis melihat menurunnya etos kerja karyawan ditinjau dari kurangnya keseriusan karyawan dalam bekerja, dan juga masih kurangnya kesadaran karyawan dalam menghargai waktu, ada beberapa karyawan yang bekerja masih sambil bermain *gadget* yang pastinya mengganggu pekerjaan dan membuat menurunnya etos kerja. Dan hal ini membuat karyawan lain menjadi kesal dan tidak suka dengan sikap karyawan tersebut. Hal ini yang membuat hubungan antar sesama karyawan menjadi kurang harmonis dan mempengaruhi etos kerja.

Dalam kegiatan operasional perusahaan, karyawan bagian marketing PT. Semangat Baru Group Pekanbaru terdiri dari 35 orang dengan rincian sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Jumlah karyawan bagian Marketing PT. Semangat Baru Group

JABATAN	JUMLAH
Manajer Marketing	1 orang
Tim Leader	2 orang
Bagian Promosi	5 orang
SPG	18 orang
SPB	9 orang
Total	35 orang

Sumber : PT. Semangat Baru Group Pekanbaru

Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah seluruh karyawan bagian marketing yaitu 35 orang yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab serta setiap karyawan memiliki hubungan antara sesama karyawan satu dan karyawan lainnya. Untuk mencari faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan salah satunya dengan ada *human relationship*. Dalam suatu perusahaan dibutuhkan sumber daya yang memiliki kuantitas dan kualitas kerja yang baik. Perusahaan yang karyawannya memiliki etos kerja yang baik maka besar kemungkinan hubungan antar manusia di

perusahaan tersebut juga berjalan dengan baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara individu atau kelompok dengan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, untuk itu penulis melihat bahwa *human relation* sangat dibutuhkan terhadap perusahaan ini.maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian : **“Pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja Karyawan bagian Marketing pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru”**

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah *Human Relation* berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan bagian Marketing pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru?”

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian;

a. Tujuan penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Relation* terhadap etos kerja karyawan bagian Marketing pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru.

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan keilmuan, sebagai sarana mengaplikasi ilmu pengetahuan yang didapat selama duduk dibangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan informasi dan masukan pada manajemen perusahaan. Serta sebagai referensi atau pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan guna mengatasi masalah dan usahanya dalam meningkatkan etos kerja karyawan pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi dan informasi bagi peneliti yang mengambil topik dan permasalahan yang sama.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan,

BAB II : TELAAH PUSTAKA

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

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat PT. Semangat Baru Group Pekanbaru dan stuktur organisasi serta aktivitasnya.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Semangat Baru Group Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Etos Kerja

2.1.1. Pengertian Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara kehidupan, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek *evaluatif* sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupan (Khasanah, 2004:8).

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 *holistic*. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri dengan mencakup idealisme yang mendasari prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai yang menggerakkan, standar-standar 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) menjabarkan etos kerja merupakan sikap pada ketetapan waktu, kejujuran, komitmen, kuat pendirian, disiplin, bertanggung jawab, kreatif dan

komitmen yang kuat pada diri sendiri. Suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal sehingga pola hubungan antar manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainya dapat terjalin dengan baik. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- 1) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk kedepan agar lebih baik dari kemarin.
- 2) Mengahrgai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 4) Hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana bermanfaat untuk kedepan.

Menurut Zulham (2008) etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dengan sikap dan keseriusan dalam bekerjasebagai nilai yang sangat berharga. Keseriusan dalam bekerja itu sangat dibutuhkan didalam melakukan segala sesuatu dalam bertindak untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Jika tidak serius dan hanya setengah-setengah dalam melakukan pekerjaan, maka hasilnya pun tidak akan baik dan malah akan membuat kecewa karena tidak sesuai dengan harapan.

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 penelitian terhadap kerja. Sikap dapat diartikan sebagai perasaan dan juga pikiran seseorang dalam bertindak laku. Oleh karena itu, etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja didalam perusahaan, jadi dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu yang ada didalam perusahaan termasuk didalamnya cara berfikir, bersikap dan bertindak laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada diperusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada didalam perusahaan termasuk didalamnya cara berfikir, bersikap dan bertindak laku di pengaruhi oleh etos yang ada diperusahaan.

2.1.2. Faktor- faktor Terbentuknya Etos Kerja

Faktor ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu dalam hal ini jika dikaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatar belakangi 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 antar sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi kemakmuran, dan modernitas.

2. Budaya

Kualitas etos kerja 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 ditampati karyawan maka etos kerja yang dikeluarkan semakin baik. Sesuai dengan teori Alex S Nitisemito (2010) bahwa apabila perusahaan

memberikan jaminan, 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 perkuasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga meningkatkan pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Struktur Ekonomi

Menurut Soewarso, dkk disimpulkan bahwa tinggi rendahnya etos kerja sesuatu 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 dengan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja.

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,SLTA

Dinegara Indonesia masih banyak sekali tenaga-tenaga yang hanya lulusan SD. Indonesia masih berada dititik rendah, yaitu sulit bersaing dengan negara lain. Menghadapi sebuah persoalan maha besar 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 didengar 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 modern ini sumber daya manusiaindonesia dipandang memilki 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 dibidang birokrasi, dimana untuk 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 keadilan 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 pemerintah 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. Indikator Etos Kerja

Etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal. Salah satu indikator etos kerja yakni memiliki sifat yang jujur. Jujur merupakan salah satu sikap yang harus dimiliki setiap manusia, baik dalam keseharian maupun saat bekerja. Sikap jujur akan membuat seseorang percaya karena sikap jujur membuat orang jauh dari rasa curiga dan khawatir. Sikap jujur merupakan fondasi awal untuk membangun sebuah kepercayaan di lingkungan kerja. Menurut Tasmara (2002) etos kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Menghargai waktu

Menghargai waktu bisa diartikan dimana ketika seseorang dapat menggunakan waktu yang dimiliki untuk melakukan hal-hal yang bermanfaat. Memanfaatkan waktu sering pula dikaitkan dengan cara kita menghargai dan menghabiskan waktu dengan melakukan aktivitas yang bertujuan untuk menjaga kelangsungan sebuah kebersamaan, kedekatan dan kekuatan hubungan batin. Individu yang mempunyai etos kerja tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang bermakna dan sebagai wadah produktifitasnya.

2. Tangguh dan pantang menyerah.

Individu mempunyai etos kerja tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan. Ketika hal-hal tidak berjalan sesuai rencana, maka ia akan menyesuaikan harapan dan bekerja untuk membangun pendekatan baru. Seseorang yang pantang menyerah dan tangguh ini adalah yang memiliki kepribadian yang selalu bersyukur apabila mendapat sesuatu yang berkaitan dengan kebahagiaan, kesuksesan. Dan sebaliknya, jika mendapatkan sesuatu yang tidak diharapkan maka seorang individu harus mampu mengatasi semua masalah dengan sabar.

3. Keinginan untuk mandiri

Individu dapat dikatakan mandiri apabila mampu untuk berdiri sendiri dan tidak bergantung pada orang lain. Kemandirian memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, dan berusaha melakukan segala sesuatu dengan

jujur dan benar atas dorongan dirinya sendiri dan kemampuan mengatur diri sendiri, serta dapat bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang telah diambil melalui berbagai pertimbangan. Seseorang yang mempunyai etos kerja yang tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.

4. Penyesuain diri

Penyesuain diri adalah interaksi yang berlangsung secara terus menerus dengan diri kita sendiri, dengan orang lain, dan lingkungan sekitar. Penyesuain diri merupakan proses yang mencakup respon-respon mental dan tingkah laku seseorang dalam menghadapi tuntutan- tuntutan baik dari dalam diri sendiri maupun lingkungan. Seseorang dengan etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan bawahan.

2.1.5. Efek Etos Kerja

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikapn kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya(Cohen,2002).

2.2. *Human Relation*

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

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008:140-141), *human relation* adalah jalinan kemitraan yang harmonis tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terciptanya kepentingan bersama.

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.

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

Bagi seorang pemimpin *Human Relation* dalam segala situasi ini penting dilaksanakan, karena dalam segala situasi ini penting dilaksanakan, karena akan mencerminkan pribadinya dan citra organisasi yang dipimpinnya. Suksesnya

seseorang dalam melaksanakan *human relation*, karena ia berkomunikasi secara etis ramah, sopan, menghargai dan menghormati orang lain.

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

Menurut (Uchana, 2007,6) *human relation* yaitu hubungan antar individu (pimpinan kepada bawahan atau sebaliknya) untuk menciptakan suasana yang kondusif.

Onong (2007:37) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *human relation* dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan dapat mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia. Dalam derajat intensitas yang tinggi, hubungan manusiawi dilakukan untuk dapat memotivasi kerja karyawan.

Human Relation berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* merupakan interaksi antara seorang dengan orang lain, yang tidak hanya mementingkan aspek komunikasi, tetapi juga aspek psikologis dan kepuasan untuk bekerja sama secara produktif dengan tujuan untuk mencapai kepuasan.

2.2.1. Prinsip *Human Relation*

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

1. Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil.
2. Hubungan kerja yang sesuai, 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.

2.2.2. Tujuan *Human Relation*

1. Memenuhi kebutuhan antara individu yang satu dengan yang lain.
2. Memperoleh pengetahuan dan informasi baru.
3. Menumbuhkan sikap kerjasama.
4. Menghilangkan sikap egois / merasa paling benar.
5. Menghindari dari sikap stagnan karena “manusia adalah makhluk *homo socius*”; mengubah sikap dan perilaku diri sendiri dan orang lain serta memberikan bantuan.

2.2.3. Teknik-Teknik *Human Relation*

Hubungan manusiawi dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia (Onong, 2001: 141). *Human Relation* dalam derajat intensitas tinggi, dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi timbul pada diri seseorang akibat karena masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Setiap orang pasti memiliki masalah yang berbeda, akan tetapi seseorang harus bias menyelesaikan masalah tersebut. Orang yang mengalami frustrasi dapat dilihat dari tingkah lakunya, ada yang merenung, murung, marah-marah, tidak semangat melakukan sesuatu. Apabila frustrasi itu di derita oleh karyawan, jika dalam jumlah yang banyak maka akan mengganggu jalannya kegiatan perusahaan, tidaklah bijaksana jika seorang pemimpin menangani karyawannya dengan melakukan tindakan kekerasan kepadanya. Disinilah peran hubungan antar manusia, dimana dia harus membawa penderita dari situasi masalah kepada perilaku penyelesaian masalah (Onong, 2001).

Human Relation dalam kegiatannya menggunakan teknik yang bias membantu mereka yang sedang menderita frustrasi yakni dengan sebutan konseling (*conseling*) yang bertindak sebagai konsoler yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan, kepala humas atau kepala kepala lainnya. Tujuan dari konseling yakni dengan untuk membantu konseli (*counselee*) yaitu karyawan yang menderita frustrasi akibat masalah yang dihadapinya untuk memecahkan masalah sendiri atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalah.

Dalam kegiatan *human relation* ada terdapat dua jenis konseling, bergantung pada pendekatan yang dilakukan. Kedua jenis konseling tersebut adalah *directive counseling*, yang tidak langsung terarah (Onong, 2009:141). Dengan melakukan *Human Relation* maka seorang pemimpin perusahaan atau pemimpin kelompok melakukan komunikasi dengan karyawannya secara manusiawi untuk mengingatkan mereka bekerja bersama-sama, sehingga mendapatkan hati yang gembira dan hasilnya yang memuaskan.

2.2.4. Indikator *Human Relation*

Menurut Jalaluddin (1999), hubungan antar manusia dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk bekerjasama

Kerjasama merupakan interaksi yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena manusia adalah makhluk sosial yang saling membutuhkan. Kerjasama bisa terjadi ketika individu-individu yang bersangkutan mempunyai kepentingan dan kesadaran yang sama untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama. Kebutuhan kerjasama disini adalah adanya kebutuhan untuk bekerjasama di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dilakukan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

2. Kesiapan mental

Kesiapan mental kerja merupakan keseluruhan kondisi individu yang meliputi kematangan fisik, mental, dan pengalaman sehingga mampu melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kesiapan mental kerja akan terbentuk jika tercapai perpaduan antara tingkat kematangan, pengalaman-pengalaman yang diperlukan serta keadaan mental emosi yang serasi. Karyawan perlu memiliki kesiapan mental seperti tekanan didalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau menjalankan suatu pekerjaan yang baru dari atasan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Pengendalian emosional

Kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri secara sadar agar menghasilkan perilaku yang tidak merugikan orang lain. Pengendalian emosional disini adalah dimana seorang karyawan mampu mengontrol emosi yang sedang dialaminya agar tidak mengganggu di dalam pekerjaannya sehingga suasana bekerja menjadi tenang dan menyenangkan.

2.2.5. Hambatan *Human Relation*

Hambatan dalam *human relation* umumnya mempunyai dua sifat objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya adalah gangguaj dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak sengaja dan dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang menguntungkan. Hambatan yang bersifat sebjektif 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, apatisme, dan sebagainya (Onong, 2003).

Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator ialah mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangi komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan. Apabila seorang yang dikonfrontasikan dengan suatu bentuk komunikasi yang tidak disukainya karena mengganggu kedudukan pendidikan, atau kepentingan maka orang tersebut biasanya mencemooh komunikasi atau mungkin pula mengelakan dan secara acuh tak acuh mendeskreditkan pesan komunikasi atau sebagai hal yang sukar di mengerti. Gejala mencemooh dan mengelakan suatu komunikasi nuntut keadilan kemudian mendeskreditkan atau menyesatkan pesan komunikasi yang dinamakan penghindraan (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 dikemukakan menurut Keith Davis dalam bukunya *Human Relation at work*.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Judul penelitian	Variabel	Metode	Hasil penelitian
Widdi Ega Rukmana 2010	Analisi pengaruh <i>human relation</i> (hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja dan kinerja karyawan dedy jaya plaza	<i>Human Relation</i> (hubungan antar manusia) (X1) Kondisi lingkungan fisik (X2) Etos kerja (Y1) kinerja karyawan (Y2)	Metode structural equation model	Adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari etos kerja terhadap kinerja. Selanjutnya, hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan masing masing tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja.
Sepris Yonaldi, Henny sjafitri dan Bustami (2018)	Analisis pengaruh <i>Human Relation</i> (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR.M. DJAMIL Padang	<i>Human Relation</i> (X1) kondisi lingkungan kerja (X2) Etos Kerja (Y)	Metode survei melalui penyerahan kuesioner	<i>Human relation</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai.
Nurul Arifah 2015	Pengaruh <i>Human Relation</i> (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja karyawan PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen	<i>Human Relation</i> (X1) Kondisi lingkungan (X2) Etos kerja karyawan (Y1)	Analisi regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.	hubungan manusia kondisi lingkungan fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, apabila etos kerja karyawan disuatu perusahaan menurun, secara otomatis kinerja karyawan juga akan menurun.

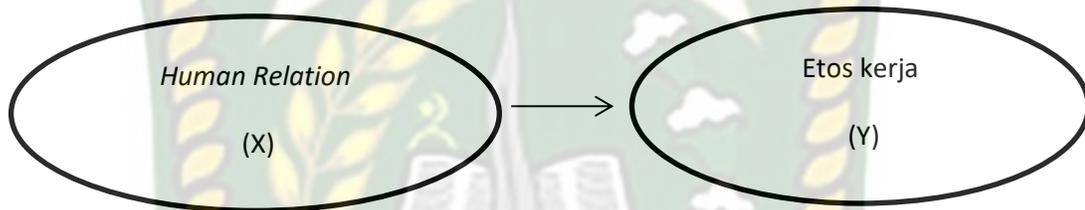
2.4. Struktur Penelitian

Human Relation dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan semua karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dan merupakan komunikasi persuasif, karena dengan melaksanakan *human relation* itu pimpinan perusahaan atau pimpinan kelompok dapat melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara baik. 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 kekerjaan dengan tujuan untuk mengunggah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang profuktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. Menurut Davis (2009:59) hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekerjaan.

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan meimiliki keinginan utuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi lingkungan 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 lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2005 :dalam Rukmana 2010).

Human Relation dengan etos kerja yang memiliki hubungan yaitu semakin baik kerja sama yang dilakukan oleh karyawan maka etos kerja yang mereka timbulkan juga semakin baik. Dengan terjalin nya hubungan yang baik antara sesama karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan maka dengan sendirinya sikap seorang karyawan akan menjadi lebih baik dan bias menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Gambar 2.1: Struktur Penelitian



2.5. Hipotesis

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu : diduga *human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan bagian marketing pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan syarat dalam melakukan suatu penelitian guna mencari jawaban atau pemecahan dari permasalahan yang ada sehingga untuk kepentingan tersebut perlu ditentukan metode yang benar dan sesuai serta harus terperinci menjadi langkah-langkah tertentu yang dapat dijadikan pedoman dalam melakukan langkah lebih lanjut.

3.1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru yang beralamat di Jl Teratai No.173 Sukajadi Pekanbaru sedangkan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Human Relation(X)</i> Hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipeliharasedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan Siagian	1. Kebutuhan untuk bekerja sama 2. Kesiapan mental	<ul style="list-style-type: none"> • Penerapan kerja sama yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan • Kerja sama • Kesiapan dalam pemecahan masalah pekerjaan • Kemampuan dalam menangani permasalahan kelompok 	Ordinal

(2004:7)	3. Pengendalian Emosional	<ul style="list-style-type: none"> • Siap bekerja dibawah tekanan • Siap menerima teguran dari atasan • Kemampuan dalam mengendalikan emosi • Mampu untuk menciptakan suasana yang kondusif 	
Etos kerja (Y) Konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dengan sikap dan keseriusan dalam bekerja sebagai nilai yang sangat berharga Zulham (2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghargai waktu 2. Tangguh dan pantang menyerah 3. Keinginan untuk mandiri 	<ul style="list-style-type: none"> • Menghargai waktu Dan disiplin • Datang selalu lebih awal • Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu • Tangguh dan pantang menyerah melaksanakan pekerjaan • Tetap ingin bekerja ketika kesehatan menurun • Inisiatif memulai pekerjaan • Memiliki kretifitas • Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan • Bersungguh sungguh dalam bekerja 	Ordinal

	4. Penyesuaian diri	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan pekerjaan dengan jujur • Mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar 	
--	---------------------	--	--

Sumber: Siagian dan Zulham

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diteliti adapun menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian marketing PT. Semangat Baru Group Pekanbaru. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan.

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, missal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono,2011). Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel yakni bagian marketing sebanyak 35 orang. Adapaun teknik pengambilan sampel yaitu sensus.

3.3. Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis data

3.3.1.1. Data Primier

Data primier adalah data yang diperoleh langsung dari penelitian, seperti data yang didapati dari hasil wawancara penulis dengan pihak instansi terkait.

3.3.1.2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian perpustakaan yaitu berasal dari buku-buku bacaan, jurnal-jurnal atau internet untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian tersebut.

3.3.2. Sumber Data

3.3.2.1. Sumber data Primer

Data primer diperoleh dari wawancara penulis kepada pihak instansi,

3.3.2.2. Sumber data Sekunder

Data Sekunder berasal dari buku-buku bacaan, jurnal-jurnal dan juga internet.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

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

- a. Wawancara (*interview*) yaitu ara mengumpulkan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung pada pihak perusahaan, terutama

pimpinan dan karyawan tentang informasi atau data sebagai masukan yang diperlukan.

- b. Kuesioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan, kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Dan untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut :

- | | | |
|----|---------------------------|--------|
| a. | Sangat setuju (SS) | skor 5 |
| b. | Setuju (S) | skor 4 |
| c. | Cukup (C) | skor 3 |
| d. | Tidak Setuju (TS) | skor 2 |
| e. | Sangat Tidak Setuju (STS) | skor 1 |

3.5. Analisi Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *structural equation model* dengan software Smart PLS. Hal ini dikarenakan variabel penelitian merupakan variabel laten dengan 1st order(CPH) faktor analisis dan 2nd order (CFH). *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutup kelemahan yang terdapat pada metode regresi. Menurut para ahli metode penelitian *Structural Equation Modelling* (SEM) dikelompokkan menjadi dua pendekatan yaitu pendekatan *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan *Variance Based SEM* atau *Partial Least Square* (PLS). *Partial Least Square*

merupakan metode analisis yang *powerfull* yang mana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan (*Partial Least Square*) PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). *Partial Least Square* menggunakan metode *bootstraping* atau pengandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi (*Partial Least Square*) PLS. Selain itu (*Partial Least Square*) PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan (*Partial Least Square*) PLS. *Partial Least Square* digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu permodelan PLS tidak diperlukan data distribusi normal.

Tujuan dari penggunaan *Partial Least Square* yaitu untuk prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapat nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah *linier agregat* dari indikator indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model pengukuran yaitu hubungan indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Estimasi parameter yang didapatkan dengan PLS dapat dikategorikan sebagai berikut : Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang

menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan *means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, PLS menggunakan proses iterasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*
3. Menghasilkan estimasi *means* dan lokasi (konstanta)

Dalam metode PLS (*Partial Least Square*) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

- a. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loadingfactor* yang mana menggambarkan besar korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 0.7 dengan

konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

- b. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan blok lainnya. Sedangkan menurut metode lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted (AVE)*.
- c. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficients*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
- d. *Cronbach's alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

Uji yang dilakukan diatas merupakan uji pada outer model untuk indikator reflektif. Untuk indikator formatif dilakukan pengujian yang berbeda. Uji unuk indikator formatif yaitu :

- a. *Significance of weights*. Nilai *weight* indikator formatif dengan konstruksinya harus signifikan.
- b. *Multicollinearity*. Uji *multicollinearity* dilakukan untuk mengetahui hubungan antar indikator. Untuk menghubungkan apabila indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui nilai VIF. Nilai VIF antara 5-10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terjadi *multicollinearity*.

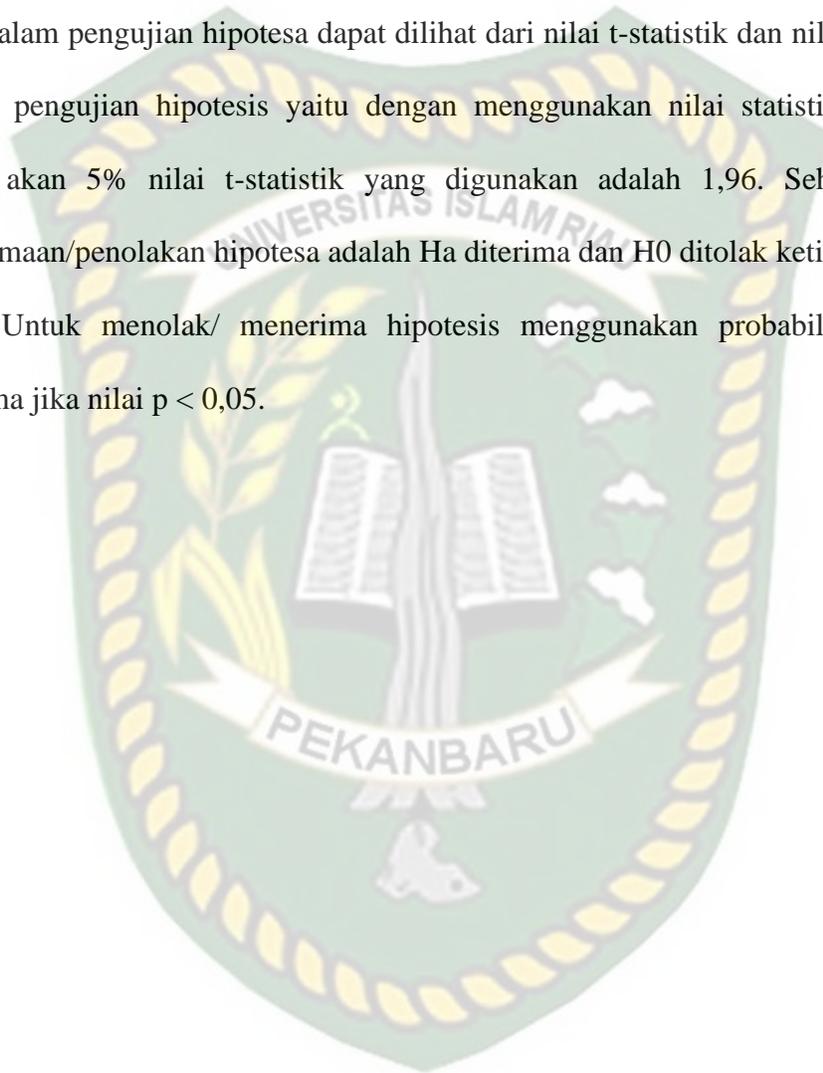
2. Analisa Inner Model

Analisa *Inner Model* biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasian inner model dengan PLS dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasiannya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai pada *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai *R-square*, pada model PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari pada 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive*

relevance, sedangkan apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3. Pengujian Hipotesa

Dalam pengujian hipotesa dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha akan 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik > 1,96. Untuk menolak/ menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.



BAB IV

GAMBARAN UMUM DAN PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Semangat Baru Group merupakan perusahaan retail yang bergerak dibidang penyediaan alat-alat rumah tangga dan industri yang beralamat di jalan Teratai No 173 Sukajadi Kota Pekanbaru. Perusahaan ini didirikan oleh Hj. Sumiati Sy yang awalnya berada di jalan Imam Bonjol pada tahun 2001. Perusahaan ini awalnya merupakan toko grosiran kecil, yang kemudian berkembang dengan pesat seiring dengan permintaan pasar yang semakin meningkat setiap tahunnya dan ibu Hj. Sumiati berinisiatif untuk mendirikan sebuah PT agar berkembang dan membuka cabang lainnya.

Pada tanggal 20 Mei 2012 ibu Hj. Sumiati akhirnya mendirikan PT yang bernama PT. Semangat Baru Group dengan nama toko SB Houseware. PT Semangat Baru Group tidak hanya bergerak di satu bidang saja, melainkan juga menyediakan alat-alat dan perlengkapan restoran, cafe, hotel dan lainnya.

Perkembangan selama 8 tahun berdirinya PT. Semangat Baru Group ini menjadikan salah satu perusahaan retail terbesar di Pekanbaru yang mampu bersaing. Banyak perusahaan retail maupun toko grosiran yang sudah ada di Pekanbaru saat ini, namun SB Houseware masih eksis dan menjadi pilihan pertama di hati para konsumen. Dan SB Houseware sudah mengembangkan sayapnya dengan membuka beberapa cabang di kota-kota lainnya seperti di kota Bukit Tinggi dan kota Padang.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan retail yang terkemuka, unggul dalam pelayanan, dengan mengutamakan kepuasan konsumen dan memenuhi kebutuhan serta harapan konsumen.

4.2.2. Misi Perusahaan

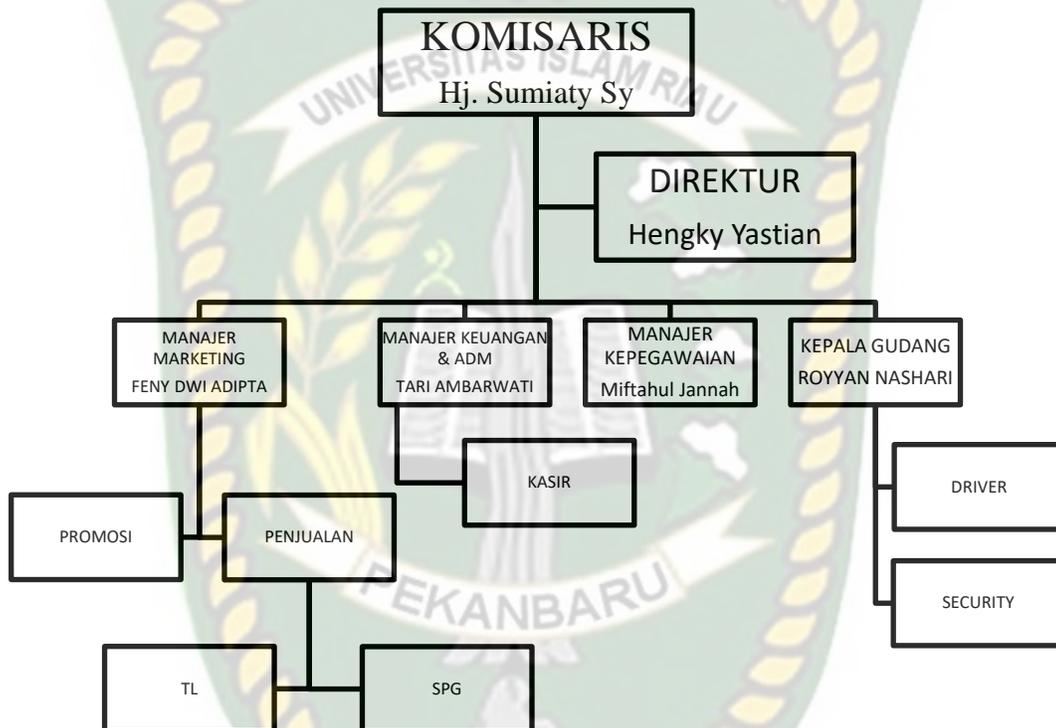
1. Menjadikan SB Houseware sebagai tempat perbelanjaan yang strategis yang aman dan nyaman untuk para konsumen.
2. Memberikan kepuasan kepada para konsumen dengan berfokus pada pelayanan yang unggul.
3. Menyediakan produk berkualitas dengan harga yang murah dan terjangkau.
4. Menjadi solusi masalah kebutuhan rumah tangga dan dan kebutuhan industri.

4.3 Struktur Organisasi PT. Semangat baru Group Pekanbaru

Stuktur organisasi adalah susunan yang stabil dari jabatan-jabatannya dan hubungan nya dengan jabatan lain. Struktur organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang-orang yang bergabung dalam organisasi itu sendiri. Struktur organisasi PT Semangat Baru Group Pekanbaru merupakan struktur organisasi yang berbentuk garis, yang mempunyai tugas masing masing dari jabatan yang diembannya. Struktur organisasi yang baik yang mampu menunjukkan kerangka dan menjelaskan fungsi dan tanggung jawab nya.



STRUKTUR PERUSAHAAN



Sumber : PT. Semangat Baru Group Pekanbaru

Struktur organisasi suatu perusahaan tentu berbeda dengan struktur organisasi lainnya. PT Semangat Baru Group Pekanbaru memiliki struktur organisasi yang tepat agar secara efektif dan efisien dapat mengatur dan menjelaskan tugas-tugas,

hubungan dan wewenang setiap anggota organisasinya. Berikut tugas dari masing-masing jabatannya :

1. Komisaris

Komisaris adalah orang yang dipilih dan ditunjuk untuk mengawasi kegiatan suatu perusahaan. Tugas pokok dan fungsi komisaris diantaranya adalah :

- a) Komisaris melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya, baik mengenai Perseroan maupun usaha perseroan, serta memberikan nasihat kepada direksi. Adapun pengawasan dan pemberian nasihat dilakukan untuk kepentingan Perseroan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.
- b) Dalam menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada direksi, dewan komisaris wajib melakukan itikad baik, kehati-hatian, bertanggung jawab demi kepentingan bersama.
- c) Komisaris turut bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian perseroan, apabila yang bersangkutan bersalah atau lalai dalam menjalankan tugasnya sebagaimana mestinya.

2. Direktur

Direktur adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin suatu perusahaan. Tugas dan tanggung jawab direktur diantaranya adalah :

- a) Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tinggi perusahaan.
- b) Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.

- c) Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
- d) Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan perusahaan
- e) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia diluar perusahaan.
- f) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai dari bagian administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.
- g) Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.

3. Manajer Keuangan & Administrasi

Tugas administrasi adalah sebagai berikut:

- a) Membuat laporan keuangan atau laporan kas perusahaan.
- b) Menginput data penjualan sehari-hari dengan cermat dan teliti.
- c) Membuat laporan akuntansi perusahaan
- d) Melayani tamu-tamu internal perusahaan
- e) Mengisi data-data kepegawaian, pelaksanaan, dan menyimpan arsip-arsip
- f) Menaruh berkas data penjualan yang diolah dengan rapi dan sistematis
- g) Merekap kebutuhan ATK serta seperti kebutuhan lain.

4. Kasir

Kasir adalah seseorang bertanggung jawab untuk mencatat dan menerima semua transaksi penjualan dengan menginput harga di loket kasir, dan juga menguasai

program kasir yang telah disediakan, menggunakan scanner cash register dan juga melayani konsumen dengan ramah dan senyum.

5. Manajer Marketing

Seseorang yang memimpin semua kampanye perusahaan dan mengatur semua strategi yang pemasaran yang dibuat. Peran manajer marketing merupakan posisi vital dalam sebuah perusahaan. Tanpa seorang marketing yang handal, sebuah perusahaan akan kesulitan untuk memasarkan produknya. Tugas manajer marketing antara lain:

- a) Melakukan perencanaan strategi pemasaran yang baik
- b) Sebagai koordinator
- c) Memperkenalkan dan mempromosikan produk perusahaan kepada calon konsumen
- d) Menjalin hubungan baik dengan konsumen
- e) Mencatat order dibuku orderan
- f) Mencatat target yang memuaskan
- g) Bertanggung jawab terhadap perolehan hasil penjualan

6. SPG (Sales promotion Girl)

- a) Memberikan penawaran produk
- b) Memperkenalkan sebuah produk dan memberikan informasi produk
- c) Melakukakn pencatatan penjualan

- d) Membantu konsumen menemukan produk yang sesuai dengan kebutuhan
- e) Melaksanakan perintah atasan dengan baik

7. Manajer Kepegawaian

- a) Untuk merekrut karyawan karyawan baru dan juga memberikan pelatihan agar bekerja dengan baik
- b) Mengoreksi atau memantau kinerja karyawan yang menguntungkan perusahaan
- c) Memberitahukan peraturan yang ada pada sebuah perusahaan
- d) Mengelola kebutuhan berbagai karyawan mulai dari gaji, insentif, bonus dll.
- e) Menyusun anggaran tenaga kerja yang di perlukan karyawan
- f) Mengurus soal-soal pemberhentian karyawan seperti pensiun, PHK resign.

8. Kepala gudang

Seorang kepala gudang harus mampu membuat perencanaan tentang pengelolaan gudang, mulai dari pengadaan barang sampai dengan pendistribusian barang sampai dilapangan. Tugas kepala gudang antara lain :

- a) Mengawasi dan mengendalikan operasional gudang sehari hari dengan baik
- b) Seorang kepala gudang harus mampu tampil sebagai pemimpin bagi semua staf operator gudang
- c) Memastikan dan mengawasi serta mengendalikan arus keluar masuk barang dilengkapi dengan dokumen pendukung secara lengkap

- d) Memastikan stok barang dengan sesuai kebutuhan
- e) Bertanggung jawab melakukakn perhitungan stok berdasarkan periode yang ditetapkan

9. Driver

- a) Mempersiapkan bahan dan alat yang diperlukan untuk melaksanakan tugas sebagai supir
- b) Menerima dari pimpinan kunci kontak dan surat-surat kendaraan
- c) Mengantar barang yang di pesan konsumen ke alamat yang dituju dengan aman

10. Security

Tugas security yakni mengamankan ketertiban dilingkungan tempat kerja yang meliputi aspek pengamanan fisik, personal dan pengaman teknis lainnya. Mengawasi perilaku konsumen yang menciurigakan juga termasuk dalam tugas security.

BAB V

HASIL PEMBAHASAN DAN PENELITIAN

Pada bab ini disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru.

Data –data yang dianalisis ini diperoleh dari kuesioner yang diajukan kepada para responden yang merupakan karyawan bagian marketing PT. Semangat Baru Group Pekanbaru. Sebelum dilakukan analisis pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini.

5.1. Identitas Responden

Data-data yang dianalisis melalui kuesioner yang diajukan kepada para responden yang merupakan karyawan marketing PT. Semangat Baru Group Pekanbaru, maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup usia, jenis kelamin, dan pendidikan.

5.1.1. 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 usia :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden berdasarkan usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
21-25 Tahun	3	8.57
26-30 Tahun	15	42.86
31- 35 Tahun	12	34.29
>35 Tahun	5	14.29
Total	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan table 5.1 diatas responden dengan rentang usia 21-25 tahun berjumlah 3 orang atau 8.57%, Responden dengan rentang usia 26 – 30 tahun berjumlah 15 orang atau 42.86%, Responden dengan rating usia 31-35 tahun berjumlah 12 orang atau 34.29% dan responden dengan rating usia diatas 35 tahun berjumlah 5 orang atau 14.29%. Dengan demikian dapat dilihat bahwa dari segi usia responden didominasi 26 s.d 30 tahun, hal ini karena perusahaan lebih menerima karyawan yang masih muda yang mempunyai keinginan bekerja lebih tinggi.

5.1.2 Jenis Kelamin

Jenis kelamin dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang dan seringkali mempengaruhi keputusan seseorang dalam melakukan pekerjaan. Komposisi responden menurut jenis kelamin disajikan pada Tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	7	20
Perempuan	28	80
Total	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pada penelitian ini jika dilihat dari gender maka terdiri dari 7 orang laki-laki dan 28 orang perempuan dari total 35 responden yang ada. Dengan persentase masing-masing 20 % untuk laki-laki dan 80% perempuan. PT. Semangat Baru Group Pekanbaru memang lebih banyak membutuhkan karyawan perempuan dibagian marketing ini untuk lebih mempermudah melayani para konsumen.

5.1.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Komposisi responden menurut pekerjaan disajikan pada Tabel 5.3 berikut :

Tabel 5.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA	27	77.1
D3	6	17.1
Sarjana	2	5.8
Total	35	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dari tingkat pendidikan terdiri dari 27 orang yang dengan Pendidikan SLTA atau sederajat, sebanyak 6 orang dengan Pendidikan Diploma 3 dan 2 orang dengan Pendidikan Sarjana. Dengan presentase masing-masing 77.1% untuk SLTA, 17.1% untuk D3 dan 5.8% untuk sarjana. Dengan demikian secara garis besar dapat dilihat responden terbanyak merupakan responden dengan tingkat pendidikan SLTA. Ini dikarenakan karyawan yang rata-rata tamat SLTA yang membutuhkan pekerjaan, di PT. Semangat Baru Group ini juga tidak

terlalu mementingkan pendidikan, yang terpenting adalah niat dan kemauan untuk bekerja yang baik.

5.2 Analisis Deskriptif Variabel *Human Relation*

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

Didalam penelitian ini *Human Relation* diukur melalui tiga dimensi yaitu : 1) kebutuhan untuk bekerjasama, 2) kesiapan mental, 3) pengendalian emosional.

5.2.1 Dimensi Kebutuhan untuk bekerjasama

Kerjasama adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok individu yang melibatkan interaksi agar tujuannya tercapai, maka disinilah dibutuhkan kerjasama antara sesama karyawan.

Pada dimensi kebutuhan kerjasama terdapat dua indikator pengukuran yaitu :1) penerapan kerjasama yang tinggi; 2) kerjasama dalam menyelesaikan tugas. Penjelasan tanggapan indikator-indikator dimensi kebutuhan untuk bekerjasama pada karyawan Marketing PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Penerapan kerjasama yang tinggi

Penerapan kerjasama yang tinggi memberikan banyak manfaat, dengan bekerjasama antara karyawan satu dan lain maka akan terciptanya interaksi antar individu dan memudahkan untuk mencapai tujuan. Adapun tanggapan responden

mengenai indikator penerapan kerjasama yang tinggi bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 5.4
Tanggapan Responden penerapan kerjasama yang tinggi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11,4
2	Setuju	17	48,6
3	Cukup	13	37,1
4	Tidak Setuju	1	2,9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai penerapan kerjasama yang tinggi karyawan mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (11,4%), yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (48,6%). Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing melakukan kerjasama yang tinggi. Sedangkan 13 orang dan 1 orang yang menyatakan cukup dan tidak setuju alasan responden memilih cukup karena ada sebagian karyawan yang tidak bisa bekerjasama dengan tim.

Oleh karena itu penerapan kerjasama yang tinggi harus dilaksanakan untuk mempermudah dan membuat *human relation* yang baik antara sesama karyawan.

2. Kerjasama dalam menyelesaikan tugas

Dengan kerja sama untuk menyelesaikan tugas karyawan akan merasakan perbedaan antara melakukan pekerjaan sendiri dan bekerjasama dengan orang lain. Karena jika kita bekerjasama akan mempermudah dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, maka dari itu kerjasama tim sangat sangat dibutuhkan. Adapun tanggapan

responden mengenai indikator kerjasama dalam menyelesaikan tugas bagi karyawan karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 5.5
Tanggapan Responden kerjasama dalam menyelesaikan tugas

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	8,6
2	Setuju	13	37,1
3	Cukup	16	45,7
4	Tidak Setuju	3	8,6
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai kerjasama dalam menyelesaikan tugas mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8,6%), yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (37,1%). Mayoritas responden menjawab tidak setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing kurang bisa bekerjasama dalam menyelesaikan tugas. Hal ini dikarenakan ada sebagian karyawan yang tidak bisa bekerjasama dengan tim.

Oleh karena itu penerapan kerjasama dalam menyelesaikan tugas harus diterapkan guna untuk mempermudah dan membangun *human relation* yang baik antara sesama karyawan.

5.2.2 Dimensi Kesiapan Mental

Menurut Pool dan Sewell (2007), untuk memiliki kesiapan mental kerja yang tinggi diperlukan beberapa hal yaitu: keahlian sesuai dengan bidangnya, kepribadian, kecerdasan dan wawasan yang luas, pemahaman dalam berpikir yang membuat

seseorang dapat memilih serta merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga dapat meraih keberhasilan terutama dalam dunia kerja. Jika kesiapan mental karyawan tidak baik, maka pastinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut dan akan merugikan perusahaan.

Pada dimensi kesiapan mental terdapat empat indikator pengukuran yaitu :1) kesiapan dalam pemecahan masalah pekerjaan; 2) kemampuan dalam menangani permasalahan kelompok; 3) siap bekerja dibawah tekanan; 4) siap menerima teguran dari atasan. Penjelasan tanggapan indikator-indikator dimensi kesiapan mental pada karyawan Marketing PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Kesiapan dalam pemecahan masalah

Kesiapan dalam pemecahan masalah merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan sesuai dengan ketentuan tanpa mengalami kesulitan. Karyawan harus bisa menyelesaikan masalah yang dihadapinya karena merupakan tanggung jawab karyawan itu sendiri. Adapun tanggapan responden mengenai indikator kesiapan pemecahan masalah dalam bekerja bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 5.6
Tanggapan Responden kesiapan pemecahan masalah

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	8,6
2	Setuju	18	51,4
3	Cukup	12	34,3
4	Tidak Setuju	2	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai kesiapan dalam pemecahan masalah mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8,6%), yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (51,4%). Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing bisa memecahkan masalah dengan baik. Sedangkan 12 orang dan 2 orang yang menyatakan cukup dan tidak setuju alasan responden memilih cukup karena ada sebagian karyawan yang tidak bisa memecahkan permasalahan.

2. Kemampuan menangani permasalahan kelompok

Kemampuan untuk menangani permasalahan kelompok disini adalah setiap karyawan harus bisa bekerjasama satu sama lain. Dengan bekerjasama maka permasalahan yang dihadapi akan terasa lebih mudah untuk diselesaikan secara bersama. Adapun tanggapan responden mengenai indikator menangani permasalahan kelompok dalam bekerja bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 5.7
Tanggapan Responden kemampuan menangani permasalahan kelompok

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17,1
2	Setuju	17	48,7
3	Cukup	11	31,4
4	Tidak Setuju	1	2,8
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai kemampuan menangani permasalahan kelompok mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17,1%), yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (48,7%). Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing bisa memecahkan permasalahan kelompok. Sedangkan 11 orang dan 1 orang yang menyatakan cukup dan tidak setuju alasan responden memilih cukup karena ada sebagian karyawan yang tidak bisa menyelesaikan permasalahan kelompok

Oleh karena itu untuk menangani permasalahan kelompok harus dilakukannya kerjasama tim yang solid dalam menghadapi dan mengatasi permasalahan tersebut.

3. Siap bekerja dibawah tekanan

Tidak semua karyawan dapat bekerja dibawah tekanan. Karyawan yang memiliki kesiapan mental yang baik yang mampu menjalani semua pekerjaan dengan tingkat kematangan yang baik serta pengalaman yang dimilikinya. Adapun tanggapan responden mengenai indikator siap bekerja dibawah tekanan bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 5.8
Tanggapan Responden siap bekerja dibawah tekanan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11,4
2	Setuju	15	42,9
3	Cukup	13	37,1
4	Tidak Setuju	3	8,6
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai siap bekerja dibawah tekanan mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (11,4%), yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (42,9%). Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing mampu bekerja dibawah tekanan. Sedangkan ada 13 orang dan 3 orang yang menyatakan cukup dan tidak setuju alasan responden memilih cukup karena ada sebagian karyawan yang masih belum bisa bekerja dibawah tekanan.

Oleh karena itu karyawan harus mampu bekerja di bawah tekanan dan terbiasa dengan situasi tersebut guna untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan.

4. Siap menerima teguran

Siap menerima teguran disini yakni adalah jika seorang karyawan melakukan kesalahan, maka karyawan tersebut harus siap menerima teguran dari atasan. Tujuannya yakni agar karyawan tersebut dapat memperbaiki kesalahannya dan tidak mengulangi dimasa yang akan datang. Adapun tanggapan responden mengenai indikator siap menerima teguran bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 5.9
Tanggapan Responden siap menerima teguran

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	2	5,7
2	Setuju	19	54,3
3	Cukup	14	40
4	Tidak Setuju	-	-

5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai siap menerima teguran mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (5,7%), yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (54,3%). Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing siap menerima teguran apabila melakukan kesalahan. Sedangkan 14 orang yang menyatakan cukup alasan responden memilih cukup karena ada sebagian karyawan tidak terima apabila ditegur.

Oleh karena itu jika karyawan tidak ingin ditegur maka seharusnya tidak melakukan kesalahan, dan alangkah baiknya jika bisa menerima teguran agar bisa menjadi evaluasi terhadap diri sendiri.

5.2.3 Dimensi Pengendalian Emosional

Untuk mengendalikan emosional pada saat bekerja hal pertama yang harus dilakukan adalah kenali diri sendiri. Ini merupakan salah satu hal penting yang perlu kita lakukan. Setiap orang memiliki emosi didalam dirinya, tapi seseorang dengan kecerdasan emosi yang baik akan menyadari dan berusaha menahan emosinya kan tetap dalam kendali. Dengan begitu dapat terhindar berbagai hal yang memisu rasa kecewa, takut ataupun amarah pada saat dilingkungan pekerjaan.

Pada dimensi pengendalian emosional terdapat dua indikator pengukuran yaitu :1) kemampuan dalam mengendalikan emosi; 2) mampu menciptakan suasana yang

kondusif. Penjelasan tanggapan indikator-indikator dimensi kesiapan mental pada karyawan Marketing PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Mampu mengendalikan emosi

Mampu mengendalikan emosi disini yaitu bagaimana seorang karyawan selalu menjaga mood agar lebih baik. Cara terbaik untuk dapat mengendalikan emosional saat bekerja yakni selalu berpikir positif dan hindari dari sesuatu yang bisa membuat stres, karena jika seorang karyawan tidak bisa mengendalikan emosinya saat bekerja, maka akan berdampak terhadap pekerjaannya sendiri dan bahkan merugikan karyawan lain maupun perusahaan. Adapun tanggapan responden mengenai indikator mampu mengendalikan emosi bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden mampu mengendalikan emosi

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17,1
2	Setuju	12	34,3
3	Cukup	16	45,7
4	Tidak Setuju	1	2,9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai mampu mengendalikan emosi mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17,1%), yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (34,3%).

Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing bisa mengendalikan emosinya. Sedangkan ada 16 orang dan 1 orang yang menyatakan cukup dan tidak setuju alasan responden memilih cukup karena ada sebagian karyawan masih belum bisa mengontrol emosi nya sendiri.

Oleh karena itu setiap karyawan harus mampu mengendalikan emosi nya saat bekerja untuk dapat mempermudah dan membuat *human relation* yang baik antara sesama karyawan.

2. Menciptakan suasana kondusif

Menciptakan suasana yang kondusif yaitu dengan cara memiliki hubungan baik sesama karyawan, karena jika hubungan baik terjalin antar sesama karyawan, maka dengan sendirinya akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Adapun tanggapan responden mengenai indikator menciptakan suasana kondusif bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden menciptakan suasana kondusif

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11,4
2	Setuju	18	51,5
3	Cukup	13	37,1
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai menciptakan suasana kondusif mayoritas menjawab sangat

setuju sebanyak 4 orang (11,4%), yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (51,5%). Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing bisa membuat suasana saat bekerja lebih kondusif. Sedangkan 13 orang yang menyatakan cukup, alasan responden memilih cukup karena ada sebagian karyawan belum bisa beradaptasi dan membuat suasana harmonis dan kondusif dalam lingkungan kerja.

Oleh karena itu mampu beradaptasi dengan lingkungan merupakan kunci untuk membuat nyaman dalam bekerja dengan salah satunya membangun *human relation* yang baik antara sesama karyawan.

Tabel 5.12

5.3 Rekapitulasi tanggapan responden variabel Human Relation

No	Dimensi	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah skor	Rata-rata
			SS	S	C	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Kebutuhan untuk bekerjasama	Saya menerepakan kerjasama yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	4	17	13	1	-	35	3.69
		Skor	20	68	38	2	-	128	
2	Kesiapan Mental	Saya mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas	3	13	16	3	-	35	3.46
		Skor	15	52	48	6	-	121	
3	Kesiapan Mental	Karyawan harus siap dalam menghadapi permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan.	3	18	12	2	-	35	3.63
		Skor	15	72	36	4	-	127	
4	Kesiapan Mental	Saya mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.	6	17	11	1	-	35	3.80
		Skor	30	68	33	2	-	133	

5		Karyawan harus mampu bekerja dengan target yang ingin dicapai perusahaan	4	15	13	3	-	35	3.57
		Skor	20	60	33	2	-	115	
6		Apabila saya melakukan kesalahan maka saya harus menerima teguran dari atasan	2	19	14	-	-	35	3.66
		Skor	10	76	42	-	-	128	
7	Pengendalian Emosional	Saya mampu mengendalikan emosi diri sendiri	6	12	16	1	-	35	3.66
		Skor	30	48	48	2	-	128	
8	Emosional	Setiap karyawan harus mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis agar nyaman untuk bekerja	4	18	13	-	-	35	3.74
		Skor	20	72	39	-	-	131	
		Jumlah	32	129	108	11	-	280	3.65
		Skor	160	516	324	22	-	1022	
Kesimpulan									Baik

Sumber :data olahan

Berdasarkan tabel 5.12 mengenai rekapitulasi tanggapan responden variabel *Human relation* karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru dapat dilihat nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\ &= 8 \times 5 \times 35 = 1.400 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\ &= 8 \times 1 \times 35 = 280 \end{aligned}$$

$$\text{rata - rata} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{item}} = \frac{1.400 - 280}{5} = 224$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori rendah skala mengenai variabel *human relation* maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat baik	=1.120-1.400
Baik	=896-1.120
Cukup baik	=672-896
Tidak baik	=448-672
Sangat tidak baik	=224-448

Berdasarkan data diatas dapat diketahui hasil skor variabel *Human Relation* pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru sebesar 1011 dan masuk dalam kategori **Baik** yaitu = **896-1.120**

5.4 Analisis Deskriptif variabel Etos Kerja

Etos Kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dengan sikap dan keseriusan dalam bekerja sebagai nilai yang sangat berharga Zulham(2008).

Didalam penelitian ini Etos Kerja diukur melalui dua dimensi yaitu : 1) keseriusan dalam bekerja, 2) sikap.

5.4.1. Dimensi menghargai waktu

Menghargai waktu bisa diartikan dimana ketika seseorang dapat menggunkan waktu yang dimiliki untuk melakukan hal-hal yang bermanfaat. Memanfaatkan waktu sering pula dikaitkan dengan cara kita menghargai dan menghabiskan waktu dengan melakukan aktivitas yang bertujuan untuk menjaga kelangsungan sebuah kebersamaan, kedekatan dan kekuatan hubungan batin

Pada dimensi menghargai waktu terdapat tiga indikator pengukuran yaitu :1) menghargai waktu; 2) datang selalu lebih awal; 3) menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Penjelasan tanggapan indikator-indikator dimensi menghargai waktu pada karyawan Marketing PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Menghargai waktu dan disiplin

Menghargai waktu bisa diartikan dimana ketika seseorang dapat menggunakan waktu yang dimiliki untuk melakukan hal-hal yang bermanfaat. Memanfaatkan waktu sering pula dikaitkan dengan cara kita menghargai dan menghabiskan waktu dengan melakukan aktivitas yang bertujuan untuk menjaga kelangsungan sebuah kebersamaan, kedekatan, dan kekuatan hubungan batin. Adapun tanggapan responden mengenai menghargai waktu dan disiplin bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden menghargai waktu dan disiplin

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14,2
2	Setuju	18	51,5
3	Cukup	10	28,6
4	Tidak Setuju	2	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.13 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai menghargai waktu dan disiplin mayoritas menjawab sangat

setuju sebanyak 5 orang (14,2%), yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (51,5%). Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing menghargai waktu dan menerapkan disiplin. Sedangkan 10 orang dan 2 orang yang menyatakan cukup dan tidak setuju alasan responden memilih cukup karena masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin.

Oleh karena itu menghargai waktu saat bekerja dan disiplin merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan, untuk karyawan yang kurang disiplin saat bekerja seperti bermain handphone, harus lebih disiplin saat bekerja karena ini juga mencerminkan salah satu contoh etos kerja yang baik.

2. Datang lebih awal

Datang lebih awal adalah juga salah satu nilai plus bagi seorang karyawan. Karena kita bisa menilai karyawan yang datang lebih awal menggambarkan keseriusan dan niatnya dalam bekerja. Adapun tanggapan responden mengenai datang lebih awal bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden datang lebih awal

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14,3
2	Setuju	6	17,1
3	Cukup	12	34,3
4	Tidak Setuju	10	28,6
5	Sangat Tidak Setuju	2	5,7
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.14 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai datang lebih awal mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14,3%), yang menjawab setuju sebanyak 6 orang (17,1%). Mayoritas responden menjawab tidak setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing masih banyak yang datang tidak tepat waktu.

Oleh karena itu datang tepat waktu saat bekerja merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan, untuk karyawan yang masih saja telat agar datang sesuai jam kerja kantor, karena jika karyawan masih banyak yang datang telat ini merupakan salah satu contoh etos kerja yang kurang baik.

3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu merupakan hal yang harus dilakukan oleh setiap karyawan. Karena setiap karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya masing masing, maka setiap tugas yang diberikan kepada karyawan harus dan menyelesaikannya dengan baik. Adapun tanggapan responden menyelesaikan pekerjaan tepat waktu bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut

Tabel 5.15
Tanggapan Responden menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17,1
2	Setuju	15	42,9
3	Cukup	12	34,3
4	Tidak Setuju	2	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.15 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17,1%), yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (42,9%). Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Sedangkan 12 orang dan 2 orang yang menyatakan cukup dan tidak setuju alasan responden memilih cukup karena masih ada beberapa karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

Oleh karena itu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan, dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu ini mencerminkan salah satu contoh etos kerja yang baik.

5.4.2. Dimensi Tangguh dan Pantang Menyerah

Individu mempunyai etos kerja tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan. Ketika hal-hal tidak berjalan sesuai rencana, maka ia akan menyesuaikan harapan dan bekerja untuk membangun pendekatan baru. Seseorang yang pantang menyerah dan tangguh ini adalah yang memiliki kepribadian yang selalu bersyukur apabila mendapat sesuatu yang berkaitan dengan kebahagiaan,kesuksesan.

Pada dimensi tangguh dan pantang menyerah terdapat indikator pengukuran yaitu tangguh dan pantang menyerah dalam menyelesaikan pekerjaan. Penjelasan tanggapan indikator dimensi tangguh dan pantang menyerah pada karyawan Marketing PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Tangguh dan pantang menyerah

Seseorang yang pantang menyerah dan tangguh adalah yang memiliki kepribadian yang selalu bersyukur apabila mendapat sesuatu yang berkaitan dengan kebahagiaan, kesuksesan. Individu yang mempunyai etos kerja tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan dan tekanan. Adapun tanggapan responden tangguh dan pantang menyerah bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden tangguh dan pantang menyerah

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11,4
2	Setuju	18	51,4
3	Cukup	12	34,3
4	Tidak Setuju	1	2,9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.16 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai tangguh dan pantang menyerah mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (11,4%), yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (51,4%). Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing tangguh dan pantang menyerah dalam bekerja. Sedangkan 12 orang dan 1 orang yang menyatakan cukup dan tidak setuju alasan responden memilih cukup karena masih ada beberapa karyawan yang masih tidak gigih dalam menghadapi pekerjaannya.

Oleh karena itu sikap tangguh dan pantang menyerah ini merupakan suatu sikap yang harus dimiliki setiap karyawan, dan untuk karyawan yang kurang gigih dan kurang bersemangat harus lebih giat dan mencontoh karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Tetap ingin bekerja ketika kesehatan menurun

Adanya rasa tanggung jawab yang lebih membuat seorang karyawan ketika sakit tetapi ingin bekerja. Karena sebagian karyawan menganggap pekerjaan merupakan sebagian dari hidupnya, hal itu lah yang mendorong karyawan tetap ingin bekerja dalam keadaan kesehatan yang menurun. Adapun tanggapan responden tetap ingin bekerja ketika kesehatan menurun bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden tetap ingin bekerja ketika kesehatan menurun

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17,1
2	Setuju	15	42,9
3	Cukup	12	34,3
4	Tidak Setuju	2	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.17 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai tetap ingin bekerja ketika kesehatan menurun mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17,1%), yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (42,9%), Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-

rata karyawan bagian marketing masih ingin bekerja disaat kesehatan kurang baik. Sedangkan 12 orang dan 2 orang yang menyatakan cukup dan tidak setuju alasan responden memilih cukup karena mereka tidak sanggup bekerja dalam keadaan kurang enak badan. Ini merupakan suatu hal yang masih bisa dimaklumi.

Oleh karena itu jika dalam keadaan kurang baik maka seharusnya karyawan tidak perlu juga untuk memaksakan untuk bekerja karena bisa membahayakan dirinya sendiri dan lebih baik meminta izin kepada atasan.

5.4.3. Dimensi keinginan untuk mandiri

Individu dapat dikatakan mandiri apabila mampu untuk berdiri sendiri dan tidak bergantung pada orang lain. Kemandirian memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, dan berusaha melakukan segala sesuatu dengan jujur dan benar atas dorongan dirinya sendiri dan kemampuan mengatur diri sendiri, serta dapat bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang telah diambil melalui berbagai pertimbangan. Seseorang yang mempunyai etos kerja yang tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.

Pada dimensi keinginan untuk mandiri terdapat tiga indikator pengukuran yaitu :1) inisiatif memulai pekerjaan; 2)memiliki kreatifitas; 3) bertanggung jawab atas pekerjaan. Penjelasan tanggapan indikator-indikator dimensi keinginan untuk mandiri pada karyawan Marketing PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Inisiatif memulai pekerjaan

Inisiatif memulai pekerjaan yaitu kesadaran akan bekerja. Ketika ada pekerjaan maka seorang karyawan berinisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus disuruh oleh atasan, inisiatif memulai semua pekerjaan dan menyelesaikan dengan tepat waktu. Adapun tanggapan responden inisiatif memulai pekerjaan bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden inisiatif memulai pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	20
2	Setuju	17	48,6
3	Cukup	7	20
4	Tidak Setuju	4	11,4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.18 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai inisiatif memulai pekerjaan mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (20%), yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (48,6%). Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing melakukan pekerjaan tanpa harus disuruh suruh. Sedangkan 7 orang dan 4 orang yang menyatakan cukup dan tidak setuju alasan responden memilih cukup karena mereka bekerja hanya ketika diperhatikan oleh atasannya.

Oleh karena itu inisiatif memulai bekerja harus ditanamkan kepada setiap diri sendiri. Untuk karyawan bekerja menunggu perintah seharusnya mempunyai kesadaran untuk lebih aktif dalam bekerja.

2. Bekerja berdasarkan kreativitas

Kreatifitas seorang karyawan juga harus dimiliki. Karena karyawan yang kreatif mampu selalu memberikan inovasi-inovasi terbaru untuk sebuah perusahaan. Karyawan yang kreatif akan lebih disenangi dan tidak menimbulkan kesan monoton dalam diri. Pekerjaan menjadi terasa lebih menyenangkan dan selalu ada hal yang baru dicoba. Kerja pun harus lebih produktif sehingga bisa menghasilkan target yang maksimal. Adapun tanggapan responden bekerja berdasarkan kreativitas bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden bekerja berdasarkan kreativitas

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	17,1
2	Setuju	16	45,7
3	Cukup	8	22,9
4	Tidak Setuju	5	14,3
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.19 menunjukkan bahwa pernyataan di atas diketahui hasil responden mengenai bekerja berdasarkan kreativitas mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang (17,1%), yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (45,7%). Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian

marketing memiliki kreativitas yang baik dalam bekerja. Sedangkan 8 orang dan 5 orang yang menyatakan cukup dan tidak setuju alasan responden memilih cukup karena masih ada beberapa karyawan yang kurang kreatif dan cenderung monoton terhadap pekerjaannya sendiri.

Oleh karena itu kreatifitas dalam bekerja merupakan suatu hal yang baik yang seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan, dan untuk karyawan yang kurang kreatif seharusnya bisa mencontoh karyawan lain yang lebih kreatif dalam bekerja.

3. Tanggung jawab dengan tugas

Tanggung jawab adalah sesuatu yang bersifat kodrati. Tanggung jawab menjadi bagian yang sangat penting dalam kegiatan seorang karyawan dalam bekerja, memberi tanggung jawab lebih ditempat bekerja juga mendorong diri kita untuk mengambil banyak kesempatan yang dapat dieksplor dan tentunya sangat bagus untuk pengembangan diri. Adapun tanggapan responden tanggung jawab dengan tugas bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden tanggung jawab dengan tugas

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14,3
2	Setuju	19	54,3
3	Cukup	9	25,7
4	Tidak Setuju	2	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.20 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai tanggung jawab dengan tugas mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (14,3%), yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (54,3%), Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing memiliki tanggungjawab dengan tugas dan pekerjaan masing-masing. Sedangkan 9 orang dan 2 orang yang menyatakan cukup dan tidak setuju alasan responden memilih cukup karena masih ada beberapa karyawan yang tidak bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Oleh karena itu tanggung jawab ini merupakan suatu hal mendasar yang harus di terapkan kepada setiap karyawan. Sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan ini merupakan salah satu contoh yang baik yang seharusnya dimiliki oleh setiap karyawan, karena mencerminkan etos kerja yang tinggi. Dan untuk karyawan yang kurang bertanggung jawab seharusnya bisa mencontoh karyawan lain yang lebih kompeten dalam bekerja.

4. Bersungguh sungguh dalam bekerja

Bersungguh sungguh dalam bekerja adalah sikap yang harus dimiliki setiap karyawan. Jika bekerja tidak tulus dari hati, maka itu bisa menjadi bomerang terhadap karyawan itu sendiri. Sebab itu akan merugikan dirinya dan perusahaan tempat karyawan itu bekerja. Adapun tanggapan responden bersungguh sungguh dalam bekerja bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden bersungguh sungguh dalam bekerja

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	8,6
2	Setuju	7	20
3	Cukup	14	40
4	Tidak Setuju	9	25,7
5	Sangat Tidak Setuju	2	5,7
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.21 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai bersungguh-sungguh dalam bekerja mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (8,6%), yang menjawab setuju sebanyak 7 orang (20%), Mayoritas responden menjawab tidak setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing masih banyak yang tidak serius dalam melakukan pekerjaannya, hal ini tentu karena adanya beberapa faktor seperti kurang baiknya hubungan sesama karyawan yang membuat karyawan masih ada yang lalai terhadap pekerjaannya yang berakibatkan etos kerja yang tidak baik.

Oleh karena itu jika adanya hubungan yang kurang baik sesama karyawan, seharusnya bisa menjalin hubungan menjadi lebih baik. Karena jika hubungan sesama karyawan kurang harmonis maka itu bisa membuat etos kerja seorang karyawan menjadi menurun dan membuat pekerjaan tidak selesai.

5.4.4. Dimensi Penyusian Diri

Penyesuain diri adalah interaksi yang berlangsung secara terus menerus dengan diri kita sendiri, dengan orang lain, dan lingkungan sekitar. Penyesuain diri merupakan proses yang mencakup respon-respon mental dan tingkah laku seseorang

dalam menghadapi tuntutan- tuntutan baik dari dalam diri sendiri maupun lingkungan.

Pada dimensi penyesuaian diri terdapat indikator pengukuran yaitu mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Penjelasan tanggapan indikator-indikator dimensi keinginan untuk mandiri pada karyawan Marketing PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Melaksanakan pekerjaan dengan jujur

Sifat jujur harus dimiliki setiap orang, tidak hanya dalam bekerja, dilingkungan keseharian pun setiap orang harus memiliki sifat jujur. Dalam lingkungan kerja jujur merupakan sifat yang harus diterapkan oleh karyawan, mulai dari hal kecil tentang pekerja. Karena seseorang yang memiliki sifat jujur akan di percaya dan di hormati oleh semua orang. Adapun tanggapan responden melaksanakan pekerjaan dengan jujur bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden melaksanakan pekerjaan dengan jujur

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14,3
2	Setuju	15	42,9
3	Cukup	11	31,4
4	Tidak Setuju	4	11,4
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.22 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai melaksanakan pekerjaan dengan jujur mayoritas menjawab

sangat setuju sebanyak 5 orang (14,3%), yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (42,9%), Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing masih melakukan pekerjaan jujur dengan sebagaimana mestinya. Sedangkan 11 orang dan 4 orang yang menyatakan cukup dan tidak setuju alasan responden memilih cukup karena mereka masih adanya sifat ketidakjujuran baik antara karyawan dengan atasan, maupun sesama karyawan.

Oleh karena itu sifat jujur harus ditanamkan oleh setiap karyawan guna untuk melancarkan pekerjaan kedepannya. Karena sikap jujur kita bisa saling terbuka dengan karyawan lain, berbagi pikiran dan ini membuat hubungan yang baik antara sesama karyawan

2. Menyesuaikan diri terhadap lingkungan pekerjaan

Menyesuaikan diri terhadap lingkungan merupakan interaksi yang berlangsung secara terus menerus dengan diri kita sendiri, dengan orang lain, dan lingkungan sekitar. Penyesuaian diri merupakan proses yang mencakup responden-responden mental dan tingkah laku seseorang dalam menghadapi tuntutan-tuntutan baik dari dalam diri sendiri maupun lingkungan. Seseorang dengan etos kerja yang tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan dan bawahan. Adapun tanggapan responden menyesuaikan diri terhadap lingkungan pekerjaan bagi karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden menyesuaikan diri terhadap lingkungan pekerjaan

No	Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	11,4
2	Setuju	19	54,3
3	Cukup	11	31,4
4	Tidak Setuju	1	2,9
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100%

Berdasarkan tabel 5.23 menunjukkan bahwa pernyataan diatas diketahui hasil responden mengenai menyesuaikan diri terhadap lingkungan pekerjaan mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (11,4%), yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (54,3%), Mayoritas responden menjawab setuju yang artinya bahwa rata-rata karyawan bagian marketing bisa beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Sedangkan 11 orang dan 1 orang yang menyatakan cukup dan tidak setuju alasan responden memilih cukup karena mereka tidak bisa bergaul sesama karyawan lain.

Untuk ini seharusnya semua karyawan bisa beradaptasi dengan baik sehingga mampu menciptakan suasana yang harmonis dan kondusif guna untuk mendukung dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya.

Tabel 5.24

5.5 Rekapitulasi tanggapan responden variabel Etos Kerja

No	Dimensi	Pertanyaan	Jawaban Responden					Jumlah skor	Rata-rata
			SS	S	C	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Menghargai waktu	Saya orang yang menghargai waktu dan disiplin	5	18	10	2	-	35	3.74
		Skor	25	72	30	4	-	131	
2	Menghargai waktu	Saya selalu datang lebih awal dari jam kerja	5	6	12	10	2	35	3.06
		Skor	25	24	36	20	2	107	
3	Tanggung dan pantang menyerah	Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.	6	15	12	1	-	35	3.71
		Skor	30	60	36	4	-	130	
4	Keinginan untuk mandiri	Saya merupakan orang yang tangguh / gigih dan juga tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja	4	18	12	1	-	35	3.71
		Skor	20	72	36	2	-	130	
5	Keinginan untuk mandiri	Saya tetap ingin bekerja disaat kesehatan saya menurun	6	15	12	2	-	35	3.71
		Skor	30	60	36	4	-	130	
6	Keinginan untuk mandiri	Lebih baik menunggu perintah atasan dari pada berinisiatif memulai bekerja	7	17	7	4	-	35	3.77
		Skor	35	68	21	8	-	132	
7	Keinginan untuk mandiri	Saya bekerja berdasarkan kreativitas sendiri	6	16	8	5	-	35	3.66
		Skor	30	64	24	10	-	128	
8	Keinginan untuk mandiri	Saya bertanggung jawab dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan	5	19	9	2	-	35	3.77
		Skor	25	76	27	4	-	132	

9		Saya bersungguh sungguh dalam melakukan pekerjaan	3	7	14	9	2	35	3.00
		Skor	15	28	42	18	2	105	
10	Penyesuain diri	Saya selalu melakukan pekerjaan dengan penuh kejujuran	5	15	11	4	-	35	3.60
		Skor	25	60	33	8	-	126	
11		Saya harus mampu beradaptasi ditempat kerja agar setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan denganbaik	4	19	11	1	-	35	3.74
		Skor	20	76	33	2	-	131	
		Jumlah	56	165	118	42	4	385	3.59
		Skor	280	660	354	84	4	1382	
		Kesimpulan							Baik

Sumber :data olahan

Berdasarkan tabel 5.24 mengenai rekapitulasi tanggapan responden variabel etos kerja karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru dapat dilihat nilai tertinggi dan terendah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\ &= 11 \times 5 \times 35 = 1.925 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\ &= 11 \times 1 \times 35 = 385 \end{aligned}$$

$$\text{rata - rata} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{\text{item}} = \frac{1.925 - 385}{5} = 308$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori rendah skala mengenai varabel Etos kerja maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat baik} = 1.617-1.925$$

$$\text{Baik} = 1.309-1.617$$

Cukup baik	=1.001-1.309
Tidak baik	=693-1.001
Sangat tidak baik	=385-693

Berdasarkan data diatas dapat diketahui hasil skor variabel etos kerjapada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru sebesar 1.392 dan masuk dalam kategori **Baik** yaitu = **1.309-1.617**.

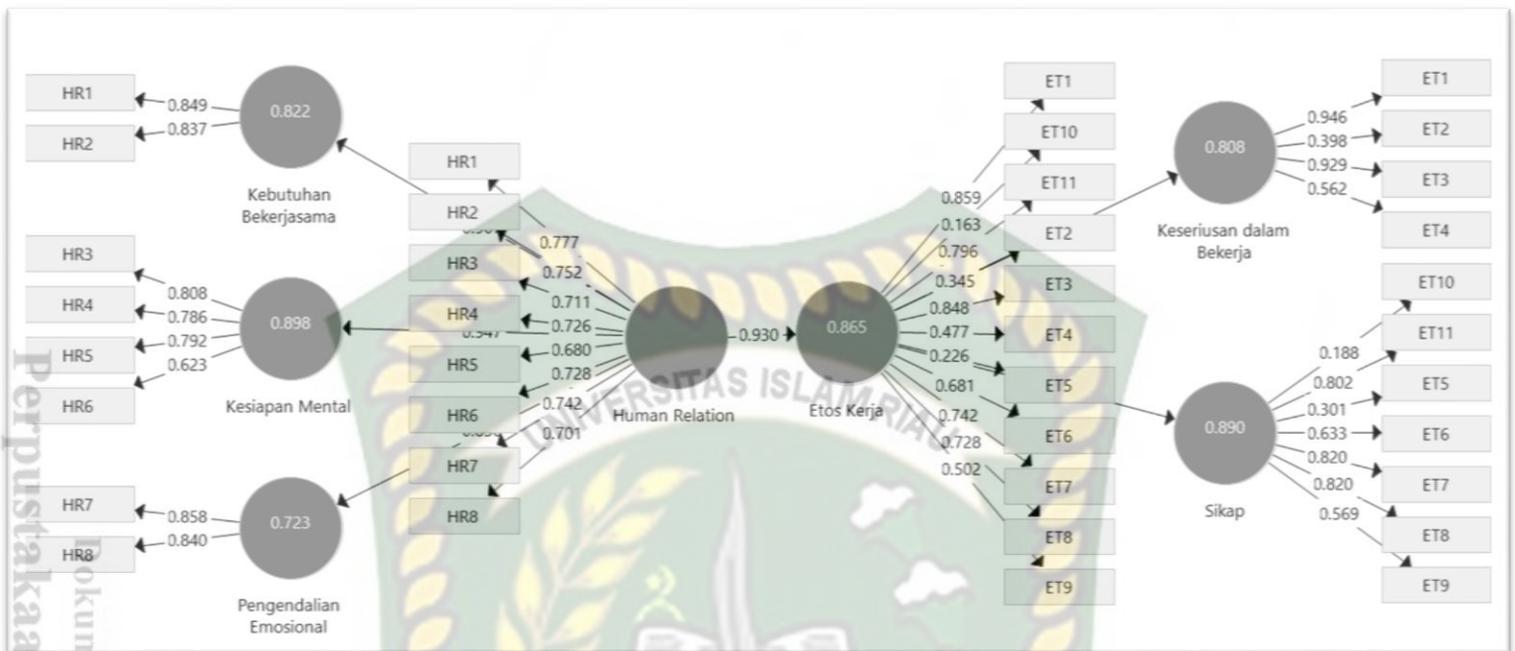
5.6 Evaluasi Model

Analisis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) yang menggunakan software smartPLS 3.0 M3. *Partial Least Square* (PLS) adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen *variance*. PLS tidak mensyaratkan adanya asumsi distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametrik untuk mengevaluasi signifikansi tidak diperlukan (Chin 1998 dalam Ghazali dan Latan 2015). Model evaluasi dalam PLS dilakukan melalui penilaian *outer model* dan *inner model*.

5.6.1 Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat dua kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Berikut adalah gambar PLS Algorithm pada penelitian ini.

Gambar 5.1
PLS Algoritm (second order)



Sumber: Data Olaha SMART PLS 3.0 2020

Pada gambar 5.1 menunjukkan hasil penelitian dari masing-masing variabel yaitu Variabel human relation yang memiliki 3 dimensi yaitu kebutuhan bekerja sama, kesiapan mental dan pengendalian emosional. Variabel etos kerja memiliki 2 dimensi yaitu keseriusan dalam bekerja dan sikap. Pada penelitian ini outer model menggunakan konstruk *2nd order*.

1. Uji Validitas

a) Convergent validity (Uji Validitas menggunakan outer loading)

Convergent validity dari measurement model dengan indikator reflektif dapat dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator konstruknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Nilai yang diharapkan > 0.7 .

Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 – 0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Output SmartPLS untuk loading faktor dapat dilihat pada tabel 5.19 sebagai berikut:

Tabel 5.25
Outer Loading

Variabel	Etos Kerja	Human Relation
ET1	0.882	
ET11	0.799	
ET3	0.872	
ET6	0.623	
ET7	0.784	
ET8	0.769	
HR1		0.778
HR2		0.751
HR3		0.711
HR4		0.727
HR5		0.680
HR6		0.728
HR7		0.742
HR8		0.700

Sumber: Olahan Data SmartPLS 3.0, 2020

Pengujian validitas untuk indikator reflektif yang menggunakan korelasi antara skor item dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator refleksi menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk jika indikator lain pada konstruk lain berubah atau di keluarkan dari model. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari semua konstruk human relation dan etos kerja memiliki data yang valid dan memiliki nilai diatas 0,50.

b) Discriminat Validity (Uji Validitas menggunakan AVE)

Discriminant Validity diukur dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk

dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka memiliki nilai *discriminant validity* yang baik.

Tabel 5.26
Discriminat Validity
(Cross Loading)

Variabel	Etos Kerja	Human Relation
ET1	0.882	0.746
ET11	0.799	0.744
ET3	0.872	0.736
ET6	0.683	0.637
ET7	0.784	0.688
ET8	0.769	0.690
HR1	0.743	0.778
HR2	0.603	0.751
HR3	0.695	0.711
HR4	0.705	0.727
HR5	0.678	0.680
HR6	0.562	0.728
HR7	0.645	0.742
HR8	0.558	0.700

Sumber: Data Olahan SMARTPLS 3.02020

Berdasarkan data *discriminat validity* diatas, nilai diagonal merupakan nilai akar kuadrat AVE dan nilai dibawah merupakan korelasi antar konstruk. Nilai akar kuadrat AVE pada tabel diatas lebih tinggi dari pada nilai korelasi, jadi dapat disimpulkan model valid karena telah memenuhi *discriminat validity*.

Cara lain untuk mengukur *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai square root of average variance extracted (AVE), nilai yang disarankan adalah diatas

0,50. Berikut ini adalah nilai uji reliabilitas yang dilihat dari nilai AVE pada tabel berikut:

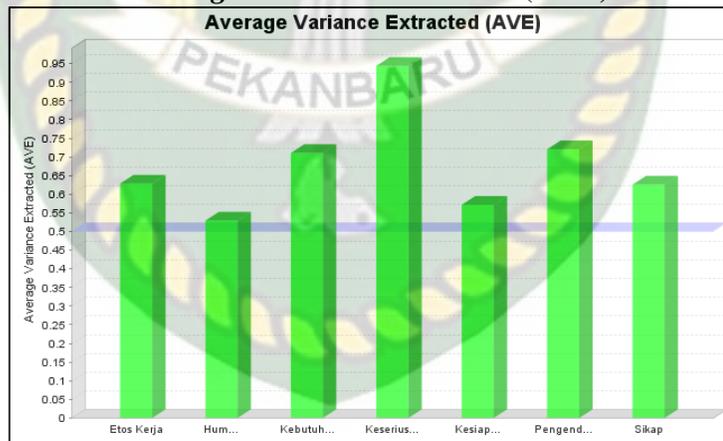
Tabel 5.27
Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Etos Kerja	0.628
Human Relation	0.529

Sumber : Data Olahan SMARTPLS 3.02020

Berdasarkan Tabel 5.21 memberikan nilai AVE diatas 0,50 untuk semua konstruk. Variabel etos kerja memiliki AVE 0.628 dan variabel human relation memiliki AVE 0.529. Jadi dapat disimpulkan semua konstruk variabel etos kerja dan human relation memiliki nilai AVE yang tinggi dan semua konstruk memiliki nilai diatas >0,50. Lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik 5.1 sebagai berikut:

Grafik 5.1
Average Variance Extracted (AVE)



Sumber: Data Olahan Smart PLS 3.0 2020

Dari hasil output dapat dilihat seluruh konstruk dengan indikator refleksif sudah berada diatas level 0.5 yang artinya memenuhi asumsi validitas.

2. Uji Reliabilitas

a) Composite Reliability

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu alat ukur atau instrumen yang berupa kuesioner dikatakan dapat memberikan hasil ukur yang stabil atau konstan, bila alat ukur tersebut dapat diandalkan atau reliabel. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal bila jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas dilakukan dengan metode *Internal consistency*. *Reliabilitas instrument* penelitian dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *composite reliability*. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Nunnaly, 1996 dalam Ghozali, 2011:43

Tabel 5.28
Composite Reliability

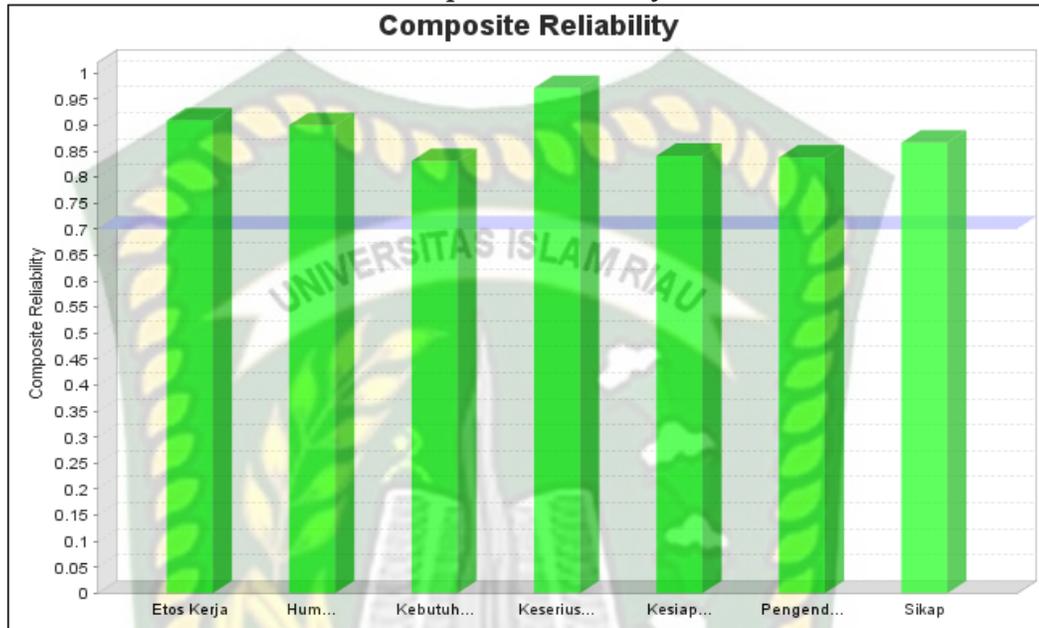
Variabel	Composite Reliability
Etos Kerja	0.909
Human Relation	0.900

Sumber :Data Olahan SMARTPLS 3.0, 2020

Berdasarkan tabel 5.22 diatas menunjukkan hasil *composite reliability* (uji reliabilitas) yang sangat memuaskan yaitu variabel etos kerja dengan nilai (0,909), dan human relation dengan nilai (0,900). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat uji reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari

nilai composite reliability dari seluruh konstruk lebih besar dari 0,70. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari grafik 5.2 sebagai berikut:

Grafik 5.2
Composite Reliability



Sumber : Data Olahan SMARTPLS 3.02020

Nilai *Composite Reliability* yang dihasilkan semua konstruk sangat baik, yaitu diatas 0.7 sehingga memenuhi asumsi reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas)

Model struktural yang dimaksud dalam penelitian ini adalah uji multikolinearitas atau *collinearity* yang dilakukan untuk memastikan bahwa apakah dalam sebuah model konstruk ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi adalah suatu hubungan yang linear atau hubungan yang kuat antara satu variabel bebas dan variabel *predictor* lainnya dalam model *structural collinearity statistic*. Untuk mengetahui apakah indikator formatif mengalami *multicollinearity* dengan mengetahui Nilai VIF <10 dapat dikatakan bahwa indikator tersebut terbebas

dari *multicollinearity*. Dari hasil olahan data terdapat nilai VIF Dapat dilihat pada tabel 5.29 sebagai berikut:

Tabel 5.29
Collinearity Statistic sebelum outlier

Variabel	VIF	Keterangan
ET1	5.037	Tidak Terjadi Multikolinieritas
ET10	1.679	Tidak Terjadi Multikolinieritas
ET11	2.431	Tidak Terjadi Multikolinieritas
ET2	1.592	Tidak Terjadi Multikolinieritas
ET3	4.733	Tidak Terjadi Multikolinieritas
ET4	1.197	Tidak Terjadi Multikolinieritas
ET5	1.520	Tidak Terjadi Multikolinieritas
ET6	3.058	Tidak Terjadi Multikolinieritas
ET7	7.093	Tidak Terjadi Multikolinieritas
ET8	6.332	Tidak Terjadi Multikolinieritas
ET9	2.569	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR1	1.216	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR2	1.216	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR3	2.472	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR4	1.555	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR5	2.556	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR6	1.251	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR7	1.242	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR8	1.242	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan SMARTPLS 3.0 2019

Setelah dilakukan outlier menghilangkan beberapa indicator dengan outer loading < 0.5, nilai VIF yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 5.30
Collinearity Statistic setelah outlier

Variabel	VIF	Keterangan
ET1	4.728	Tidak Terjadi Multikolinieritas
ET11	1.929	Tidak Terjadi Multikolinieritas
ET3	4.728	Tidak Terjadi Multikolinieritas

ET6	1.302	Tidak Terjadi Multikolinieritas
ET7	6.969	Tidak Terjadi Multikolinieritas
ET8	6.154	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR1	1.216	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR2	1.216	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR3	2.472	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR4	1.555	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR5	2.556	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR6	1.251	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR7	1.242	Tidak Terjadi Multikolinieritas
HR8	1.242	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data olahan SMART PLS 3.0 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari keseluruhan indikator terjadi multikollinearitas karena memiliki nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk terjadi multikollinearitas antara variabel human relation dan etos kerja.

5.6.2 Uji Inner Model

Penilaian model struktural dengan PLS dimulai dengan melihat nilai *R Squares* untuk setiap variabel laten endogen yaitu daya saing harga, evaluasi alternatif, hubungan masyarakat, keputusan pembelian, kesesuaian harga dengan kualitas produk, kesesuaian harga dengan manfaat, keterjangkauan harga, pencarian informasi, pengenalan masalah, periklanan, perilaku pasca pembelian dan promosi penjualan sebagai kekuatan prediksi dari model struktural.

Tabel 5.31
R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Etos Kerja	0.796	0.790

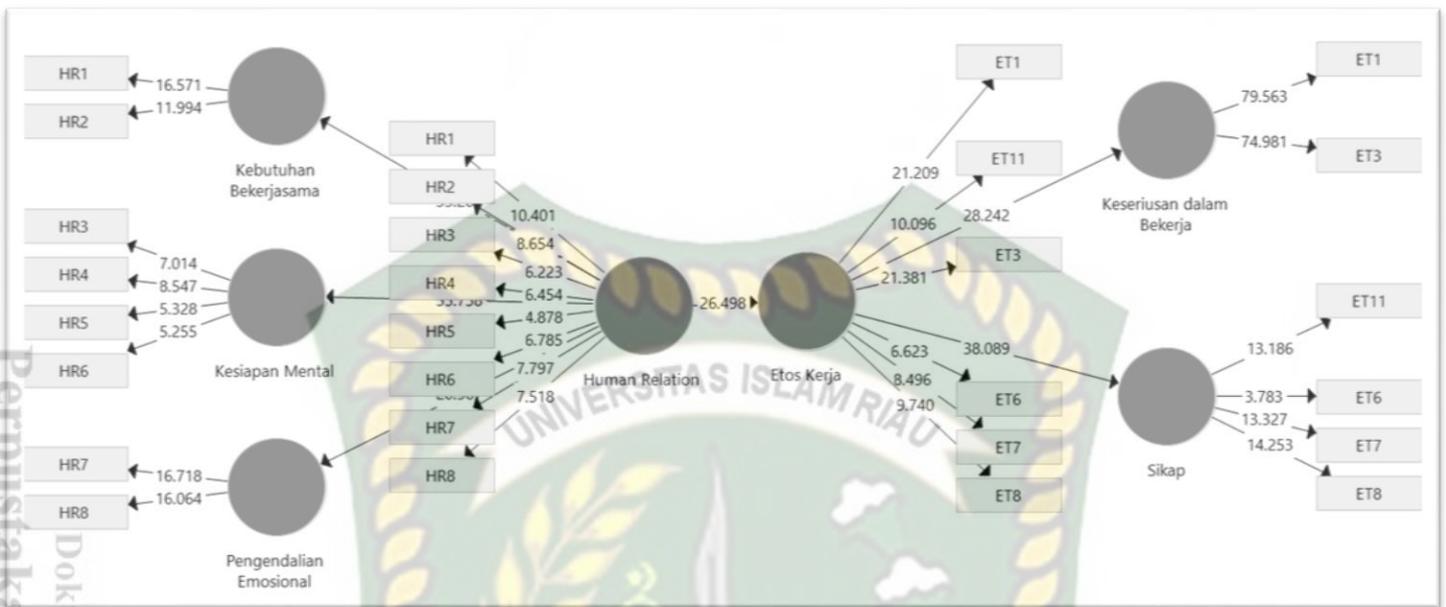
Sumber :Data Olahan SMARTPLS 3.0

Berdasarkan tabel 5.25 dapat menunjukkan bahwa *R-Square* memberikan nilai 0,796 untuk variabel etos kerja nilai tersebut high atau tinggi (Hair et al, dalam Ghozali,2011). Jadi dapat disimpulkan bahwa human relation mampu menjelaskan etos kerja sebesar 79.6% sedangkan 21.4% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang diajukan dilakukan dengan pengujian model struktural (inner model) dengan melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model. Selain itu juga dengan melihat *Total effects* yang menunjukkan koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik 2,035. Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Parameter signifikansi yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS dapat dilihat pada *output result for inner weight* yang disajikan pada gambar model struktural.

Gambar 5.2
Analisis Inner weight



Sumber: Olahan Data SMART PLS 3.0 2020

Tabel 5.32
Uji Hipotesis Berdasarkan Total Effects

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Human Relation -> Etos Kerja	0.892	0.888	0.034	26.498	0.000

Sumber: Olahan Data SMARTPLS 3.02020

Berdasarkan tabel 5.26 di atas variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen jika nilai T statistic $>2,035$ atau P values dengan nilai < 0.05 . Berdasarkan hasil analisis menunjukkan variabel human relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dengan nilai T statistics sebesar 26,498 ($>2,035$). Hal ini juga dibuktikan dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar 0.000, lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti variabel human relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru.

5.7 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap etos kerja karyawan pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru. Responden dalam penelitian ini adalah 35 responden. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan variabel human relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dengan nilai T statistics sebesar 26,498 ($>2,035$). Hal ini juga dibuktikan dengan nilai signifikansi (P Values) sebesar 0.000, lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti variabel human relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru.

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 dikemukakan menurut Keith Davis dalam bukunya *Human Relation at work*. *Human Relation* dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan semua karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dan merupakan komunikasi persuasif, karena dengan melaksanakan *human relation* itu pimpinan perusahaan atau pimpinan kelompok dapat melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara baik. 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 kekerjaan dengan tujuan untuk mengunggah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. Menurut Davis (2009:59) hubungan

antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi tentang kerja atau dalam organisasi kekerjaan.

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi lingkungan 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 lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2005 :dalam Rukmana 2010).

Human Relation dengan etos kerja yang memiliki hubungan yaitu semakin baik kerja sama yang dilakukan oleh karyawan maka etos kerja yang mereka timbulkan juga semakin baik. Dengan terjalin nya hubungan yang baik antara sesama karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan maka dengan sendirinya sikap seorang karyawan akan menjadi lebih baik dan bias menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widdi Ega Rukmana (2010), Sepris Yonaldi, Henny sjafitri dan Bustami (2018) dan Nurul Arifah (2015).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel *human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil rekapitulasi *human relation* pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru berada pada kategori Baik. Ini dapat dilihat bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah mewakili dalam variabel *human*. Hubungan keeratan *human relation* pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru sangat kuat, hal ini dapat dilihat jika para karyawan dapat menjalankan hubungan antar manusia dengan baik. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada PT. Semangat Baru Group Pekanbaru, dengan hasil skor menunjukkan bahwa variabel *human relation* dan variabel etos kerja memiliki skor nilai yang tinggi atau baik.

6.2. SARAN

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan *human relation* diantara karyawan, karena terbukti bahwa *human relation* mempengaruhi etos kerja karyawan PT. Semangat Baru Group Pekanbaru.
2. Untuk perusahaan agar bisa meningkatkan kerjasama antar sesama karyawan, karena terbukti bahwa kerjasama antar karyawan meskipun baik, tapi lebih rendah dibandingkan *human relation* yang lain.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian, terutama penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam aspek *human relation* dan etos kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Ali Hasan. 2010. Marketing. Yogyakarta: Media Presindo.
- Alex S Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Arifah, Nur. (2015). Pengaruh Human Relation (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. DELTA MERLIN SANDANG TEKSTIL 1 SRAGEN.
- Chaplin, J.P (2001). Kamus Lengkap Psikologi. Jakarta : Grafindo.
- Effendi, Onong. 2009. *Human Relation & public relation*. Bandung : PT. Rifka Aditama.
- Davis, Keith. 2009. Mery Yuliani (2017) ‘Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan Fisik Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai: Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Ciamis .’*Ekonomologi :Jurnal ilmu Manajemn*, 4 (April)
- Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. Pustaka Binawan.
- Harsono, Jusuf dan Slamet Susanto, 2006. Etos Kerja pengusaha muslim perkotaan dikota ponorogo spirit of urban moeslem entrepreneurs in ponorogo. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Ponorogo*
[http://ums.ac.id/409/1/7/Yusuf Harsono.pdf](http://ums.ac.id/409/1/7/Yusuf%20Harsono.pdf).
- Hasibuan, R. H. (2017). Analisa pengaruh hubungan antar manusia dan kondisi kerja terhadap etos kerja pegawai pada dinas penanaman modal dan perizinan satu atap provinsi sumatera utara. Diperoleh tanggal 4 Agustus 2018 dari
<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/1158>
- Jansen Sinamo. 2005. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Khansanah, Uswatun, (2004). Etos Kerja Sarana Menuju Pucak Prestasi. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Manullang. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Muhammad Zulham. (2008). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi USU Medan

- Rahardjo, Dawam. 2001. Erika Ekonomi dan Manajemen. Yogyakarta : Tiara Wicana.
- Rahmat, Jalaludin. 1999. Psikologi Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rukmana, Widdi Ega. (2010). Analisis pengaruh Human Relation (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal.
- Siagian, Sondang. 2004. Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Eka Cahyani Putri. 2014. Pengaruh Human Relation (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). Jurnal Administrasi Bisnis Vol 17 NO. 2.
- Tasmara, T. 2002. Etos Kerja Pribadi Muslim. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa.
- Uchjana. 2007. Human Relatios dan Public Relations. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Yuniarsih, Tjutju, & Suwanto. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.