

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun organisasi tersebut telah didukung dengan sarana dan prasarana yang baik serta sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia juga dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Sebuah organisasi atau instansi pada hakekatnya merupakan sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelas terlihat bahwa tercapai organisasi yang baik tidak dapat dilepaskan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan mengantarkan keberhasilan organisasi.

Menurut Sinamo (2017:12) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai

komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan, karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan (Aini 2021).

Etos kerja dapat terbentuk apabila keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang maksimal. Etos kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu instansi karyawan memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka instansi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para karyawan bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang-bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan dalam waktu yang singkat. Disamping itu dengan adanya etos kerja yang tinggi akan menjadikan karyawan mau bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak. Menyadari arti penting dari etos kerja, pimpinan berupaya untuk meningkatkan dan menjaga hal tersebut pada setiap instansi yang ada. Hal ini berkaitan dengan fungsional dari organisasi pemerintah

yang senantiasa mengemban tugas pelayanan bagi masyarakat umum (Dodi 2013).

Dalam organisasi yang mempunyai etos kerja yang tinggi pada umumnya pegawai lebih nyaman dalam bekerja, tidak membatasi diri, lebih sabar, dapat berkomunikasi secara profesional, memiliki etika dalam bekerja dan jelas tanpa merasa lelah bekerja, lebih meningkatkan prestasi kerjanya, siap berkolaborasi memajukan prestasi kerja dan nama baik organisasi. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja yang baik antara lain adalah kondisi fisik lingkungan kerja. Instansi dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam instansi juga harus memperhatikan yang ada di luar instansi atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar instansi yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, karyawan yang cukup, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi (Manullang, 2017:90). Lingkungan fisik yang menyenangkan akan memberikan dorongan pada karyawan pada karyawan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik, sehingga prestasi kerja akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan fisik kurang menyenangkan akan memberikan dorongan negatif pada pegawai (Munir dan Rahman 2016:13).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja yang baik adalah *human relation*. Pengertian *human relation* menurut Effendy (2019:67) adalah komunikasi antarpersonal untuk membuat orang lain mengerti dan menaruh simpati. Dimana komunikasi dilakukan oleh atasan kepada karyawan, karyawan kepada atasan dan karyawan kepada karyawan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Karna interaksi karyawan dalam lingkungan instansi merupakan hal yang tidak yang tidak dapat dipisahkan yang akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja individu. Hubungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan organisasi yang turut mempengaruhi etos kerja. Keharmonisan hubungan kerja akan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, dengan berbagai kekuatan dan kelebihan sehingga membuat manajemen menjadi lebih kuat untuk menjalankan rencana dan strategi perusahaan dengan sempurna. Keharmonisan hubungan kerja erat kaitannya dengan *public relations*. Dengan kata lain, semakin baik *human relation* semakin cenderung meningkatkan keharmonisan kerja (Saputro and Fathoni 2017).

Peran *human relation* bukan hanya sekedar menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat luas, namun juga menjalin komunikasi yang sangat baik dengan seluruh karyawan di dalam organisasi karena organisasi yang mampu mendapatkan keberhasilan adalah organisasi yang didalamnya terdapat hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dengan atasan (Effendy, 2019:17). Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Interaksi karyawan dalam

lingkungan organisasi atau instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan etos kerja dan kepuasan kerja karyawan (Sinamo, 2011) .

Etos kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja atau iklim kerja. Lingkungan kerja merupakan konsep yang luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagi terhadap sifat atau karakter tempat kerja; ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang-orang yang ada di organisasi tersebut. Kondisi kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi etos kerja dan staf seperti kenyamanan dan kondusifitas kerja. Kenyamanan kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih trampil dan baik. Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan etos kerja. Penciptaan hubungan kerja dengan keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan pertimbangan mendasar manajemen yang dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan etos kerja melalui iklim kerja yang kondusif (Sutrisno, 2013:285 dalam Yonaldi, dkk 2018:76).

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Adapun data pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu pada tahun 2020-2021 sebagaimana digambarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Daftar Pegawai Tahun 2021-2022

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Kesekretariatan	10
2.	Pemberdayaan dan Usaha Ekonomi Masyarakat (PUEM)	7
3.	Bina Pemerintahan Desa (PEMDES)	7
4.	Fasilitas Keuangan dan Aset Desa (KAD)	7
Total		31

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu, 2022

Tabel 1.1 dapat dijelaskan tentang komposisi jumlah pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu berdasarkan bagian unit kerja instansi. Etos kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka.

Dari observasi yang dilakukan banyak diantara pegawai tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. Pegawai juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja. Fenomena etos kerja dapat juga dilihat pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu adalah tingkat absensi karyawan yang menandakan kurangnya gairah dalam bekerja.

Tabel 1.2
Daftar Absensi Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan
Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2019-2021

Keterangan	2019	Tahun 2020	2021	Total Keseluruhan
Alfa	-	-	-	-
Sakt	237	717	488	1.442
Izin	593	897	1.232	2.722
Total Tahunan	830	1.614	1.720	4.146
Persentase	19,9%	38,9%	41,4%	

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu, 2022

Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 32 orang pada tahun 2019 dengan persentase ketidakhadiran 19,9%, tahun 2020 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu berkurang menjadi 30 orang dikarenakan 2 orang pensiun. Persentase ketidakhadiran pegawai meningkat menjadi 38,9%, dan pada tahun berikutnya yakni 2021 total pegawai menjadi 31 orang dan persentase ketidakhadiran meningkat menjadi 41,4%. Hal ini menandakan bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu belum memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

Hubungan baik antara pegawai dan pimpinan serta sesama pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu dibutuhkan untuk bekerja sama agar berjalan harmonis dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan masing-masing. Dalam hal ini kegiatan Hubungan antar manusia (*human relation*) harus dijaga agar dapat memotivasi pegawai untuk tetap meningkatkan etos kerja.

Berdasarkan hasil prasurvey wawancara kurangnya keterbukaan komunikasi sehingga menyebabkan hubungan antara pimpinan dan pegawai serta sesama pegawai berjalan kurang baik, perselisihan yang terjadi yang menyebabkan hubungan antara pegawai menjadi kurang baik sehingga para pegawai malas untuk bekerja. Partisipasi pegawai dalam berdiskusi belum maksimal sehingga berdampak kepada kerja tim. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antar manusia (*human relations*) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu masih kurang baik. Arifah (2015), serta Karyoto (2017) menemukan bukti bahwa hubungan antara manusia (*human relation*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja fisik pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu masih kurang efektif. Berdasarkan hasil prasurvey ditemukan permasalahan pada dimensi cahaya. Pegawai mengeluh terkait penerangan ruangan yang kurang terang sehingga pegawai merasa kurang optimal dalam bekerja. Permasalahan lain dari dimensi sirkulasi udara pegawai mengeluhkan terkait ventilasi udara yang kurang sehingga sirkulasi udara kurang baik didalam ruangan. Selain itu karyawan dominan mengeluhkan mengenai dekorasi ruangan yaitu tata ruangan yang kurang rapi, terdapat berkas-berkas dan peralatan yang kurang disusun rapi. Dalam penelitian Arifah (2015), Karyato (2017), Zakiyah dan Sudanjati (2017) ditemukan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sejauh mana pengaruh kondisi fisik, lingkungan kerja dan *human relation* (hubungan antar manusia) terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu. Berangkat dari permasalahan yang ada, maka penulis memberikan judul penelitian “**Pengaruh Kondisi Fisik, Lingkungan Kerja Dan *Human Relation* (Hubungan Antara Manusia) Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kondisi fisik berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu?
3. Apakah *human relation* (hubungan antara manusia) berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu?
4. Apakah kondisi fisik, lingkungan kerja dan *human relation* (hubungan antara manusia) berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik terhadap etos kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* (hubungan antara manusia) terhadap etos kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik, lingkungan kerja dan *human relation* (hubungan antara manusia) secara simultan terhadap etos kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi peneliti dapat memperkaya ilmu yang baik, khususnya ilmu Ekonomi.
 - b. Bagi Program Studi Manajemen, penelitian ini dapat menjadi wacana dalam melakukan perbaikan suatu organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi Pimpinan Instansi diharapkan dengan jiwa bertanggung jawab mampu memberikan dukungan berupa penciptaan *human relation*, kondisi lingkungan kerja yang kondusif dengan cara memperhatikan kebutuhan fisik pegawai sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- b. Bagi para pegawai dengan mengetahui pentingnya *human relation* yang diharapkan dapat mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang baik agar terjalin hubungan yang harmonis dan tercapainya tujuan kerja yang baik.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab yakni:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Bab ini berisi penjelasan tentang landasan teori yang digunakan, penelitian yang relevan, kerangka konseptual dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan tentang ruang lingkup penelitiannya, lokasi penelitiannya, objek penelitiannya, populasi

dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional, instrument penelitian, dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan dengan kerangka teoritik dalam Bab II sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kondisi Fisik

Dalam suatu organisasi karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik bila ditunjang oleh keadaan lingkungan kerja yang memadai (Irianti, 2013:2 Menurut Sedarmayanti (2016:101) menyatakan bahwa kondisi atau lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi fisik atau lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja (Munandar, 2018:67).

Sowmya dan Panchanatham (2018:1), berpendapat jika perusahaan ingin membuat situasi lingkungan kerja yang nyaman, hendaknya lebih memperhatikan penataan ruang kerja seperti penempatan peralatan kerja, penerangan, kebisingan, dan kenyamanan yang nantinya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sehingga mereka merasa betah bekerja di ruangnya. Menurut Robbins (2016:18) lingkungan kerja fisik atau kondisi fisik kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Schultz dan Sydney (Mangkunegara, 2015:105) “kondisi fisik merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seorang karyawan bekerja di lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung atau kurang memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan apabila fasilitas yang tersedia di perusahaan tersedia dan terawat dengan baik. Untuk itu diperlukan adanya pemenuhan fasilitas lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik serta tidak mudah mengalami stres.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Kondisi Fisik

Menurut Sedarmayanti (2016:12) menyatakan bahwa kondisi fisik atau lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Jenis-jenis kondisi fisik lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2015:105) yaitu:

1. Faktor lingkungan tata ruang. Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.
2. Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja. Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2.1.1.2 Indikator Kondisi Fisik

Sedarmayanti (2016:101) menyatakan indikator kondisi fisik berupa:

1. Ruangan kerja

Penentuan tentang keperluan-keperluan ruang serta mengenai penggunaannya secara rinci dari ruang tersebut, berguna untuk menyiapkan susunan praktis dari faktor-faktor fisik yang dianggap dibutuhkan bagi pelaksana kerja.

2. Peralatan kerja

Alat penunjang yang bertujuan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien sesuai dengan prosedur dan kelancaran kerja.

3. Sirkulasi udara di tempat kerja

Jika udara di sekitar lingkungan kerja kotor dapat membahayakan kondisi kesehatan dan mengakibatkan tubuh menjadi cepat lelah. Jika lingkungan kerja sejuk dan segar maka pemulihan tubuh karena lelah bekerja akan menjadi lebih cepat.

4. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Individu membutuhkan konsentrasi untuk melakukan pekerjaannya, maka suara bising harus dihindari agar produktivitas kerja meningkat.

5. Keamanan di tempat kerja

Menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap aman merupakan hal penting. Upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga keamanan lingkungan kerja contohnya pemberian alat pelindung kerja seperti masker dan sarung tangan, serta dengan adanya Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Menurut Nitisemito (2016:24) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kondisi fisik lingkungan kerja, antara lain:

1. Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan tetapi komposisi warna juga harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena

komposisi warna yang salah akan dapat mengganggu pemandangan, sehingga dapat menimbulkan rasa tidak atau kurang menyenangkan bagi mereka yang memandangnya.

2. Kebersihan

Bekerja di dalam lingkungan kerja yang bersih tentunya menjadi sesuatu yang diidamkan oleh seluruh karyawan dimanapun mereka bekerja. Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja.

3. Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian. Untuk menghemat biaya maka dalam usaha untuk melakukan penerangan hendaknya dilakukan dengan sinar matahari. Meskipun demikian haruslah dijaga bahwa sinar matahari yang masuk hendaknya tidak menimbulkan silau ataupun udara yang pengap.

4. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga mudah terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

5. Musik

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup.

6. Peralatan kerja

Alat penunjang yang bertujuan agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien sesuai dengan prosedur dan kelancaran kerja.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau semua dan kejadian yang dihadapi, lingkungan sekitarnya yaitu seseorang bekerja, metode kerjanya, serta tata cara kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Afandi 2016), kondisi lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada disekitar karyawan, yang keberadaannya dapat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau instansi. Selain itu, menurut Potu (2013) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Josephine (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada didalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2016:23), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Sedarmayati (2016:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :
“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.
Schultz (2017:76), mendefenisikan lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli tentang lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

2.1.2.1 Manfaat Lingkungan Kerja

Ishak dan Tanjung (2016:23), manfaat lingkungan kerja adalah :

1. Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.
2. Pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.
3. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Menurut Nitisemito (2016:23), manfaat yang dicapai dari sebuah lingkungan kerja adalah:

1. Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas karyawan dapat meningkat.
2. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
3. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
4. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
5. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.

7. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
8. Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tajung (2013:288) menyatakan bahwa Dimensi Lingkungan Kerja Non-Fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

2. Hubungan bawahan

Hubungan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Hubungan atasan

Hubungan dengan atasan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghormati antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghormati akan menimbulkan suasana yang kondusif diantara individu masing-masing.

4. Iklim kerja yang dinamis

Suasana kerja yang ada di perusahaan mempunyai iklim kerja yang dinamis sehingga seluruh karyawan selalu menerima setiap ada perubahan.

5. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat

dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

6. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan adalah ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan usaha, yang mana kebijakan tersebut harus dilaksanakan oleh karyawannya.

7. Peraturan-peraturan

Peraturan merupakan pedoman agar manusia hidup tertib dan teratur.

Sedarmayanti (2016:21) mengungkapkan bahwa indikator yang berkaitan dengan lingkungan organisasi untuk mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan seluruh instrumen sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan yang menciptakan menciptakan suasana, iklim, dan hubungan kerja yang kondusif agar tercapainya pekerjaan yang efisien dalam prosedur pelaksanaan.

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Kebisingan lingkungan kerja adalah semua bunyi atau suara yang tidak dikehendaki yang dapat mengganggu konsentrasi kerja. Sifat suatu kebisingan ditentukan oleh intensitas suara, frekuensi suara, dan waktu terjadinya kebisingan.

3. Peraturan Kerja

Peraturan merupakan tahapan dalam tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, yang mengandung pengertian tentang apa, untuk apa, dan

bagaiman pekerjaan harus diselesaikan sehingga membentuk suatu pola yang dapat dengan tepat menyelesaikan sebuah pekerjaan.

4. Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dengan menggunakan system pengawasan yang ketat.

5. Suasana kerja

Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi. pendapat beberapa ahli yang menjelaskan tentang lingkungan kerja maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3. Pengertian *Human Relation* (hubungan antara manusia)

Suksesnya seseorang dalam melaksanakan "*Human Relation*" karena ia berkomunikasi secara etis, ramah, sopan, menghargai, dan menghormati orang lain. *Human Relation* ini dilakukan dimana saja, seperti: di rumah, pasar, kampus, toko, dalam bis, kereta api, dan sebagainya. *Human relation* karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh pegawai, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Effendy (2019:48-50) membagi dua pengertian human relations, yakni human relations dalam arti luas dan human relations dalam arti sempit.

1. *Human Relations* dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi

dalam dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati kepada kedua belah pihak.

2. *Human Relations* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kekerjaan (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya (Saputro, 2017:21). Landasan bagi hubungan pegawai yang baik adalah kebijaksanaan seseorang yang logis yang mendorong instansi untuk memberikan tanggung jawab yang teratur, kondisi pekerjaan yang baik, upah yang memadai, kesempatan untuk memperoleh kemajuan, penghargaan terhadap prestasi, pengawasan yang baik, kesempatan untuk mengemukakan pendapat serta keuntungan yang diinginkan kepada para karyawan.

Menurut Hasibuan (2016:56) *human relations* adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Menurut Terry (2018:78), *human relations* diartikan sebagai hubungan baik yang diperlukan untuk adanya komunikasi yaitu proses kerjasama timbal balik. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Munasef (2017:91) bahwa *human relations* karyawan dalam perusahaan adalah segala hubungan, baik yang formal maupun informal yang dijalankan oleh atasan

terhadap bawahan guna memupuk kerja sama yang intim dan selaras bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Sedangkan menurut pendapat yang dikatakan Davis (2017:31) *human Relations* adalah integrasi orang-orang dalam situasi kerja yang mampu memberikan motivasi kerja bagi para karyawan untuk bekerjasama secara produktif, kooperatif, dan untuk mencari kepuasan ekonomi, psikologis dan kepuasan sosial. Hubungan antar manusia (*human relation*) mempelajari, sikap untuk mendapatkan kepercayaan. Sebaliknya apabila sikap tersebut tidak terkendali terkadang menyebabkan konflik interpersonal. Oleh karena itu mempelajari *human relation* dapat menganalisis perilaku manusia, pencegahan dan penyelesaian masalah (Bajari 2014).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat dikatakan bahwa human relations adalah segala hubungan dengan karyawan yang sifatnya formal, informal dalam sebuah situasi kerja, yang mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja dan mencapai kepuasan baik ekonomi, psikologis maupun sosial.

2.1.3.1 Fungsi dan Tujuan *Human Relation*

Fungsi *human relation* bagi organisasi dan pelaksanaannya adalah identik dengan maksud dan tujuan dijadikannya *human relation* seperti yang telah dikemukakan oleh (H.R Danan Djaja dalam rabbiyuna kardina 2010):

1. Mencegah salah pengertian antara pimpinan dan bawahan
2. Mengembangkan kerjasama antarapimpinan dengan bawahan
3. Dapat membentuk suatu kelompok kerja atau group *dynamic* atau *teamwork* yang efektif.

Mengarahkan individu dalam kelompok kepada satu tujuan. Dari hal diatas dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* tidak lepas dari individu yang harus menjalankan fungsinya dengan mengikuti peraturan-peraturan yang berorientasi kepada pencapaian sasaran. Pencapaian sasaran ini memungkinkan orang bekerja dengan memperoleh kepuasan dari hasilnya.

2.1.3.2 Prinsip-prinsip *Human Relation*

Menurut Ruslan (2017:86), prinsip-prinsip dalam Human Relations pada suatu lembaga atau suatu instansi yaitu sebagai berikut:

1. *Importance of Individual*

Memperhatikan kepentingan atau perusahaan bagi setiap masing-masing individu, sebagai pegawai, pekerja dan lain sebagainya.

2. Saling menerima (*mutual acceptance*)

Saling pengertian menerima dan memahami antara pimpinan dan bawahan dalam melakukan tugas-tugas dan fungsi-fungsinya.

3. Standar moral yang tinggi (*high moral standar*)

Memperhatikan standar moral yang tinggi pada setiap sikap dan perilaku sebagai profesional pimpinan dan pekerja.

4. Kepentingan bersama Demi tercapainya tujuan dan kepentingan bersama.

5. Keterbukaan komunikasi (*open communication*)

Maksud keterbukaan komunikasi adalah prinsip melakukan suatu komunikasi terbuka, untuk menciptakan saling pengertian dan pemahaman mengenai instruksi pelaksanaan tugas efektif dan lain sebagainya.

6. Partisipasi

Melibatkan partisipasi menyampaikan pendapat, ide dan sumbang saran bagi semua tingkatan manajemen untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.3.3 Indikator *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

Indikator *Human Relation* Menurut Dessler (2017:180) menyatakan bahwa *human relation* dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya adalah:

1. Pentingnya individu

Suatu perilaku atau berperan sesuai dengan kedudukannya agar ia dapat diterima dan diakui keberadaanya.

2. Saling menerima

Komunikasi antarpribadi bersifat dialogis, dalam arti arus balik antara komunikator dengan komunikan terjadi secara langsung, sehingga pada saat itu juga komunikator dapat mengetahui secara langsung tanggapan dari komunikan.

3. Kepentingan bersama

Sebuah keputusan yang sudah dipikirkan secara matang , untuk mewujudkan tujuan yang di inginkan secara bersama.

4. Komunikasi terbuka

Bentuk komunikasi yang mana setiap individu diharapkan untuk mengungkapkan ide atau pendapat tanpa rasa takut terhadap reaksi dari orang lain.

5. Partisipasi

Suatu kegiatan untuk membangkitkan perasaan dan diikut sertakan atau ambil bagian dalam kegiatan suatu organisasi.

6. Pengakuan

Suatu proses, cara, perbuatan atau mengakui, suatu kegiatan yang dilakukan di suatu organisasi maupun di instansi.

7. Moralitas

Suatu kegiatan yang sangat berkaitan dengan moral.

Menurut Effendy (2019:50) *human relation* dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya adalah:

1. Adanya komunikasi

Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antar anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai.

2. Adanya pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, intruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi dan

pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

3. Adanya keterbukaan

Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham.

4. Adanya sikap saling menghargai

Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya. Misalnya pemberian reward yang berupa kenaikan jabatan, berupa bonus, ataupun berupa barang. Adanya perasaan tertentu yang menanggapi para karyawan bisa menghambat kegairahan bekerja, untuk itu komunikasi dua arah secara timbal balik adalah sangat penting dilakukan agar hubungan yang harmonis antara karyawan dan semua pihak dapat terbina dengan baik.

2.1.4 Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Menurut Pelly (2016:54), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja sangat penting bagi perusahaan sebab dengan etos kerja yang tinggi diharapkan pekerja akan bekerja dengan efektif dan efisien. Menurut Nitisemito (2016:12) berpendapat “Etos kerja

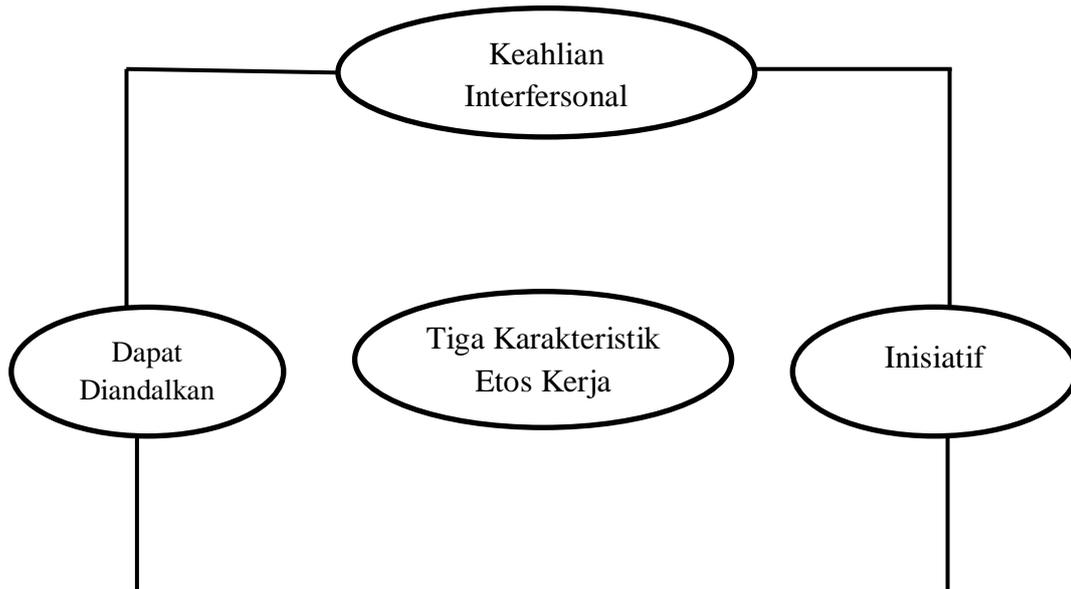
adalah melakukan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giat, sehingga hasil yang diperoleh menjadi baik. Sedangkan kegairahan kerja merupakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu semangat kerja dengan integrasi dan iklim organisasi sulit untuk dipisahkan.

Menurut Darodjat (2015:34) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap -sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Menurut Sinamo (2016:78) mengenai etos kerja dalam bukunya yang berjudul “8 Etos Kerja Profesional” mengartikannya sebagai seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan yang disertai komitmen total pada paradigma kerja. etos kerja adalah semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan (Sinamo, 2016:79).

Dari berbagai definisi di atas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Sikap mental seseorang atau kelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur.

2.1.4.1 Karakteristik Etos Kerja

Menurut Darodjat (2015:34), untuk menciptakan etos kerja karyawan yang bersinergi satu dengan yang lainnya secara utuh, dapat digambarkan pada skema berikut:



Sumber: Sinamo, (2011)

Gambar 2. 1
Tiga Karakteristik Etos Kerja

Penjelasan 3 karakteristik untuk menciptakan etos kerja yang bersinergi dapat disajikan pada gambar adalah sebagai berikut:

1. Keahlian interpersonal

Keahlian yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan bagaimana karyawan berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan memberikan kontribusi dalam performansi kerja.

2. Inisiatif

Perilaku yang dimiliki oleh karyawan yang dapat memfasilitasi dirinya agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Sifat karyawan seperti ini dapat digambarkan seperti cerdas, produktif, antusias, teliti.

3. Dapat diandalkan

Perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan adanya harapan terhadap hasil kerja yang memuaskan, berdasarkan fungsi kerja yang diharapkan perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja yang tinggi sebaiknya dimiliki oleh setiap pegawai jika tidak maka instansi akan sulit berkembang. Agar instansi semakin maju, instansi perlu melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, untuk itu setiap pegawai hendaknya memiliki etos kerja yang tinggi, dengan demikian, etos kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap masing-masing pegawai, tujuannya untuk mendapatkan balas jasa yang berhak diterima oleh pegawai secara langsung. Untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan diperlukan semangat kerja yang tinggi terutama kerja keras dan komitmen untuk menjalankan pekerjaannya. Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dikelompokkan ke dalam 2 hal (Djanjendra, 2012), yaitu:

1. Faktor Internal

Seseorang yang memiliki etos kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi yang berasal dari dalam diri atau dari faktor internal. Etos kerja ditentukan oleh

kualitas pendidikan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu untuk meningkatkan sumber daya manusia.

2. Faktor eksternal

Budaya yang tertanam sejak lama dalam masyarakat mampu mempengaruhi etos kerja yang akan dimunculkan individu. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu, yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan yang lainnya dapat meningkatkan produktivitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

2.1.4.4 Indikator Etos kerja

Tasmara (2017:2) mendefinisikan etos kerja kedalam 4 indikator antara lain:

1. Disiplin

Yaitu karyawan selalu menjalankan tugas-tuganya dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun kebiasaan.

2. Kerjasama

Yaitu terjadi hubungan kerja yang harmonis secara horisontal, vertikal maupun diagonal, sehingga dapat tercipta suasana kerja yang nyamam.

3. Prestasi kerja

Yaitu kemampuan untuk mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, baik kualitas maupun kuantitasnya. Karyawan yang dapat bekerja

secara efektif dan efisien, berarti karyawan mampu memanfaatkan waktu dan dapat menggunakan peralatan kerja dengan baik.

4. Loyalitas/Kesetiaan

Yaitu karyawan yang selalu berpartisipasi pada setiap kegiatan yang dilaksanakan perusahaan, bangga terhadap perusahaannya dan merasa memilikinya.

Husni (2014:23) membagi indikator etos kerja sebagai berikut:

1. Mempunyai perilaku seperti kerja keras

Seseorang yang memiliki etos kerja akan menunjukkan perilaku bekerja dengan semaksimal mungkin tanpa merasa mengeluh.

2. Disiplin, jujur dan tanggung jawab

Sikap disiplin, jujur dan tanggung jawab ini merupakan gambaran dari seseorang yang memiliki etos kerja tinggi. Dicerminkan dari kebiasaannya ketika mendapatkan tugas dalam pekerjaannya.

3. Rajin dan tekun

Sikap rajin dan tekun ini dapat dilihat dari kinerjanya ketika menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya tanpa pantang menyerah sebelum selesai.

4. Menggunakan waktu secara tepat

Dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, seseorang yang memiliki etos kerja akan menggunakan waktu dengan sebaik mungkin. Sehingga tidak ada waktu yang terbuang sia-sia ketika menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Untuk menunjang analisis dan landasan teori yang ada, maka diperlukan penelitian terdahulu sebagai pendukung penelitian ini. Berkaitan judul yakni pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja, *human relation*, terhadap etos kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu terdapat beberapa penelitian yang telah di buat sebagai refrensi sebelumnya:

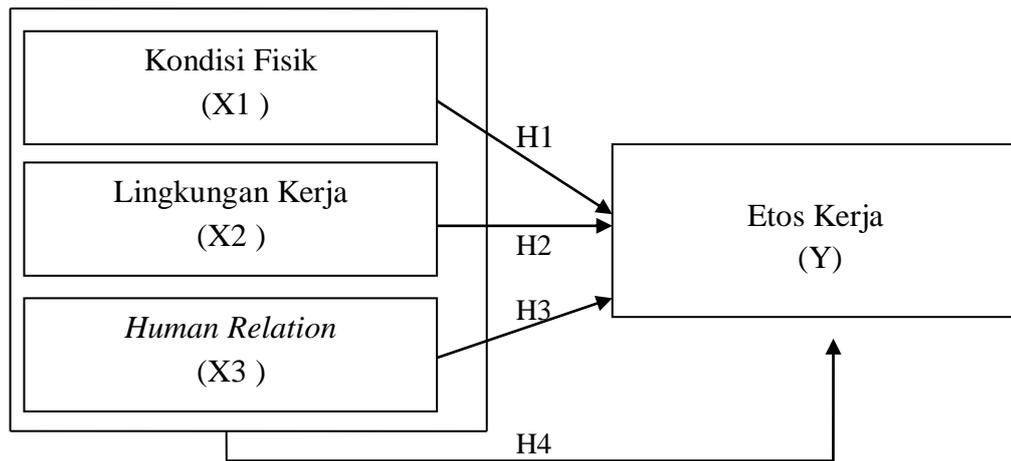
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama peneliti dan tahun	Judul penelitian	Hasil Penelitian
Yuliani (2017)	Pengaruh <i>Human Relation</i> Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Usaha Kecil Dan Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Ciamis.	1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan <i>Human relation</i> terhadap etos kerja. 2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan <i>human relation</i> dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja.
Sudarijati (2017)	Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Biro Hubungan Masyarakat Kementrian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Jakarta	Secara simultan, kondisi fisik lingkungan kerja dan kepemimpinan mempengaruhi etos kerja pegawai . Secara parsial keduanya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai.
Ramlawati (2018)	Analisis Dampak <i>Human Relation</i> Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar.	1. <i>Human relation</i> , lingkungan kerja fisik, berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. 2. Lingkungan yang dominan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar.

Sumber: Data penelitian dari berbagai sumber

2.2 Kerangka Konseptual

Secara ringkas kerangka berpikir dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 dibawah ini.



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang berkaitan dengan variabel dari penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga variabel kondisi fisik berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu.
- H2 : Diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu.

- H3 : Diduga variabel *human relation* berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu.
- H4 : Diduga variabel kondisi fisik, lingkungan kerja dan *human relation* secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2016:123). Tempat penelitian dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu. Lokasi ini dipilih dengan pertimbangan bahwa selain sangat relevan dengan permasalahan yang diteliti, pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian asosiatif. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil yang diperoleh di lokasi sampel penelitian dapat dijadikan sebagai generalisasi terhadap populasi yang telah ditetapkan. Penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai Juni 2022.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah sejumlah keseluruhan individu dari unit analisa yang cirinya akan diduga (Umar, 2016:112). Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2016:123).

Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan yaitu berjumlah 31 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2016:124). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah Sampel Jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016:124). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu sejumlah 31 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu yang dihitung, seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.
- b. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Rokan Hulu tidak terbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

3.3.2 Sumber data di peroleh dari:

Sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini pegawai;
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada diperusahaan tersebut, dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini dalam usaha mendapatkan data dan informasi yang objektif, akurat dan dapat dipertanggung jawabkan dengan melalui beberapa tehnik pengumpulan data, yaitu:

1. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2016:137) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2016:82) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya. Hasil penelitian akan kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada, untuk menunjang pengumpulan data

dokumentasi, subjek menggunakan alat bantu berupa kamera untuk memudahkan peneliti dalam mengumpulkan beberapa dokumentasi.

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel merupakan batasan pokok dalam pembahasan sesuai masalah dan hipotesis variabel penelitian yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono, 2016:78) menyatakan bahwa variabel adalah atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:79). Penelitian ini meneliti tiga variabel, yaitu variabel kondisi fisik (X1), lingkungan kerja (X2) *human relation* (X3) dan etos kerja (Y).

Tabel 3. 1
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Jenis Pengukuran
Kondisi fisik (X1)	Sedarmayanti (2016:101) menyatakan bahwa kondisi atau lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.	Nitisemito (2016:24) Ruang kerja 1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Penerangan 4. Pertukaran udara 5. Musik 6. Peralatan kerja	Ordinal

Berlanjut ke hal 42...

..Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Konsep	Indikator	Jenis Pengukuran
Lingku ngan kerja (X2)	Sedarmayati (2016:21) definisi lingkungan kerja adalah sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	Sedarmayanti (2016:21) 1. Hubungan kerja 2. Tingkat kebisingan ditempat kerja 3. Peraturan kerja 4. Pengawasan 5. Suasana kerja	Ordinal
<i>Human relation</i> (X3)	Effendy (2019:48-50) komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dalam dalam semua bidang kehidupan sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati kepada kedua belah pihak.	Effendy (2019:50) 1. Adanya komunikasi. 2. Adanya pengarahan. 3. Adanya keterbukaan. 4. Adanya sikap saling menghargai.	Ordinal
Variabel terikat etos kerja (Y)	Menurut Nitisemito (2016:12) berpendapat “Etos kerja adalah melakukan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giat, sehingga hasil yang diperoleh menjadi baik.	Tasmara (2017:2) 1. Disiplin 2. Kerjasama 3. Prestasi kerja 4. Loyalitas/Kesetiaan	Ordinal

Sumber: Data olahan, 2021

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:102) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati ataupun yang akan diteliti.

3.6.1 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan pengukuran skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2016:93) “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan, untuk menganalisa data deskriptif kuantitatif dipergunakan skala pengukuran yang memakai skala *Likert* dimana setiap jawaban yang tersedia diberi bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016:93)

3.6.2 Uji Instrumen

suatu hasil penelitian sangat ditentukan oleh alat ukur yang digunakan, alat pengukuran tersebut yaitu kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pemberian pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk membantu penulis melakukan penelitian, untuk menguji kebenaran tersebut diperlukan berbagai macam pengujian.

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti, dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian". Menurut Sugiyono (2016:137) instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur uji validitas dilakukan atas item-item pernyataan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis r *product moment*. Dapat dikatakan valid apabila nilai *pearson correlate* lebih besar dibandingkan dengan nilai $r_{tabel} = 5\%$, $df = n-2$ dimana n = Jumlah sampel.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja, untuk variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 (Hair dkk, 2016: 135).

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah diinterpretasikan. Analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengelolaan data guna menafsirkan data yang telah diperoleh.

Menurut Sugiyono (2016: 147) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi empat (4) tahap yaitu:

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menggunakan masing-masing variabel dalam bentuk penyatuan data ke dalam bentuk hasil distribusi frekuensi kemudian dilakukan analisis TCR. Menurut Sugiyono (2016:33) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% - 100%. Sehingga dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	KETERANGAN
85% - 100%	Sangat baik
71% - 84.99%	Baik
61% - 70.99%	Cukup baik
51% - 60.99%	Kurang baik
0% - 50.99%	Tidak baik

Sumber: Sugiyono (2016:33)

Interpretasi skor ini diperoleh dengan cara membandingkan rata-rata skor yang diperoleh berdasarkan jawaban responden dengan nilai skor jawaban kemudian dikalikan 100% dapat dilihat sebagai berikut:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian terhadap model regresi untuk menghindari adanya penyimpangan pada model regresi dan untuk mendapatkan model regresi yang lebih akurat.

3.7.2.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah data yang akan digunakan dalam model regresi biasanya normal (Ghozali 2016:110). Data yang digunakan dalam model regresi adalah distribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov* dengan SPSS 18.

Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* > 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa populasi tersebut terdistribusi normal (Ghozali 2016:110).

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah hubungan di antara variabel bebas memiliki masalah multikolinearitas atau tidak. Uji multikolinearitas perlu dilakukan jika variabel bebasnya lebih dari satu. Menurut (Al-tabany, 2015:89) multikolinearitas adalah korelasi yang sangat rendah yang terjadi pada hubungan diantara variabel. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi. Multikolonieritas dapat diuji melalui nilai toleransi dengan faktor variasi inflasi ($VIF < 10$), atau sama dengan nilai *tolerance* > 0,10 maka model tersebut menunjukkan tidak ada multikolonieritas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual data pengamatan yang satu ke data pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *scatterplot*, apabila titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2016:27).

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat uji statistik, yang digunakan untuk melakukan estimasi mengenai bagaimana perubahan nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Adapun perhitungan persamaan regresi berganda ditunjukkan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

- Y : Etos kerja
- α : konstanta dari persamaan regresi
- β_i : koefisien regresi dari variabel independen ke-i
- X_1 : Kondisi fisik
- X_2 : Lingkungan kerja
- X_3 : *Human relation*
- e : error term, (residual/prediction error)

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas, sebaliknya nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:97)

Rumus koefisien determinasi dapat ditunjukkan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

3.7.4.2 Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independen* secara parsial terhadap variabel *dependen*. Tingkat signifikan 5%, jika t hitung lebih tinggi dibandingkan t tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, hal ini menyatakan bahwa suatu variabel *independen* secara parsial mempengaruhi variabel *dependen*, dengan rumus sebagai berikut:

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima, yang berarti variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara parsial.
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti variabel *independen* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara parsial.

$$t_{-hit} = \text{Koefisien Regresi}$$

t_{-hit} = Koefisien Regresi b_i

Nilai t-statistik tabel ditentukan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - 2$ dimana n adalah jumlah observasi.

Kriteria pengujian :

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima

3.7.243 Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Untuk menentukan nilai uji F digunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima, yang berarti variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara simultan.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak, yang berarti variabel *independen* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen* secara simultan.

Menguji hipotesis ini terdapat signifikan atau tidak yaitu menggunakan pengujian F-hitung dengan membandingkan F tabel pada $\alpha = 5\%$. Adapun pembuktian hipotesis secara statistik yaitu:

H_a : terdapat pengaruh secara signifikan secara simultan kondisi, lingkungan kerja dan *human relation* terhadap etos kerja pegawai.

H_0 : tidak terdapat pengaruh secara signifikan secara simultan simultan kondisi fisik, lingkungan kerja dan *human relation* terhadap etos kerja pegawai.

Keputusan pembuktian hipotesis yaitu:

1. Apabila $F_{hitung} >$ daripada F_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$ atau jika menggunakan *SPSS* yaitu $sig < \alpha 5\%$ maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak
2. Apabila $F_{hitung} <$ daripada F_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$ atau jika menggunakan *SPSS* yaitu $sig. < \alpha 5\%$ maka terdapat pengaruh signifikan secara simultan sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima.