

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Setiap instansi pada umumnya adalah tempat sekelompok manusia saling bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan yang ditentukan sebelumnya. Dari penjelasan diatas dapat terlihat bahwa tercapainya organisasi yang bagus tidak lepas dari aktifitas orang – orang yang berada didalam suatu instansi atau organisasi.

Pekerja memiliki peranan yang sangat vital di dalam suatu instansi atau organisasi, organisasi atau instansi tidak akan berjalan tanpa digerakkan oleh pekerja. Hal ini tercipta karena memang manusia menginginkan peranan dalam setiap lingkungan, termasuk lingkungan organisasi ataupun instansi. Organisasi sebagai tempat perhimpunan karyawan atau pegawai harus mampu menciptakan rasa aman kepada anggota – anggotanya baik secara fisik maupun psikologis, sehingga pekerja atau pegawai yang berada dalam suatu instansi atau organisasi didalamnya mampu bekerja dengan rasa nyaman dan tenang.

Untuk memperoleh rasa aman, nyaman dan tenang pada sebuah lingkungan kerja perlu ditunjang oleh berbagai faktor, diantaranya tempat kerja yang bersih, rapi dan teratur. Adanya sirkulasi udara yang baik, terdapat pepohonan dan taman yang mampu menyejukkan pandangan mata saat istirahat, dan tak kalah pentingnya faktor hubungan yang baik antar sesama pegawai. Kondisi fisik maupun non fisik ini dapat

menunjang seseorang untuk berlama – lama pada suatu tempat, sehingga ia dapat bekerja dengan baik sesuai dengan bidang tugas yang diberikan kepadanya.

Disamping itu hubungan antar sesama pegawai, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, maupun hubungan sesama bawahan juga turut mendukung kenyamanan seorang pegawai dalam bekerja. Apabila terdapat hubungan yang kurang harmonis, maka pegawai tidak betah bekerja dalam satu ruangan atau bersama tim. Hal ini dapat mempengaruhi etos kerja seorang pegawai.

Hal yang juga berhubungan dengan gairah kerja seorang pegawai adalah gaji atau tunjangan. Apabila gaji seorang pegawai rendah, dan tunjangan yang diperoleh juga belum mampu membuat pegawainya sejahtera, maka cenderung pegawai itu akan mencuri – curi waktu untuk mencari sampingan diluar kantor agar kebutuhannya terpenuhi. Begitu juga dengan fasilitas kantor yang kurang memadai. Sebagai contoh, untuk keperluan internet maupun foto copy saja pegawai harus izin keluar kantor, maka izin keluar tadi bisa dimanfaatkan untuk sekedar minum kopi atau hal yang lainnya. Namun hal ini tergantung kepada kedisiplinan pegawai yang bersangkutan, atau faktor sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Manusia memiliki kemampuan untuk menggerakkan semua sumber daya yang ada. Kekuatan setiap organisasi adalah terdapat pada sumber daya manusia yang mengelola dan menanganinya apabila sumber daya manusia diperhatikan secara tepat tentunya organisasi akan dapat berkembang, hal ini akan berdampak pada peningkatan etos kerja pegawai.

Berkaitan dengan variabel etos kerja seperti yang dijelaskan diatas maka berikut akan ditampilkan data mengenai keterlambatan pegawai Kantor Camat Bangun Purba, baik terlambat mengikuti apel pagi maupun terlambat masuk setelah istirahat siang.

**Tabel 1.1 Data Rekap Keterlambatan (*lost hour*) Pegawai Kantor Camat Bangun Purba Tahun 2017**

No	Bulan	Jlh pegawai (a)	Hari kerja (b)	a X b	Jumlah Pegawai Terlambat	Persentase
1	Januari	31	22	682	2	0,29 %
2	Februari	31	20	620	2	0,32 %
3	Maret	31	22	682	3	0,44 %
4	April	31	18	558	2	0,36 %
5	Mei	31	20	620	2	0,32 %
6	Juni	31	17	527	4	0,76 %
7	Juli	31	21	621	1	0,16 %
8	Agustus	31	22	682	2	0,29 %
9	September	31	19	589	1	0,17 %
10	Oktober	31	22	682	1	0,14 %
11	November	31	22	682	0	0,00 %
12	Desember	31	18	558	0	0,00 %
Jumlah		31	243	7.533	20	3,25 %

Sumber : (Kantor Camat Bangun Purba, 2017)

Tingkat keterlambatan kehadiran pegawai kantor Camat Bangun Purba menunjukkan angka yang berfluktuasi, tingkat keterlambatan kehadiran tertinggi yaitu sebesar 4 orang terjadi pada bulan Juni 2017 dan tingkat keterlambatan terendah yaitu di bulan November dan Desember 2017 sebesar 0.

Etos kerja yang tinggi dapat memberikan hasil kerja yang baik. Sebaliknya jika etos kerja seorang pegawai atau karyawan buruk maka kinerja dari pegawai atau karyawan akan tidak optimal. Dalam hal ini kondisi fisik lingkungan kerja dan hubungan antar manusia (*human relation*) merupakan beberapa faktor yang bisa mempengaruhi terciptanya etos kerja yang tinggi bagi pegawai.

Sebuah instansi dalam mengoperasikan aktifitasnya selain memperhatikan faktor-faktor yang berada di dalam sebuah instansi juga harus memperhatikan kondisi fisik dan hubungan antar manusia (*human relation*) yang berada didalam suatu instansi. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang bagus dan hubungan antar manusia yang baik dapat menambah kegairahan para pegawai dalam bekerja.

Fenomena kondisi lingkungan fisik dan hubungan antar manusia yang terjadi di kantor Camat Bangun Purba berdasarkan observasi penulis diantaranya :

- Kebersihan dan kerapian lingkungan kantor belum maksimal.
- Warna tembok ruangan dan pencahayaan belum mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.
- Fasilitas penunjang kerja pegawai belum memadai.
- Masih belum terhindar dari polusi udara dan polusi suara. Bisingnya suara kendaraan yang lewat di depan kantor bisa mengganggu konsentrasi kerja pegawai.
- Keamanan belum maksimal. Dimana satpam yang bertugas belum 24 jam, dan tidak terdapat CCTV maupun alarm bahaya kebakaran dan lain – lain.

- Hubungan individu dengan individu lain pegawai belum maksimal. Terdapat hubungan yang kurang akrab, sehingga masih ada yang tidak bertegur sapa sesama pegawai.
- Diantara pegawai belum mampu bertukar informasi, sehingga masih terdapat kesalahan – kesalahan komunikasi antar sesama pegawai.

Sementara fenomena etos kerja pegawai yang terjadi di kantor Camat Bangun Purba berdasarkan observasi penulis diantaranya :

- Pegawai masih memandang pekerjaan sebagai beban. Sehingga masih perlu dipikul dan dibawa kemana – mana. Belum memberikan pandangan yang baik terhadap pekerjaannya.
- Bekerja masih sambil – sambil, belum bekerja secara total. Sambil main HP sambil mendengarkan musik, sambil bergurau, sambil bercerita diluar tema pekerjaan.
- Disiplin belum diterapkan dengan baik. Masih terlambat, bolos, izin keluar tanpa keperluan mendesak.

Mengingat kondisi fisik lingkungan kerja dan hubungan antar manusia (*human relation*) dalam suatu instansi atau organisasi adalah hal yang sangat perlu karena dengan adanya kondisi fisik lingkungan kerja dan hubungan antar manusia yang baik akan menciptakan etos kerja yang tinggi pada pegawai atau karyawan yang berada di kantor Camat Bangun Purba. Maka peneliti merasa tergerak untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja dan hubungan antar manusia (*human relation*) terhadap etos kerja di kantor Camat Bangun Purba.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang diatas dapat di ambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah kondisi fisik lingkungan kerja pada kantor Camat Bangun Purba?
2. Bagaimanakah hubungan antar manusia (*human relation*) pada kantor Camat Bangun Purba?
3. Bagaimana etos kerja pegawai di kantor Camat Bangun Purba?
4. Bagaimana pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja dan *human relation* (hubungan antar manusia) terhadap etos kerja pegawai kantor Camat Bangun Purba?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja pada kantor Camat Bangun Purba.
2. Untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia (*human relation*) pada kantor Camat Bangun Purba.
3. Untuk mengetahui etos kerja pegawai dikantor Camat Bangun Purba.
4. Untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja dan *human relation* (hubungan antar manusia) terhadap etos kerja pegawai kantor Camat Bangun Purba.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kegunaan dan manfaat terhadap berbagai pihak seperti mahasiswa, lembaga pendidikan, dan juga kepada objek penelitian.

##### 1. Bagi mahasiswa

- a. Bisa mengaplikasikan yang diperoleh atau ditekuni selama mengikuti perkuliahan di Universitas Pasir Pengaraian dan sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pikiran serta pemecahannya.
- b. Dapat menambah ilmu dan pengalaman penulis tentang pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja dan *human relation* (hubungan antar manusia) terhadap etos kerja pegawai kantor Camat Bangun purba.
- c. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pasir pengaraian.

##### 2. Bagi lembaga pendidikan

Penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi bacaan perpustakaan Universitas Pasir Pengaraian sehingga dapat digunakan sebagai pedoman untuk penelitian lebih lanjut.

##### 3. Bagi objek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada objek penelitian sebagai sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan etos kerja khususnya dalam masalah *human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja..

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan memahami skripsi ini penulis membaginya dalam beberapa bab sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang teori yang dipakai dalam penulisan yang meliputi landasan teori, kerangka konseptual, dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan metode penelitian, yang meliputi jenis sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab yang keempat ini penulis menggambarkan secara umum objek penelitian, baik jenis kelamin, umur, pekerjaan maupun pendidikan responden. Kemudian dipaparkan karakteristik responden dan jawaban responden atas instrumen pertanyaan yang diajukan. Dari jawaban responden kemudian dianalisis dan dihitung nilai tingkat capaian respondennya. Hasil pencapaian responden dianalisa dan diuji dengan uji validitas, uji determinasi dan uji – t. Kemudian ditutup dengan pembahasan dan pembuktian pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja dan *human relation* (hubungan antar manusia) terhadap etos kerja pegawai kantor Camat Bangun Purba.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab yang terakhir berisi kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan tujuan penelitian dan diakhiri dengan memberikan saran dan masukan kepada pihak pegawai kantor Camat Bangun Purba maupun peneliti selanjutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 .Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu tentang bagaimana cara mengatur fungsi dari pegawai atau karyawan disebuah instansi atau organisasi agar suatu misi dari organisasi atau instansi tersebut dapat tercapai. Instansi atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola untuk menggapai tujuan yang direncanakan sebelumnya. Agar organisasi ini bergerak tentu harus memperhatikan beberapa faktor penting seperti lingkungan kerja, hubungan antar manusia dan faktor-faktor lainnya didalam suatu instansi atau organisasi. Menciptakan sumber daya manusia yang baik menjadi faktor penting demi tercapainya tujuan suatu organisasi atau instansi.

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan, (2009) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu tentang mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) agar tercapainya suatu tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang telah di rencanakan sebelumnya.

Manullang, (2010) mengatakan MSDM adalah “keahlian menggerakkan orang lain melakukan suatu pekerjaan, dengan maksud lain mencapai suatu hasil tertentu melalui orang lain”.

Berdasarkan pengertian uraian pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli di atas dapat diambil kesimpulan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu tentang cara mengatur peranan sumberdaya manusia agar tercapai tujuan suatu instansi atau organisasi.

### **2.1.2 Kondisi Fisik Lingkungan Kerja**

Kondisi fisik lingkungan kerja yang baik menciptakan semangat kerja bagi karyawan atau pegawai, kondisi fisik lingkungan kerja yang bagus sebaiknya tercipta di lingkungan suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi atau instansi.

Mengenai lingkungan kerja fisik yang baik, Sarwoto ( 2011 ) mengatakan bahwa lingkungan tempat kerja yang baik adalah terdapatnya tata ruang yang baik, cahaya ruangan yang sesuai, suhu ruangan yang baik dan jauh dari kebisingan sehingga meningkatnya efisiensi kerja pegawai atau karyawan.

Lebih lanjut dikemukakan oleh M. Manullang ( 2010 ) bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan produktifitas dan efisiensi kerja pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau instansi.

#### **2.1.2.1 Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja**

Menurut sedarmayanti (2009) mengataan “ Lingkungan Fisik adalah keadaan sekitar yang dapat dilihat oleh mata di lingkungan kerja dan bisa mempengaruhi pegawai ”.

Dari pendapat para ahli tersebut, dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan sekitar yang dapat dilihat mata yang berada di dalam

maupun diluar suatu organisasi atau instansi yang dapat mempengaruhi pegawai didalam suatu organisasi atau instansi.

Menurut Sedarmayanti (2011), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Komarudin, (2009). Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Alex. S. Nitisemito, 2012).

Menurut Stewart and Stewart, 1983: Kondisi Kerja adalah *Working condition can be defined as series of conditions of the working environment in which become the working place of the employee who works there.* yang kurang lebih dapat diartikan kondisi kerja sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain–lain.

Menurut Newstrom (1996): *Work condition relates to the scheduling of work- the length of work days and the time of day (or night) during which people work.*

yang kurang lebih berarti bahwa kondisi kerja berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Oleh sebab itu kondisi kerja yang terdiri dari faktor-faktor seperti kondisi fisik, kondisi psikologis, dan kondisi sementara dari lingkungan kerja, harus diperhatikan agar para pekerja dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. (Sinuliangga, 2009)

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktifitas organisasi.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

#### **2.1.2.2 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja Fisik**

Didalam kondisi kondisi fisik lingkungan kerja terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya kondisi fisik lingkungan kerja yang baik yaitu :

Menurut Nitisemito (2011) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

#### 1. Pewarnaan

Masalah pewarnaan dapat berdampak kepada pegawai didalam melaksanakan pekerjaannya, dengan demikian pengaturan warna didalam tempat kerja hendaknya memberi manfaat dalam artinya dapat memberi semangat kerja karyawan atau pegawai.

#### 2. Penerangan

Penerangan dalam suatu ruangan kerja adalah kunci yang sangat penting dalam peningkatan semangat kerja para pegawai atau karyawan yang berada dalam suatu instansi atau organisasi karena dengan penerangan yang baik maka akan mempermudah para karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

#### 3. Udara

Dengan pertukaran udara yang cukup membuat para pegawai atau karyawan memiliki kesegaran fisik sehingga menimbulkan semangat kerja yang bagus.

#### 4. Suara bising

Suara bising yang sangat mengganggu dapat membuat *diskomunikasi* antara pegawai atau karyawan yang ada didalamnya sehingga harus sangat diperhatikan dalam lingkungan organisasi atau instansi.

#### 5. Ruang gerak

Dalam suatu organisasi atau instansi hendaknya pegawai memiliki ruang gerak yang cukup dalam menyelesaikan tugasnya. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak memberikan kenyamanan

## 6. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan atau pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai atau karyawan. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan kedalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman maka akan dapat menimbulkan kegelisahan dan tidak bisa berkonsentrasi terhadap pekerjaan dan tugasnya.

## 7. Kebersihan

Kebersihan adalah kunci utama dalam lingkungan kerja karena dengan adanya kebersihan lingkungan kerja dapat menimbulkan kesehatan para karyawan atau pegawai.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Budaya perusahaan merupakan suatu ciri khas dari suatu perusahaan yang mencakup sekumpulan nilai-nilai kepercayaan yang membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan yang berhubungan dengan struktur formal dan informal dalam lingkungan perusahaan.

Selain itu budaya perusahaan juga merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, persepsi, dan tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, yang menentukan dan mengharapkan bagaimana cara mereka bekerja sehari-hari dan membuat mereka lebih senang dalam menjalankan tugasnya.

Dengan adanya budaya perusahaan akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan, dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

### **2.1.3 *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)**

*Human relation* ( hubungan antar manusia ) adalah syarat terjadinya komunikasi antara individu baik komunikasi didalam lingkungan suatu instansi atau organisasi. Dilain sisi *human relation* karyawan merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan oleh karyawan atau pegawai. Dengan adanya hubungan antar manusia yang baik antar sesama karyawan atau pegawai hal ini akan menimbulkan

keharmonisan antara pegawai atau karyawan maupun dalam lingkungan suatu organisasi atau instansi.

### **2.1.3.1 Pengertian *Human Relation* (Hubungan Antar manusia)**

Menurut (Alo, 2009) hubungan antar manusia (*human relation*) adalah komunikasi yang telah saling memahami keinginan dari individu lain. Ini berarti apabila kita membangun suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial.

Terdapat dua pengertian tentang *human relation* , yakni *human relation* dalam arti luas dan *human relation* dalam arti sempit:

1) *Human relation* dalam arti luas.

*Human relation* dalam arti luas adalah hubungan antara individu dengan individu dalam semua sisi kehidupan.

2) *Human relation* dalam arti sempit.

*Human relation* dalam arti sempit adalah hubungan antara individu dengan individu lain dalam lingkungan pekerjaan dalam suatu organisasi atau instansi.

Komunikasi persuasif yang 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 belah pihak.

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.

Kesimpulannya, proses interaksi melibatkan perasaan, kata yang diucapkan dalam komunikasi, mencerminkan perasaan dan sikap, proses penyesuaian diri. Hubungan antar manusia secara luas mencoba menemukan, mengidentifikasi masalah dan membahas untuk mendapatkan pemecahan masalah.

Interaksi sosial melibatkan individu secara fisik maupun psikologis. Faktor utama dalam proses internalisasi antara lain :

1. Imitasi adalah keadaan seseorang yang mengikuti sesuatu di luar dirinya/ meniru. Hal yang perlu diperhatikan sebelum meniru adalah mempunyai minat dan perhatian yang besar, sikap menjunjung tinggi, pandangan meniru akan memperoleh penghargaan sosial yang tinggi.
2. Sugesti adalah proses individu menerima cara pandang orang lain tanpa kritik lebih dulu. Syarat untuk mempermudah sugesti adalah: (1) hambatan berpikir, akibat rangsangan emosi proses sugesti diterima secara langsung; (2) pikiran terpecah-pecah/disasosiasi, mengalami pemikiran yang terpecah-pecah; (3) otoritas/prestise, menerima pandangan dari seseorang yang memiliki prestise sosial tinggi; (4) mayoritas, menerima pandangan dari kelompok mayoritas; (5) kepercayaan penuh, penerimaan pandangan tanpa pertimbangan lebih lanjut.
3. Identifikasi adalah proses yang berlangsung secara sadar, irasional, berdasar perasaan, dan berkembang bahwa identifikasi berguna untuk melengkapi sistem norma-norma yang ada. Menurut Sigmund Freud “identifikasi” merupakan cara belajar norma dari orang tuanya.
4. Simpati adalah perasaan tertarik individu terhadap orang lain yang timbul atas dasar penilaian perasaan.

### **2.1.3.2 Teknik – teknik *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)**

Hubungan antar manusia bisa dilakukan agar dapat menghilangkan kesalahan – kesalahan komunikasi antar sesama individu maupun antar pegawai atau karyawan ( Onong, 2011 ).

Berhasilnya seseorang dalam menerapkan *Human Relation* karena ia berkomunikasi dengan ramah, sopan dan menghargai orang lain. Adapun teknik – teknik *human relation* (hubungan antar manusia) menurut Uchjana effendi (2009) yaitu :

#### 1) Tindakan Sosial

Tindakan sosial adalah tindakan seorang individu yang dapat mempengaruhi masyarakat.

#### 2) Kontak sosial

Kontak sosial adalah hubungan antara satu pihak dengan pihak lain yang merupakan terjadi awalnya interaksi sosial.

#### 3) Komunikasi Sosial

Komunikasi sosial adalah hubungan antar individu dengan yang lain nya dalam dalam kehidupan sehari-hari.

Kunci aktifitas *human relations* dalam suatu organisasi atau instansi adalah motivasi, dengan memotivasi karyawan atau pegawai dengan upah yang dapat memuaskan para pegawai atau karyawan agar karyawan atau pegawai lebih giat dalam bekerja. Seseorang memasuki suatu organisasi atau instansi agar tujuannya

dapat tercapai, karena mereka berpikir suatu instansi atau organisasi dapat memenuhi tujuan mereka.

Pemimpin organisasi tersebut dapat mengarahkan aktivitas para karyawan atau pegawai untuk bekerja bersama – sama, dalam hal ini komunikasi memegang peranan penting. Seperti ditegaskan didepan, *human relation* merupakan komunikasi persuasif. Dengan melakukan hubungan antar manusia (*Human Reation*) pemimpin suatu organisasi atau instansi untuk menggiatkan mereka bekerja bersama – sama, sehingga mendapatkan hasil yang diinginkan di samping mereka bekerja dengan hati yang gembira.

#### **2.1.3.4 Hambatan dalam Hubungan antar manusia (*Human Relation*)**

Uchjana Effendy (2009) Dalam buku *human relation dan public relation*, hambatan dalam hubungan antar manusia pada dasarnya memiliki dua sifat yaitu :

##### 1. Hambatan Objektif

Hambatan yang sifatnya objektif adalah hambatan yang tidak disengaja dibuat individu lain yang mungkin di sebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan.

##### 2. Hambatan Subjektif

Hambatan yang bersifat subjektif adalah hambatan yang sengaja dibuat sehingga menciptakan gangguan terhadap jalannya suatu usaha komunikasi.

(Onong, 2011) mengatakan gangguan ini pada umumnya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, iri hati, apatisisme dan sebagainya.

Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena apabila suatu individu memulai komunikasi dengan orang-orang bersikap berlawanan

atau orang-orang yang tidak menyukainya maka hubungan antar manusia akan sulit dilakukan dan akan menciptakan hubungan yang tidak harmonis antar pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi.

#### **2.1.4. Etos Kerja**

Setiap suatu organisasi atau instansi harus memiliki pegawai atau karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi sehingga tujuan suatu instansi atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat terwujud.

##### **2.1.4.1 Pengertian Etos Kerja**

Panji Anoraga (2011) mengatakan, Etos kerja adalah pandangan sikap suatu individu terhadap kerja, dan menimbulkan sikap menghargai kerja, sehingga perlu dorongan atau motivasi. Menurut Panji Anoraga (2011), etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi.

Tasmara ( 2009 ) mengatakan bahwa etos kerja merupakan totalitas individu dalam dalam suatu aktifitas dalam mendapatkan hasil yang optimal.

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013). Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya (Tasmara, 2012).

Menurut Sinamo (2011), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Menurut Madjid (2010), etos kerja ialah karakteristik dan sikap, kebiasaan, serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seseorang individu atau sekelompok manusia.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap totalitas suatu individu serta cara individu dalam melaksanakan aktifitas pekerjaannya dalam mendapatkan hasil yang optimal.

#### **2.1.4.2 Aspek-aspek Pengukuran Etos Kerja**

Paradigma kerja profesional menurut Jansen Sinamo dalam Iga Manuati Dewi (2009) antara lain adalah :

- a. Kerja adalah rahmat, harus bekerja tulus penuh syukur
- b. Kerja adalah amanah, harus bekerja benar penuh integritas
- c. Kerja adalah panggilan, menganggap suatu pekerjaan itu adalah sesuatu yang harus segera dilaksanakan.
- d. Kerja adalah aktualisasi, harus bekerja keras penuh semangat
- e. Kerja adalah ibadah, harus bekerja serius penuh pengabdian
- f. Kerja adalah seni, harus bekerja kreatif penuh suka cita
- g. Kerja adalah kehormatan, harus bekerja unggul penuh ketekunan
- h. Kerja adalah pelayanan, harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2008) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dikonstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sansekerta) yang berarti Empat Darma Keberhasilan Utama, yaitu: Sinamo (2008)

1. Mencetak prestasi dengan motivasi superior.
2. Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner.
3. Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif.
4. Meningkatkan mutu dengan keunggulan insani.

Menurut Handoko (2009) ada beberapa aspek pengukuran yang dilakukan dalam etos kerja yaitu :

- a. Aspek dari dalam, yaitu motivasi dari dalam diri suatu pegawai atau karyawan dikarenakan kesadaran diri suatu pegawai atau karyawan untuk menciptakan totalitas dalam bekerja.
- b. Aspek sosial, Yaitu aspek yang timbul dari luar diri pegawai atau karyawan aspek ini bisa berwujud suatu kegiatan suatu pegawai atau karyawan yang ada di ruang lingkup masyarakat. Pada aspek sosial ini hubungan antar manusia (*human relation*) akan diperlukan dalam meningkatkan etos kerja pegawai.
- c. Aspek persepsi, yaitu merupakan pandangan suatu pegawai atau karyawan dalam bekerja seperti penting menghargai suatu pekerjaan yang akan menimbulkan etos kerja baik.

Sedangkan Tasmara (2009) mengemukakan bahwasanya etos kerja pegawai atau karyawan dapat diukur berdasarkan aspek-aspek berikut :

- a. Menghargai waktu, Seorang pegawai atau karyawan yang memiliki etos kerja yang baik memandang waktu sebagai hal yang sangat penting dan sebagai tempat produktifitasnya.
- b. Tangguh dan pantang menyerah, Seorang pegawai atau karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan cenderung suka bekerja keras dan pantang menyerah dalam menghadapi tekanan atau tantangan suatu pekerjaan.
- c. Keinginan untuk mandiri, Seorang pegawai atau karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan selalu berusaha dengan segala kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usaha kerjanya sendiri.
- d. Penyesuaian, Seorang pegawai atau karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan sangat mudah dalam menyesuaikan diri dengan rekan kerja dan lingkungan disekitarnya.

Maka dengan melihat uraian diatas seorang pegawai atau karyawan bisa dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi apabila suatu pegawai atau karyawan menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- a. Menilai positif terhadap hasil kerja manusia
- b. Memiliki pandangan terhadap kerja sebagai suatu hal yang sangat penting
- c. Menilai kerja sebagai aktivitas yang sangat berarti bagi kehidupan manusia
- d. Menghayati pekerjaan sebagai suatu proses dalam mewujudkan cita-cita
- e. Kerja dilakukan sebagai ibadah

Seseorang yang memiliki etos kerja, akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Berikut ini adalah beberapa ciri-ciri etos kerja:

1. **Kecanduan terhadap waktu.** Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.
2. **Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas).** Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.
3. **Memiliki kejujuran.** Kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan.
4. **Memiliki komitmen.** Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah.

5. **Kuat pendirian (konsisten).** Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

#### **2.1.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu (Anoraga, 2011) :

- a. Agama

Pada umumnya agama merupakan suatu nilai yang akan mempengaruhi pola pikir bagi pengikutnya. Cara bersikap, bertindak dan berpikir seorang individu tentu dipengaruhi oleh ajaran agama yang diikutinya.

- b. Budaya

Kualitas kerja dari suatu pegawai atau karyawan juga ditentukan oleh nilai budaya masyarakat yang bersangkutan..

- c. Kondisi lingkungan / Geografis

Kondisi lingkungan alam merupakan faktor pendukung yang mempengaruhi tinggi rendahnya suatu etos kerja pegawai atau karyawan.

- d. Pendidikan

Peningkatan pendidikan sumber daya manusia akan mempengaruhi etos kerja yang tinggi bagi pegawai atau karyawan.

e. Insentif

Dengan memberikan insentif bagi pegawai atau karyawan akan mampu mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja pegawai atau karyawan

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang pegawai atau karyawan akan menjadikan tolak ukur dari pekerjaannya. Jika dihadapkan dengan kondisi kehidupan manusia dalam proses “membangun”, maka etos kerja yang tinggi akan menjadi prasyarat yang harus tanamkan dalam kehidupan seorang individu. Karena dengan itu akan membuka persepsi terhadap individu dalam menilai tinggi terhadap kerja keras sehingga menghilangkan kerja yang bermalas – malasan dan memiliki etos kerja yang tinggi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai dasar penelitian ini, digunakan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama peniliti (tahun)	Judul	Variabel yang diteliti	Hasil
1	Septy hapsari, Titi Nurfitri, Eling Purwanto Jati (2015)	Analisis pengaruh <i>human relation</i> , dukungan Organisasional dan <i>workplace spirituality</i> terhadap etos Kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan RS. Mitra Siaga tegal)	<i>Human Relation</i> , dukungan organisasi, <i>Workplace</i> , Etos Kerja	Sebanyak 76 responden yang terlibat dalam penelitian ini mayoritas responden berusia 20-30 tahun sebesar 42,11 % dan tingkat pendidikan D3 Sebanyak 81,58% sisanya adalah SI dan Spk (Sekolah perawat kesehatan).

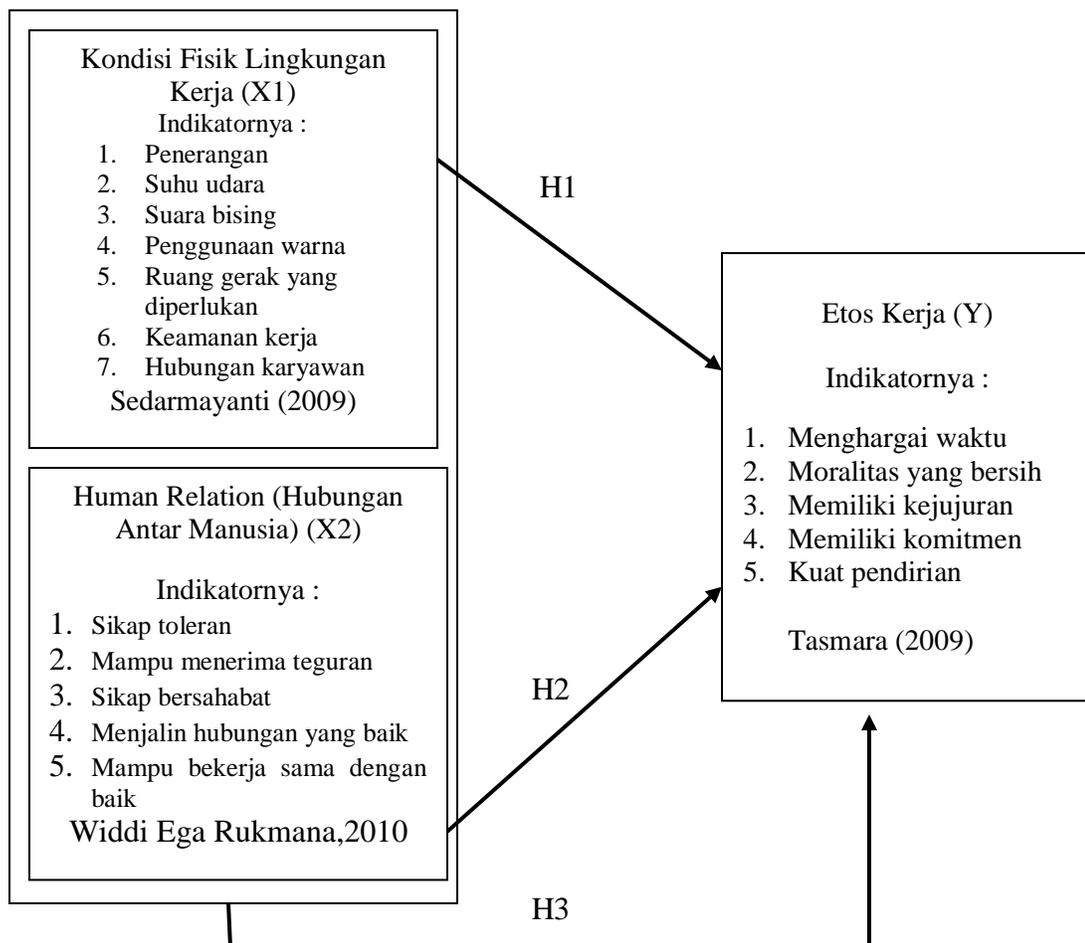
2	Ovi Setya Prabowo (2008)	Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Di Pati	Hubungan antar manusia ( <i>human relations</i> ), Kondisi fisik lingkungan kerja, leadership, etos kerja	Analisis data menggunakan uji hipotesis data menggunakan uji F Uji F diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat keyakinan $\alpha = 5\%$ yaitu sebesar $F_{hitung} = 2421,225 > F_{tabel} = 3,63$ berarti variabel <i>human relation</i> , kondisi fisik lingkungan kerja dan <i>leadership</i> berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan.
3	Galih Adi Saputro, Azhis Fathoni (2017)	Analisis pengaruh ( <i>human relation</i> / hubungan antar manusia ) dan kondisi Fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja dan kinerja karyawan pt Karunia adijaya mandiri semarang	<i>Human relation</i> , kondisi fisik lingkungan kerja, etos kerja, kinerja	Nilai $F_{hitung}$ sebesar 10,549 dengan angka signifikan sebesar 0,002. Karena nilai $F_{hitung}$ lebih besar dari $F_{tabel}$ ( 4,17 ) dan angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 variabel Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja.

Sumber : Data Olahan, 2018

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka berpikir penelitian akan memberikan arah yang dapat menjadikan pedoman bagi para peneliti dalam melaksanakan penelitiannya (Riduwan, 2012).

Berdasarkan hal itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Kondisi fisik lingkungan kerja dan *human relation* (hubungan antar manusia) terhadap etos kerja, sehingga kerangka pikir penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Jika yang di hipotesis adalah masalah statistik, maka hipotesis ini disebut hipotesis statistik (Umar,2009).

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, untuk memberikan arah bahasan, maka akan dirumuskan hipotesis yaitu:

- H1 : Diduga kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja Pegawai Kantor Camat Bangun Purba.
- H2 : Diduga *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap etos kerja Pegawai Kantor Camat Bangun Purba.
- H3 : Diduga kondisi fisik lingkungan kerja dan *human relation* (hubungan antar manusia) tidak berpengaruh terhadap etos kerja Pegawai Kantor Camat Bangun Purba.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kondisi fisik lingkungan kerja dan hubungan antar manusia (*human Relation*) terhadap etos kerja pegawai kantor camat bangun purba .Yang menjadi objek penelitian adalah pegawai di Kantor Camat Bangun Purba. Yang bertempat di Desa Tangun, penelitian ini dilakukan dari bulan November 2017 s/d Juni 2018.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi adalah objek atau subjek yang memiliki ciri-ciri tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti sebelumnya untuk di teliti kemudian diambil kesimpulannya. Sugiyono (2012).

Dari populasi ini diambil contoh atau sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi serta memberikan batas-batas yang jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 31 orang.

##### **3.2.2 Sampel**

Sampel adalah perwakilan populasi yang diambil dengan cara tertentu sehingga dapat mewakili populasi . Pada penelitian ini peneliti mendapatkan sampel dengan

teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel jika semua populasi dipakai sebagai sampel. Sugiyono (2013). Jadi berdasarkan pengertian tersebut, maka peneliti menetapkan sampel sebanyak 31 orang.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

##### **1. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang bersumber dari data primer berupa pengumpulan kuesioner yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan langsung dengan objek penelitian.

##### **2. Data Kualitatif**

Data kualitatif adalah data yang telah diolah dan diperoleh dari pihak kantor Camat dalam bentuk yang sudah jadi.

#### **3.3.2 Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya dan diusahakan sendiri oleh peneliti, dalam hal ini perusahaan diamati dan dicatat pertama kalinya (Sunyoto, 2011). Penyebaran seperti wawancara langsung ataupun melalui penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada seluruh pegawai di Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang tidak berhubungan dengan perusahaan, seperti buku dan majalah, yang akan dibahas (Sunyoto, 2011). Seperti dalam bentuk dokumen-dokumen resmi, internet serta diperoleh dari pihak lain yang bersifat melengkapi data primer, bahan-bahan kepustakaan yang terkait dengan judul penelitian.

### 3.4 Teknik Pengambilan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan guna memecahkan masalah dan data yang berhubungan dengan masalah. Adapun teknik pengambilan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

#### a. Metode pengamatan (*Observation*)

Observasi pada hakekatnya adalah kegiatan yang melibatkan pancaindra, bisa dengan penglihatan, pendengaran untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk mendapatkan jawaban permasalahan penelitian ini.

#### b. Metode Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.

#### c. Metode angket (*Questionnaire*)

Angket adalah data yang diperoleh dalam penelitian ini didapatkan langsung dari pengisian angket yang ditujukan langsung ke responden tentang pengaruh kondisi fisi lingkungan kerja dan hubungan antar manusia (*human relation*) terhadap etos kerja pegawai Kantor Camat Bangun Purba Kabupaten Rokan Hulu.

### 3.5 Defenisi Operasional

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kondisi fisik lingkungan kerja dan *human relation* merupakan variabel independen (X) terhadap etos kerja sebagai variabel dependen (Y).

Notoatmodjo, (2010) yaitu batasan untuk membatasi ruang lingkup atau pengetahuan variabel-vaariabel yang diteliti.

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Alat ukur</b>
Kondisi Fisik Lingkungan kerja (X <sub>1</sub> )	Keadaan sekitar yang dapat dilihat oleh mata di lingkungan kerja dan bisa mempengaruhi pegawai atau karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Suhu udara</li> <li>3. Suara bising</li> <li>4. Penggunaan warna</li> <li>5. Ruang gerak yang diperlukan</li> <li>6. Keamanan kerja</li> <li>7. Hubungan karyawan</li> </ol>	Likert
<i>Human relation</i> (hubungan antar manusia) (X <sub>2</sub> )	komunikasi yang telah saling memahami pikiran, perasaan dan keinginan dari individu lain.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap toleran</li> <li>2. Mampu menerima teguran</li> <li>3. Sikap bersahabat</li> <li>4. Menjalin hubungan yang baik</li> <li>5. Mampu bekerja sama dengan baik</li> </ol>	Likert
Etos Kerja(Y)	Pandangan sikap tentang totalitas suatu individu serta cara individu dalam melaksanakan aktifitas pekerjaannya dalam mendapatkan hasil yang optimal.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menghargai waktu</li> <li>2. Moralitas yang bersih</li> <li>3. Memiliki kejujuran</li> <li>4. Memiliki komitmen</li> <li>5. Kuat pendirian</li> </ol>	Likert

Sumber : Data Olahan, 2018

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2013). Dimana data primer diambil dengan menggunakan kuesioner sebagai kumpulan data, jenis kuesioner yang digunakan adalah berupa pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Maka skor indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Skor jawaban skala likert**

<b>Nomor</b>	<b>Kategori</b>	<b>Skor</b>
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Statistika Untuk Penelitian, Sugiono ( 2013 )

Suatu instrumen dapat dikatakan baik apabila telah memenuhi dua persyaratan, yaitu valid dan reliabel. Berikut ini pembahasan tentang uji validitas dan reabilitas dari instrumen-instrumen yang ada:

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2008). Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap ‘tidak relevan’, pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan komputer, misalnya melalui komputer SPSS. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat

korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan Coefficient Correlation Pearson dalam SPSS. Jika nilai signifikan (P value) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikan (P Value) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan.

### **3.6.1 Uji Reliabilitas**

Uji Reabilitas dipergunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden. Cara mengukur konsistensi (reabilitas) adalah dengan mengulang pertanyaan yang mirip pada urutan pertanyaan berikutnya, kemudian dilihat apakah jawaban responden konsisten atau tidak. Pengujian reabilitas, dapat dilakukan dengan *test retest*, *equivalent* dan gabungan keduanya (Sugiyono, 2008).

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Analisis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu data yang terkumpul kemudian dikategorikan menurut kriterianya masing-masing kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan analisa secara deskriptif berdasarkan teori – teori yang ada.

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif hasil penelitian dilakukan dengan teknik perhitungan tingkat capaian responden (TCR), dalam rangka mengukur atau mensurvei penilaian responden dengan variabel-variabel penelitian dari indikator masing-masing variabel yang telah disusun dalam bentuk pertanyaan penelitian (Rahman: 2015, Makmur: 2015).

Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan dengan “skor maksimum setiap kuisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%, maka jarak antara skor yang berdekatan adalah 16%,  $((100\% - 20\%)/5)$ ”. Sehingga dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Kriteria analisis deskriptif data**

No	Rentang % Skor	Kriteria
1	81% - 100%	Sangat Baik
2	61% - 80%	Baik
3	41% - 60%	Cukup Baik
4	21% - 40%	Kurang Baik
5	0% - 20%	Kurang Baik Sekali

*Sumber:* Sugiyono (2012)

Interpretasi skor ini diperoleh dengan cara membandingkan skor item yang diperoleh berdasarkan jawaban responden dengan skor tertinggi jawaban kemudian dikalikan 100%. Dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Item}}{\text{Skor Tertinggi}} \times 100\%$$

Skor diperoleh dari perkalian antara skala pertanyaan dengan responden yang menjawab pada nilai tersebut. Sementara skor tertinggi diperoleh dari jumlah skala pertanyaan paling tinggi dikalikan dengan jumlah responden keseluruhan. Dalam penelitian ini, nilai skala paling tinggi adalah 5 dan jumlah nilai skala paling rendah adalah 1.

### 3.7.2 Regresi Linear Berganda

Selain analisis deskriptif, penulis juga melakukan *analisis statistik* yaitu untuk melihat pengaruh antara kondisi fisik lingkungan kerja dan *human relation* (hubungan antara manusia) terhadap etos kerja, adapun rumus yang digunakan adalah:

Rumus regresi linier berganda dengan rumus :  $Y = a + bX_1 + bX_2 + e$

Keterangan :

Y = Etos Kerja

X<sub>1</sub> = Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = *Human Relation* (hubungan antar manusia)

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = Koefisien regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas. (Sugiyono, 2012).

### 3.7.3 Koefisien determinan (R<sup>2</sup>)

Analisis determinan (R<sup>2</sup>) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu variabel memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

Koefisien determinan digunakan untuk untuk mengetahui variabel dependen mana yang paling signifikan hubungan dengan variabel dependen, perlu diadakan

lebih lanjut dengan menggunakan uji – t. Yaitu untuk menguji variabel independen secara individual, dapat dirumuskan:

$$t \text{ hitung} = \frac{r}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Dimana:

$R^2$  = Koefisien Detrminasi

$r$  = Koefisien korelasi

Atau pada output SPSS uji parsial dengan *t – test* dapat dilihat dengan tabel koefisien. Yaitu jika *p-value* (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau hitung lebih besar dari t tabel, berarti masing-masing variabel dependen secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3.7.4 Penguji Hipotesis

#### Uji – t

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan anantara nilai **t tabel** dengan nilai **t hitung**. Apabila nilai **t hitung** > **t tabel** maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai **t hitung** < **t tabel** maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

**t hitung** > **t tabel** berarti H0 ditolak dan menerima H1

**t hitung** < **t tabel** berarti H0 diterima dan menolak H1

Uji – t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

- Jika tingkat signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima
- Jika tingkat signifikansi > 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak

### **Uji F**

Bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2013).

Adapun kriterianya adalah sebagai berikut :

- a. H0 diterima dan Ha ditolak jika  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ , sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan dari X1 dan X2 terhadap Y1, serta Y1 dan terhadap Y2.
- b. H0 ditolak dan Ha diterima jika  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ , sehingga ada pengaruh yang signifikan dari X1 dan X2 terhadap Y1, serta Y1 terhadap Y2.