**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Arus globalisasi membawa dampak terhadap pertumbuhan dan perkembangan perekonomian suatu bangsa.Dimana setiap bangsa harus mampu untuk bersaing dalam menempatkan posisi yang sempurna dalam perekonomiannya. Bangsa Indonesia yang saat ini masih berada dalam kategori Negara berkembang merasakan akan dampak globalisasi. Pertumbuhan dan perkembangan perekonomian yang semakin cepat, dan menimbulkan suatu persaingan bagi dunia usaha.Sehingga secara tidak langsung setiap perusahaan dituntut untuk beroperasi secara efektif dan efesien mungkin.Dalam mencapai tujuan organisasi yang perlu diperhatikan yaitu faktor sumber daya manusia yang berkompeten dan mempunyai nilai produktifitas yang tinggi tentunya membuat perusahaan atau organisasi tersebut mampu untuk bersaing dengan negara-negara maju.

Ekonomi Indonesia merupakan salah satu kekuatan ekonomi berkembang utama di dunia yang terbesar di Asia Tenggaradan terbesar di Asia ketiga setelah Cina dan India.Ekonomi Negara ini menempatkan Indonesia sebagai kekuatan ekonomi terbesar ke- 16 dunia yang artinya Indonesia juga merupakan anggota G-20. Setelah mengalami gejolak politik dan sosial yang hebat pada pertengahan 1960- an dibawah pimpinan presiden Soekarno, Indonesia yang dipimpin Soekarno

segera melakukan restrukturisasi tata kelola fiskal yang tercerai berai akibat berbagai kebijakan ekonomi yang memberatkan perimbangan neraca APBN yang dengan berbagai macam cara.

Fungsi sumber daya manusia sebagai penggerak aktif dalam perusahaan, yang mana fungsi pokok dari sumber daya manusia yaitu mengoptimalisasi dari pencapaian visi dan misi suatu perusahaan. Fungsi lain dari sumber daya manusia terletak pada kerjasama antara individu dengan kelompok sesuai dengan arahan pemimpin. Keterbatasan sumber daya manusia untuk bekerja secara individu menjadi hambatan dalam perusahaan.Hal ini menjadi persoalan dalam perusahaan, dimana setiap elemen perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif. Sumber daya manusia yang terdiri dari manajer atau pemimpin dan karyawan harus mampu bekerja sama dengan baik sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan.

Kerjasama dalam perusahaan tidak dapatberjalan, jika tidak didukung dengan adanya niat dan hubungan antar karyawan yang baik dalam perusahaan (Saputro dan Fahoni,2017:3). Barry dan Monique (2017:5), hubungan antar sumber daya manusia sebagai studi yang menekankan pada analisis dari perilaku manusia, mencegahan strategi, tercapainya resolusi untuk menyelesaikan masalah perilaku dan pengembangan diri. Hubungan antar karyawan atau *human relation*dalam perusahaan sebagai hal yang penting, karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dan merupakan komunikasi persuasif, karena dengan terciptanya hubungan yang baik pemimpin perusahaan dapat melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara baik(Arifah,2015:9). Hubungan Antar Karyawan atau Human Relation adalah Interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam suatu organisasi . Hubungan manusiawi memiliki pengaruh yang besar dan menembus kehidupan organisasi, karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.Bila kondisi untuk hubungan interpersonal yang baik hadir, kita juga cenderung menemukan respons-respons positif terhadap pimpinan, sikap tanggap atas kebutuhan-kebutuhan pribadi dan organisasi, kepekaan terhadap perasaan pegawai, dan kesediaan untuk berbagi informasi.Ketatnya persaingan dalam dunia usaha, sehingga hubungan antar karyawandinilai masih kurang dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.Permasalahan yang timbul dilingkup perusahaan PT. Subur Berkah Nusanatara ini adalah sering terjadi kesalahpahaman atau miskomunikasi antara karyawan dengan karyawan lainnya. Kesalahpahaman inilah yang membuat setiap karyawan kurang memiliki sikap baik terhadap pekerjaan ataupun masalah yang tengah dihadapi perusahaan.

Hubungan yang baik antar manusia akan lebih optimal jika didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik.Lingkungan kerja yang kondusif tentu akan lebih terasa nyaman dan memungkinkan setiap karyawan untuk bisa bekerja secara optimal. Namun sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang kondusif maka kinerja karyawan cenderung menurun. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari bebagai keadaan lingkungan sekitarnya. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Afandi (2016:51), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang disekitar karyawan dan dapat dipengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.Sebagai upaya untuk dapat mencapai tujuan organisasi, selain hubungan dan kondisi lingkungan yang baik. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap orang karena dengan kondisi kerja yang nyaman dan aman seseorang dapat bekerja secara tenang. Sehingga hasil kerjanya juga dapat diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dalam hal ini di PT. Subur Berkah Nusantara merasakan adanya hal-hal yang tidak menarik dan memberinya ketidakpuasan, yaitu berupa lingkungan kerja yang masih kurang nyaman, seperti ruang kerja yang sempit dan membuat karyawan sulit bergerak, suhu udara yang panas karena tidak disediaakan AC (*Air Conditioner*) tetapi hanya kipas angin yang tidak di semua ruangan berfungsi dengan baik, air dan udara di tempat kerja yang tercemar.

Seorang karyawan harus mempunyai disiplin kerja yang baik. Keith Davis dalam Mangkunegara (2015:129), disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk berteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja menjadi kegiatan menejemen sebagai standart-standart perusahaan. Perusahaan yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang baik tentu akan mencerminkan jika perusahaan tersebut mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi juga. Disiplin Kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetauhan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahan dalam rangka mewujudkan perusahaan.Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.Tanpa disiplin kerja karyawanyang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal.Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.masih banyaknya karyawan yang mulai tidak memperhatikan dengan apa yang diperintahkan oleh atasan. Di PT. Subur Berkah Nusanatara sendiri masalah yang tengah dihadapi yaitu banyak karyawan yang kurang menjaga kebersihan tempat kerja, banyak karyawan yang tidak begitu peduli dengan keberhasilan tempat kerjanya. Meskipun sudah diperintah untuk selalu menjaga kebersihan, mereka cenderung mengabaikan karena persepsi mereka hanya bekerja, dan untuk masalah kebersihan ada karyawan tersendiri yang bertanggung jawab.

Pengolahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan tidak semudah denganapa yang diharapkan. Tidak jarang dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan terdapat beberapa kendala.Hal ini menuntut karyawan dalam perusahaan harus memiliki etos kerja. Etos kerja sendiri bagian dari pandangan dan sikap yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Izzan dan Artyasa (2015:127), etos kerja merupakan kepribadian diri dan cara seseorang dalam mengekspresikan diri melalui pekerjaan yang berpijak pada motivasi, karakteristik, semangat dasar untuk menjadi pribadi yang berkinerja baik.

Penelitian yang terkait dengan hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan, dispilin kerja terhadap etos kerja yang sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu, salah satunya yang dilakukan Arifah (2015:15), yang memperoleh hasil bahwa hubungan antar karyawan dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hal ini berarti semakin hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan kerja, maka semakin baik juga etos kerja karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Sunaryo (2015:114), yang memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja mempunya pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja. Bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Saputro dan Fathoni (2017:6), yang memperoleh hasil bahwa hubungan antar karyawan atau human relation tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, kondisi fisik lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Bedasarkan uraian latar belakang dan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali terkait dengan hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan, disiplin kerja dan etos kerja yang berjudul “ Pengaruh Hubungan Antar Karyawan, Kondisi Lingkungan dan Disiplin Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara Di Sidoarjo “

**1.2 Rumusan Masalah**

Mengingat masalah di atas luas, selanjutnya agar masalah tersebut dapat terjawab dengan akurat, maka masalah yang akan diteliti perlu dirumuskan ke yang lebih spesifik. Di bawah ini penulis mencoba merumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin berpengaruh simultan terhadap etos kerja pada PT. Subur Berkah Nusantara?
2. Apakah variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin berpengaruh parsial terhadap etos kerja pada PT. Subur Berkah Nusantara?
3. Diantara variabel Hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Etos kerja pada PT. Subur berkah Nusantara.

**1.3 Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk meneliti dan mengukur variable-variabel penelitian yang ditetapkan, yaitu:

1. Untuk mengetauhidan menganalisis apakah variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Etos kerja PT. Subur Berkah Nusantara ?
2. Untuk mengetauhidan menganalisis apakah variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Etos kerja PT. Subur Berkah Nusantara
3. Untuk mengetauhi dan menganalisis diantara variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap Etos kerja PT. Subur Berkah Nusantara
	1. **Manfaat Penelitian**
4. Bagi Penelitian

Memberikan tambahan pengetauhan atau wawasan bagi penulis tentang hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan, disiplin dan etos kerja, dan sebagai pembanding antara teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya terjadi pada bidang sumber daya manusia yang ada pada PT. Subur Berkah Nusantara.

1. PT. Subur Berkah Nusantara

Sebagai masukan bagi PT. Subur Berkah Nusantara tentang pentingnya hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan.

1. Bagi Universitas

Sebagai bahan pertimbangan informasi pengetauhan dan wawasan berfikir ilmiah guna memecahkan masalah penelitan dan dapat dijadikan sebagai pertimbangan atau refrensi bagi penulis lain

**1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk mengetauhi gambaran yang tentang isi dan materi yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan sistematika penulisan yang mengacu pada pedoman penulisan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya, sebagai berikut:

**BAB I :PENDAHULUAN**

Dalam bab ini di uraikan latar belakang, masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II :TIJAUAN PUSTAKA**

Merupakan dasar pemecahan masalah antara lain meliputi penelitian terdahulu, landasan teori yang meliputi hubungan antara karyawan, lingkungan, disiplin, dan etos kerja. Kemudian menjelaskan kerangka konseptuan hipotesis.

**BAB III :METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini membahas tentang kerangka proses berfikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, prosedur pengambilan pengumpulan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini membahas tentang deskripsi objek penelitian, data dan dikripsi penelitian, analisis hasil penelitian dan pengujian hipotesis, serta pembahasan.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Saputro dan Fathoni ( 2017 )

Dalam penelitian yang berjudul “ Analisis Pengaruh Human Relation/ Hubungan antar manusia ) dan kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos kerja dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang”. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetauhi pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja dan kinerja karyawan di PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang.Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.Adapun hasil penelitian menunjukan bahwa, 1) human relation tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, 2) kondisi lingkungn kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, 3) etos kerja mempunyai pengaruh positif dan sigifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Gustinsia dkk ( 2014 )

Penelitian dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Etos kerja karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup”. Penelitian yang bertujuan untk mengetauhi pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja di

Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup.Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh terhadap etos kerja, namun secara parsial hanya disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.Hal ini disebabkan apabila dalam dirikaryawan sudah tertanam disiplin kerja yang tinggi, maka secara tidak langsung berpengaruh terhadap etos kerja.

1. Arifah ( 2015 )

Penelitian yang berjudul “ Pengaruh Human Relatiom (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen”. Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh human relation dan kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja.Metode analisis yang dilakukan dengan menggunakan uji simultan (Uji F) dan uji parsial (Uji t).Hasil penelitian menunjukan bahwa human relation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.Hasil ini menunjukan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja sebagai faktor yang lebih utama dibandingkan dengan human relation atau hubungan antar manusia dalam memperngaruhi etos kerja karyawan

1. Bawelle Mouren dan Sepang Jante. 2016.

Penelitian yang Berjudul “ Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. BRI Cabang Tahuna”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menaganilisa pengaruh Etos kerja dan Disiplin Kerja. Hasil penelitian menujukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. Hal ini bararti bahwa etos kerja merupakan salah satu variable yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI cabang Tahuna Kabupaten Kepulauan Sangihe.

1. Mailiana, dkk (2016)

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan karena lingkungan merupakan segala sesuatu hal yang berada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan secara baik dan tanggung jawab.

**Tabel 2.1**

 **Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Peneliti** | **Rachma (2019)** | **Saputro & Fathoni (2017)** | **Gustinsia,dkk (2014)** | **Arifiah (2015)** | **Mailiana, dkk (2016)** | **Bawelle dan Sepang (2016)** |
| **Judul Penelitian** | Pengaruh Hubungan Antar Karyawan, Kondisi Lingkungan dan Disiplin Terhadap Etos Kerja PT. Subur Berkah Nusantara Cabang. Sidoarjo | Analisis PengaruhHuman Relation atauHubungan antarmanusia dan KondisiLingkungan KerjaTerhadap Etos Kerjadan kinerja PT. KaruniaAdijaya mandiriSemarang | Pengaruh Gayakepemimpinan,Lingkungan kerjadan Disiplin Kerjaterhadap Etos kerjakaryawan pada BankBengkulu CapemWilayah Curup | Pengaruh HumanRelation (Hubunganantar manusia) dankondisi lingkungan kerjafisik terhadap Etos kerjakaryawan pada PT. DeltaMerlin Sandang Tekstil 1Sragen. | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin | Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada PT. BRI Cabang Tahuna |
| **Variabel** | Hubungan Antar Karyawan (X1), Kondisi Lingkungan (X2), Disiplin(X3), dan Etos Kerja (Y) | Human Relation (X1),Lingkungan Kerja(X2),Etos Kerja (X3), danKinerja (Y) | Gaya kepemimpinan(X1), LingkunganKerja(X2),DisiplinKerja(X3), danEtos Kerja (Y) | Human Relation (X1),Lingkungan Kerja(X2),dan Etos Kerja (Y) | Etos Kerja(X1), Komunikasi Kerja(X2) dan Kinerja(Y) | Pengaruh Etos Kerja( X1), Gairah Kerja(X2) dan Disiplin Kerja ( X3) dan Kinerja (Y) |
| **Persamaan Variabel** | - | Human RelationKondisi LingkunganKerjaEtos Kerja | Lingkungan kerjaDisiplin kerjaEtos kerja | Human relationKondisi LingkunganKerjaEtos Kerja | Etos Kerja | Eros Kerja, Disiplin Kerja  |
| **Perbedaan Variabel** | - | Kinerja | GayaKepemimpinan | - | Komunikasi Kerja dan Kinerja  | Gairah Kerja dan Kinerja  |
| **Metode Penelitian** | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitatif | Kuantitatif |
| **Objek Penelitian** | PT. Subur Berkah Nusantara | PT. Karunia AdijayaMandiri | Bank BengkuluCapem wilayahCurup | PT. Delta MerlinSandang Tekstil 1Sragen | PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin | PT. BRI Cabang Tahuna |

**Sumber : Peneliti (2019)**

* 1. **Landasan Teori**

**2.2.1 Pengertian Organisasi**

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama, organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbins (2015:89) bahwa organisasi adalah kesatuan *(entity)* sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kesatuan yang saling berinteraksi atau berkaitan, sehingga setiap anggota memiliki fungsi dan tugasnya masing – masing dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Perilaku Organisasi merupakan suatu disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana seharusnya perilaku tingkat individu, tingkat kelompok, serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi).

Menurut Sedarmayanti (2011:18), menyatakan bahwa “perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan dalam organisasi”.

Dari definisi tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi pada dasarnya merupakan bagaimana suatu perilaku yang ditimbulkan individu dalam suatu budaya organisasi maupun pencapian tujuan organisasi.

**2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia yang yang baik akan membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengertian manajemen suber daya manusia atau MSDM didasari sebagai suatu seni karena seni itu sendiri memilki beberapa fungsi, diantaranya untuk memwujudkan tujuan yang sama nyata dengan cara memberikan manfaat. Manajemen memiliki arti yaitu memimpin, mengusahakan, mengendalikan, mengurus dan mengelola. Pengertian manajemen secara ilmu dapat disebut sebagai bagian dari disiplin ilmu yang mengenalkan serta mengajarkan tentang proses untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan organisasi. Terdapat beberapa pengertian manajemen dari berbagai ahli yaitu sebagai berikut:

1. Malayu S.P Hasibuhan (2016:9)

“ Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk menccapai suatu tujuan bersama “

1. Handoko (2016:4)

“ Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.”

Bedasarkan definisi-defini diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan baik dalam jangka waktu pendek maupun dalam jangka waktu panjang. Secara garis besar fungsi sumber daya manusia seperti yang dikemukakan Melayu SP Hasibuhan (2016:21) dibagi menjadi 2 fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial meliputi :
2. Perencanaan (Planning)

Perencanaan merupakan suatu rencana yang merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.Perencanaan tersebut dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

1. Pengorganisasian (Organizing)

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integritas dan kordinasi dalam bagan organisasi.Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif

1. Pengarahan (Directing)

Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

1. Pengendalian (Controling)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat kesalahan, akan diadakan tindakan perbaikan rencana.

1. Fungsi – Fungsi Operasional
2. Pengadaan (Procurement)

Pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

1. Pengembangan (Development)

Pengembangan merupakan suatu proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

1. Kompensasi (Compensation)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung seperti uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberika kepada perusahaan.

1. Pengintegrasian (Itergration)

Pengintegrasian merupakan salah satu yang menyangkut kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahan dan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

1. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasampai pensiun.Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang bedasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

1. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

**2.2.3 Hubungan Antar Karyawan (Human Relation)**

Hubungan antar manusia sebagai syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik antar perorangan maupun komunikasi dalam instasi maupun perusahaan(Saputro dan Fatoni, 2017:3). Dessler dalam Wijayanti, dkk (2017:563), hubungan antar karyawan adalah aktivitas yang melihatkan pembentukan dan pemeliharaan hubungan karyawan yang berkontribusi pada produktivitas, motivasi, moral, dan pendisiplinan yang memuaskan, dan untuk memelihara lingkungan kerja yang positif, produktif, dan kohesif (membangun). Selain itu hubungan antar karyawan atau human relation dianggap sebagai hubungan atau interaksi anatara seseorang dengan orang lain dalam baik dalam lingkungan kerja maupun dalam organisasi. Barry dan Monique (2017 :5), hubungan antar sumber daya manusia sebagai studi yang menekankan pada analisis dari perilaku manusia, pencegahan strategi, dan tercapainya resolusi untuk menyelesaikan masalah perilaku dan pengembangan diri.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar karyawan adalah hubungan atau interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam lingkungan kerja maupun dalam organisasi. Dalam ruang lingkup bisnis, kunci hubungan antar karyawan adalah motivasi, dengan tujuan agar karyawan bekerja dengan giat yang bedasarkan kebutuhan mereka, yakni kebutuhan diri sendiri dan lain sebagainya (Susanti, 2014 :3 ).

Hubungan antar karyawan dianggap sebagai unsur dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat menciptakan suatu komunikasi antara sesama manusia, yang nantinya akan menimbulkan suatu sikap, pendapat atau perilaku yang saling pengertian dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan terjalinnya hubungan yang baik, diharapkan para karyawan khususnya para pimpinan dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja, serta masalah yang menimpa para karyawan secara individu, sehingga dapat digairahkan kearah yang lebih produktif (Efendy dalam Arifah, 2015 :4). Dalam mewujudkan hubungan antar karyawan yang baik perlu kita memahami hakekat manusia, serta bagaimana kita mampu untuk bersikap yang lebih profesional dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang lebih harmonis, menyenangkan dan baik yang kemudian dapat meningkatkan semangat kerja.

Hubungan antar karyawan yang baik dan harmonis akan memberikan dukungan dan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan. Ada beberapa dimensi hubungan antar karyawan, yaitu kesadaran diri, penerimaan diri, motivasi, saling percaya, pengungkapan diri, dan penyelesaian konflik (Barry dan Monique,2017:18). Dalam suatu perusahaan, hubungan antar sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari beberapa aspek, diantaranya (Wijayanti,dkk 2017 :565 ).

1. Keakraban hubungan kerja
2. Keterbukaan antar pimpinan dan karyawan
3. Komunikasi yang lancer
4. Pemecahan masalah
5. Keharmonisan karyawan

Keterangan :

1. Keakraban hubungan kerja merupakan cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang hangat dengan rekan kerja. Salah satu upaya yang sangat mudah dalam menciptakan keakraban hubungan kerja yaitu dengan senyum. senyum yang hangat, tulus dan tidak dibuat-buat dan Tidak hanya dengan senyuman tetapi dengan sapaan. Dari sapaan dan senyuman itulah yang akan membuat hubungaan antar karyawan semakin erat.
2. Keterbukaan antara pimpinan dengan karyawan, hubungan antara atasan dengan bawahan sebagai jantung pengolahan yang efektif. Untuk menciptakan hubungan ini hasil dimulai dengan kepercayaan, dan keterbukaan antara atasan dan bawahan.Rasa percaya, keyakinan, keterbukaan, kejujuran, dukungan keamanan, kepuasan, ketertiban, tingginya harapan sebagai bentuk gambaran perusahaan yang ideal.
3. Komunikasi yang lancar, komunikasi sendiri sebagai suatu penyampaian informasi yang dimiliki kepada orang lain. Tujuan yang ingin dicapai, strategi yang ingin dijalankan, keputusan yang dilaksanakan, rencana yang harus direalisasikan, serta program yang harus diselenggarakan, semua memerlukan hubungan dan kerjasama yang baik antar personal maupun kelompok.Maka setiap individu dalam perusahaan perlu hubungan dan berkomunikasi secara baik, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.
4. Pemecahan masalah, pentingnya pemecahan masalah bukan didasarkan pada jumlah waktu yang dihabiskan tetapi bedasarkan tingkat konsekuensinya. Pengambilan keputusan sebagai bentuk tindakan untuk memilih strategi yang diyakini dapat memberikan solusi terbaik atas masalah yang terjadi.
5. Keharmonisan karyawan, dalam perusahaan adanya keharmonisan dengan karyawan lain akan menimbulkan hasil jangka panjang yang menguntungkan. Dengan terciptanya keharmonisan hubungan akan meningkatkan rasa percaya diri pimpinan untuk mempercayai semua kekuatan sebagai sumber kekuatan perusahaan, dan terciptanya keharmonisan akan menjadikan manajemen lebih berkosentrasi kepada strategi dan taktik untuk memenangkan persaingan.

Hubungan antar karyawan dalam perusahaan sebagai hal yang paling penting. Hal ini disebabkan adanya hubungan yang baik akan menjadi jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan, maupun karyawan dengan pimpinan. Hubungan antar karyawan dalam suatu perusahaandapat tercipta apabila setiap individu merasa mempunyai sikap yang sama, seperti, (Arifah, 2015 :10)

1. Sikap toleran
2. Mampu menerima teguran
3. Sikap Bersahabat
4. Jujur dalam bekerja
5. Menjalin hubungan yang baik
6. Mampu bekerjasama

Keterangan:

1. Sikap toleran, dengan sikap ini seseorang akan dapat menerima orang lain yang tentunya mempunyai pola pikir yang berbeda dengannya. Dengan sikap yang toleran seseorang akan mudah untuk dapat menjalin hubungan dengan orang lain.
2. Mampu menerima teguran, dalam melaksanakan kegiatan tentu seseorang tidak pernah terlepas dari kesalahan. Dengan adanya teguran membuat seseorang akan belajar dari kesalahan yang pernah dibuatnya, seseorang yang menerima jika diberikan teguran oleh atasan akan cenderung lebih baik jika dibandingkan seseorang yang tidak menerima teguran dari orang lain.
3. Sikap Bersahabat, seseorang yang mempunyai sikap bersahabat akan mudah untuk menjalin hubungan kepada orang lain. Dengan terjalinnya hubungan tersebut diharapkan dapat membantu individu untuk belajar dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya.
4. Jujur dalam bekerja, sikap jujur sudah selayaknya dilakukan oleh setiap orang. Orang yang mempunyai sikap jujur akan lebih disukai dengan orang lain, yang berdampak pada mudahnya menjalin hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Orang yang bekerja secara jujur akan lebih menguntungkan, baik untuk diri sendiri maupun untuk perusahaan tempat ia bekerja.
5. Menjalin hubungan yang baik, dengan ini diharapkan akan memudahkan setiap karyawan untuk menjalin komunikasi sesama karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab maupun dalam penyelesaian masalah.
6. Mampu bekerjasama,dalam menjalakan pekerjaan tentu kerja sama menjadi kunci keberhasilan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan dalam perusahaan sendiri karyawan dituntut untuk dapat bekerja baik secara individu maupun secara kelompok.

**2.2.4 Kondisi Lingkungan**

Kondisi Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya, misalnya adanya sirkulasi udara, penerangan yang cukup(Afandi, 2016 :51). Menurut Nitisemito (2015:183) lingkungan kerja merupakan segala yang ada dilingkungan sekitar parapekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya contonya kebersihan, music dan lain-lain.

Lingkungan kerja juga dianggap sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Arifah,2015:10).Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Dalam manajemen sumber daya manusia, aspek lingkungan kerja merupakan faktor yang menjadi perhatian serius suatu perusahaan.Sedangkan Freser dalam Sunaryo (2014:109), lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menghabiskan sebagian waktunya setiap hari untuk menampilkan karyawan secara langsung atau tidak langsung, lingkungan kerja berpengaruh pada setiap diri karyawan. Dilihat dari pengertian tersebut, meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses melakukan proses produksi tetapi lingkungan kerja menjadi perhatian yang serius bagi manajemen perusahaan. Lingkungan kerja tentunya berdampak pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung. Hal ini dapat dirasakan seorang karyawan jika lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalammenjalankan tugas yang diemban kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung pelaksanaan kerja karyawan, akan dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Dimana dalam lingkungan kerja terdapat beberapa fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada berapa hal yang harus diperhatikan, diantarnya (Afandi. 2016:52) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruangan kerja yang lapang
3. Ventilasi kerja yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Manfaat lingkungan kerja dalam perusahaan yaitu menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja diharapkan dapat meningkat.Lingkungan kerja berkenan dengan kondisi tempat atau ruangan (jika dalam ruangan) dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk karyawan saat bekerja. Dimana kondisi lingkungan kerja yang dimaksud terdiri dari (Saputro danFathoni, 2017:4) :

1. Kebersihan
2. Penerangan
3. Ventilasi
4. Tata Ruang
5. Warna dinding
6. Peralatan Kerja

**2.2.5 Disiplin**

Disiplin kerja yan baik akan selalu mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diembannya. Hal ini yang mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan dalam memwujudkan suatu tujuan didalam organisasi maupun disalam lingkup perusahaan.

Afandi (2016:1), disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketauhi oleh Dinas Tenaga Kerja, dan seterusnya orang-orang yang berada dalam organisasi tunduk dan taat terhadap peraturan yang sudah dibuat. Nitisemoto dalam Gustinsia, dkk (2014:127), kedisiplinan dalam organisasi bisnis merupakan suatu sikap tingkah laku yang diharapkan untuk sesuai dengan aturan yang ada dalam organisasi baik peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Masalah kedisiplinan bukan hanya merupakan salah satu indikasi kurang baik dari turunnya semangat dan ketagihan kerja, tetapi dapat juga mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sikap kedisiplinan tersebut dapat dikembangkan dengan melalui berbagai latihan untuk menghargai waktu, tenaga, biaya dan peraturan peraturan lain yang tidak tertulis. Sedangkan Keith Davis dalam Mangkunegara (2015:129), disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan disiplin merupakan suatu alat yang digunakan perusahaan untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesedaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma –norma sosial yang berlaku. Disiplin dalam suatu perusahaan dianggappenting, karena dengan kedisiplinan yang tinggi akan membantu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya.

Secara umum ada beberapa pendekatan disiplin dalam perusahaan (Mankunegara, 2015:130-131), diantaranya :

1. Pendekatan disiplin modern, yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebetulan baru diluar hukum. Pendekatan disiplin modern sebagai cara untuk menghindarkan bentuk hukuman secara fisik, melindungi tuduhan yang untuk meneruskan tuduhan hukum yang berlaku, keputusan-keputusan yang semaunya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya, serta melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah terhadap kasus disiplin.
2. Pendekatan disiplin tradisional, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah dan peninjauan kembali bila telah diputuskan, disiplin sebagai hukuman untuk pelanggaran pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya, pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lain, peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras, serta pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat.

Disiplin akan membuat setiap individu akan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan dan wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tidak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, sehingga perlu fungsi disiplin kerja yang diantaranya menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, pemaksaan, dan hukuman (Afandi, 2016:11). Hal ini dikarenakan dengan tingkat disiplin kerja yang sangat tinggi, maka para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada, yang nantinya pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang sudah ditentukan.

Pada suatu perusahaan disiplin sebagai tindakan manajemen untuk mendorong agar setiap anggota perusahaan dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan, untuk dapat menjalankan kedisiplinan dalam perusahaan harus mempunyai aspek sebagai berikut (Afandi,2016:2) :

1. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan
2. Adanya kepatuhan para anggota
3. Adanya sanksi bagi pelanggar

Pendisiplinan sebagai suatu bentuk perilaku yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetauhan, sikap dan perilaku karyawan, sehingga secara sukarela karyawan akan bekerja secara koorperatif dengan para karyawan lain sehingga meningkatkan prestasi kerjanya. Sehingga disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja. Pada dasarnya disiplin kerja dalam perusahaan mempunyai fungsi sebagai berikut (Afandi,2016:3):

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu perusahaan
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan perusahaan
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

Sikap disiplin harus dimiliki setiap anggota perusahaan baik pemimpin maupun bawahan. Dengan terbentuknya kedisiplinan akan melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, dan pola kehidupan yang baik. Untuk dapat menciptakan kepribadian yang disiplin diperlukan proses latihan. Tingkat kedisiplinan karyawan dapat diketauhi dari beberapa aspek kesehatannya, diantaranya (Gustinsia, dkk 2014:131)

1. Ketaatan saat menggunakan waktu kerja
2. Ketaatan terhadap perintah pimpinan
3. Bersedia menerima setiap tugas dan mempertanggung jawabkannya.

**2.2.6 Etos Kerja**

Etos kerja berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai arti watak atau karakter. Etos kerja merupakan kepribadian diri dan cara seseorang dalam mengekpresikan diri melalui pekerjaan yang berpijak pada motivasi, karakteristik, dan semangat dasar untuk menjadi pribadi yang berkinerja baik (Izzan danArtyasa, 2014 :127).

Revianto dalam Gustinsia, dkk (2014 :128), etos kerja berasal dari istilah etika atau etos, berakar budaya, nilai, kebiasaan, watak suatu masyarakat.

Sukardewi (2015:3) Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri sendiri yang didasari oleh system orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Etos kerja diartikan sebagai totalitas kepribadian diri individu, dan juga cara individu tersebut untuk mengekspresikan, memandang, menyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang lebih optimal (Arifiah, 2015 :10). Di dalam etos kerja dianggap sebagai sifat,watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang dibutuhkan dalam kehidupan khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat kerja dan rekan kerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu perasaan, tindakan seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Dalam pelaksanaanya Suryaningrat dalam Sari (2015:12), hubungan etika dengan kerja diartikan sebagai terciptanya hubungan yang selaras dan seimbang antara etika dan produktivitas kerja. Apabila manusia dalam melakukan aktifitas atau bekerja tanpa memiliki etos, tanpa moral dan akhlak, maka dalam melakukan pekerjaannya manusia meniru hewan. Etos kerja berfungsi sebagai konsep dasar mengenai kerja atau paradigma kerja yang sampai saat itu diyakini seseeorang dengan nilai positif dan diwujudkan dalam bentuk perilaku kerja

Dalam dunia kerja produktifitas dan etos kerja sering menjadi pembicaraan hangat di berbagai instansi, terutama dalam instansi swasta.Salah satu diantara ciri sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan, lebih-lebih negara, baik negara maju maupun Negara berkembang adalah warga Negara yang beretos tinggi dan berimpresif atau mengankan. Dalam perusahaan, ada beberapa parlementer yang biasa digunakan untuk melihat karyawan yang beretos kerja baik atau buruk, (Izzan dan Artyasa, 2014 :132-133)

1. Cara pandang seseorang terhadap tugas dan pekerjaan

Orang yang memliki etos kerja yang tinggi dapat berawal dari cara pandang bahwapekerjaannya sebagai sesuatu yang paling mulia, sehingga secara umum cara pandang dapat disebut sebagai mindset. Mindset dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu fixed mindset dan growth mindset. Seseorang yang mempunyai mental fixed mindset biasanya akan melihat sesuatu akan lebih bersifat yang tetap, kaku dan tidak pernah berubah, sedangkan orang yang bermental growth mindset meyakini bahwa upaya yang dilakukan sebagai bentuk menanam benih yang mana pasti akan tumbuh dan menghasilkan hal yang positif. Kepandaian dan pengetauhan sebagai modal awal, sedangkan sukses pasti muncul setelah ada upaya untuk mendorongnya,menjaganya,danmemperhatikannyaberbagai kekurangandiri dengan tekun.

1. Ada dan tidaknya semangat untuk melakukan tugas dan pekerjaan

Seseorang yang bekerja dengan benar jika ia bisa berada di tingkat yang lebih tinggi daripada tujuan objektifnya. Karyawan dengan etos kerja yang tinggi tidak akan tergantung dengan ada tidaknya atasan atau manajemen. Hal ini disebabkan karyawan sudah merasa sasaran tugas dan pekerjaan sebagai obsesi pribadinya. Mereka menganggap pekerja itu sebagai sebuah karya, bukan sekedar tugas.

1. Upaya serius untuk menyempurnakan tugas dan pekerjaan

Seseorang yang berorientasi pada prestasi tidak akan melaksanakan pekerjaan bedasarkan semangat atau perintah. Mereka menjadikan cara, model, dan sistem kerja sebagai kesenangannya. Tentu mereka selalu besemangat untuk menjadi lebih baik dan menilai produktif.

1. Rasa bangga dalam melaksanakan pekerjaan

Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi, akan merasakan bangga dan puas jika mereka berhasil melakukan sebuah pekerjaan dengan baik. Rasa bangga terhadap tugas menjadi bagian yang penting bagi setiap pekerja.

Dalam suatu perusahaan etos kerja tidak dapat muncul dengan begitu saja, melainkan harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali yang melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat pendukung. Menurut Gama dalam Gustinsia, dkk (2014:131), seseorang yang mempunyai etos kerja yang tinggi dapat diketauhi dari beberapa hal, diantaranya:

1. Kerja Keras
2. Tepat Waktu
3. Jujur dan Ulet dalam bekerja
4. Berorientasi pada prestasi kerja
5. Kreatif dan inovatif terhadap perusahaan

Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagimana cara mereka bekerja menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

1. Handoko dalam Sunaryo (2015:111), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja, diantaranyaFaktor internal, yaitu factor yang bersumber dari diri seseorang dan melekat seperti kepribadian yang didalamnya terdapat emosi, motivasi, nilai-nilai, agama, dan sebagainya.
2. Faktor eksternal, yaitu factor yang memberikan masukan pada diri seseorang seperti: pendidikan, keluarga, lingkungan kerja, masa kerja, adat istiadat, insentif dan sebagainya.

**2.2.7 Hubungan Antar Karyawan Dengan Etos Kerja**

Dalam ruang lingkup bisnis, kunci hubungan antar karyawan yaitu motivasi, dengan tujuan agar karyawan bekerja dengan giat yang bedasarkan kebutuhan mereka, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup, kebahagiaan keluarga, kemajuan diri sendiri dan sebagainya (Susanti, 2014:3). Untuk dapat menerapkan hubungan antar manusia dengan baik, diperlukan kerjasama.Jika kebutuhan kerjasama dalam suatu perusahaan berjalan dengan baik, maka tidak ada halangan kembali untuk dapat melakukan hubungan-hubungan antar karyawan. Hal ini akan menciptakan suatu pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja, dimana pandangan hidup ini yang sebenarnya merupakan bentuk dari etos kerja. Sehingga diketauhi hubungan antar karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja(Saputro, 2017:6)

Dengan terjalinnya hubungan yang baik diharapkan para karyawan khususnya para pimpinan dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para karyawan secara individu, sehingga dapat digairahkan kearah yang lebih produktif selain itu juga akan memberikan dampak pada pelaksanaan kerja yang beretos tinggi (Arifiah,2015:4).

Barri dan Monique (2017:5), adanya hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik dan harmonis akan memberikan dukungan dan membentuk karyawan akan menjadi karyawan memiliki hasil kerja yang baik.

**2.2.8 Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Etos Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor yang menjadi perhatian serius suatu perusahaan.Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja, yang keberadaannya dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (Afandi,2016:52).

Dilihat dari pengertian tersebut, meskipun lingkungan tidak melakukan proses produksi tetapi lingkungan kerja menjadi perhatiaan yang serius bagi manajemen perusahaan.

Lingkungan kerja tentunya berdampak pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung. Hal ini dapat dirasakan seorang karyawan jika lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Selain menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi baik buruknya etos kerja karyawan (Arifiah, 2015:16).

Sehingga untuk dapat memperbaiki etos kerja karyawan, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan dan memberikan lingkungan yang baik dan bersifat memudahkan pelaksanaan kerja karyawan.

**2.2.9 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Etos Kerja**

Disiplin membuat setiap individu tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan dan wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Disiplin kerja sebagai alat yang digunakan setiap manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016:1)

Disiplin dalam suatu perusahaan dianggap penting, karena dengan kedisiplinan yang tinggi akan membantu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Disiplin sebagai bentuk sikap yang diharapkan sesuai dengan peraturan organisasi, baik peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis.Dalam penerapan disiplin lebih ditekankan pada unsure kesadaran diri secara sukarela, atau bukan atas dasar paksaan. Jika dalam diri karyawan sudah tertanam suatu disiplin kerja yang baik dan tinggi, maka secara tidak langsung akan memberikan konstribusi pada etos kerja (Gustinsia, dkk 2014).

Selain itu bentuk dari tindakan pendisiplinan yang dilakukan perusahaan akan membuat karyawan untuk mau tidak mau akan melakukan disiplin dengan sendirinya.

**2.3 Kerangka Konseptual**

Pada dasarnya kerangka konseptual merupakan suatu penelitian yang dikemukakan dengan tujuan sebagai jawaban sementara terhadap gejala-gejala yang terjadi pada permasalahan. Sebagai dasar kerangka konseptual, peneliti mengacu pada beberapa kajian teoritis serta hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian, yaitu hubungan antar manusia (X1), kondisi lingkungan (X2), disiplin (X3), dan etos kerja (Y).

Seperti hasil penelitian Alipour (2009) pelatihan sangat diperlukan baik untuk kesejahteraan ekonomi ditingkat industri maupun nasional. Dengan pemberian pelatihan produktivitas perusahaan untuk individu dapat di tingkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku orang, sebagai akibat akan meningkatkan posisi mereka di tempat kerja, juga memperbaiki kinerja di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini mempunyai pengaruh positif bahwa dengan memberikan pelatihan kerja organisasi akan mendapatkan keuntungan yang memuaskan atas investasi sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dari strategi organisasi untuk masa depan.

Penelitian ini merujuk pada Rivai (2009:225) bahwa faktor-faktor pelatihan terdiri dari instruktur, peserta,materi (bahan), metode, tujuan pelatihan dan lingkungan yang menunjang. Aksu dan Aktas, (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pemberian gaji dan upah.variabel komitmen organisasi dengan variable kepuasan kerja memiliki hubungan yaitu komitmen organisasional merupakan predictor yang kuat bagi *voluntary turnover.* Adanya kecenderungan komitmen (*commitment prospensity*) sebelum memasuki organisasi akan berhubungan positif dengan komitmen awal (sebelum memasuki organisasi) dan komitmen berikutnya (setelah memasuki organisasi) akan berhubungan negatif dengan *voluntary turnover*.

Menurut Haenan, Schwab dan Fosum (2014:69), bahwa untuk mengetahui kinerja karyawan, ada dua kegiatan pengukuran kinerja yang dapat dilakukan: *Pertama*, identifikasi dimensi kinerja. Dimensi ini mencakup semua unsure yang akan di evaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan dalam suatu organisasi. *Kedua*, penetapan standar kerja.Dimensi ini mencakup berbagai criteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.Maka kerangka konseptual dalam penelitian ini secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1**Kerangka Konseptual**

Hubungan Antar Karyawan

Kondisi Lingkungan

Disiplin

ETOS

C c

 **Sumber: Peneliti(2019)**

Keterangan :

Pengaruh secara simultan :

Pengaruh secara parsial :

X1 = Variabel independent (bebas) yaitu hubungan antar karyawan

X2 = Variabel independent (bebas) yaitu kondisi lingkungan

X3 = Variabel independent (bebas) yaitu disiplin

Y = Variabel dependent (terikat) yaitu etos kerja

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa etos kerja (Y) merupakan variabel terikat, sedangkan hubungan antar karyawan (X1), kondisi lingkungan (X2), dan disiplin (X3) adalah variabel bebas. Yang mana masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap etos kerja pada PT. Subur Berkah Nusantara.

**2.4 Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian harus ditentukan karena hipotesis merupakan jawaban sementara dari masalah yang merupakan praduga karena harus diuji kebenarannya. Bedasarkan kajian teoritis, penelitian yang relevan dan kerangka konseptual diatas dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Bahwa variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan PT. Subur Berkah Nusantara
2. Bahwa variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja karyawan PT. Subur Berkah Nusantara.
3. Bahwa variabel hubungan antar karyawan berpengaruh dominan terhadap variabel etos kerja karyawan PT. Subur Berkah Nusantara.

**BAB III**

**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1 Kerangka Proses Berpikir**

 Uma dalam Sugiyono (2014:60) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen

**Studi Empiris**

1. Saputro dan fathoni (2017). Pengaruh human relation,dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja PT.Karunia Adijaya Mandiri
2. Gustinsia dkk (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan disiplin kerja Terhadap etos kerja karyawan Bank Bengkulu capem Curup
3. Arifiah (2015) pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen

**Studi Teoritik :**

**Hubungan Antar Karyawan**

Barry dan Monique (2017), Saputro dan Fathoni (2017), Wijayati,dkk (2017)

**Kondisi Lingkungan**

Afandi (2016), Arifah (2015), Saputro dan Fathoni (2017), Nitisemito(2015)

**Disiplin**

Afandi (2016), Gustinsia,dkk (2014), Mangkunegara (2015)

**Etos kerja**

Izzan dan Ariyasa (2013), Gustinsia, dkk (2014), Arifiah (2015)

**Hipotesis**

**Uji Statistik**

**Skripsi**

**Sumber : Peneliti (2019 Gambar 3.1Kerangka Proses Berpikir**

Penjelasan:

Berdasarkan latar belakang rumusan masalah dan tujuan studi yang dijabarkan di bab I dan tinjauan teoritik serta tinjauan empirik yang dijabarkan di bab II, maka terlebih dahulu disusun kerangka proses berfikir. Pada gambar dijelaskan bahwa studi teoritis dan studi empiris saling mendukung satu sama lain. Kedua teori tersebut dipelajari untuk membantu proses analisis. Dalam proses analisis melibatkanproses berfikir untuk menarik suatu kesimpulan berupa pengetahuan.

Proses berfikir dalam studi teoritis merupakan proses berfikir deduktif yakni cara berpikir yang di tangkap atau di ambil dari pernyataan yang bersifat umum lalu ditarik kesimpulan yang bersifat khusus.Adapun studi empiris yang terdiri dari penelitian terdahulu, jurnal dan artikel merupakan proses berfikir induktif yaknicara mempelajari sesuatu yang bertolak dari hal-hal atau peristiwa khusus untuk menentukan hukum yang umum. Induksi merupakan cara berpikir dimana ditarik suatu kesimpulan yang bersifat umum dari berbagai kasus yang bersifat individual.

Dari hasil studi yang dilakukan diperoleh variable-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya, sehingga dengan demikian dapat disusun hipotesis sementara dalam studi.Pengajuan hipotesis dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis dapat teruji kebenarannya yang kemudian dijadikan bahan bandingan untuk menemukan fenomena baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi.

**3.2 Definisi Operasional dan Pengetauhan Variabel**

**3.2.1 Definisi Operasional**

Definisi operasional sebagai daripengertian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan suatu aktivitas atau kegiatan.Oleh karenanya definisi operasional dimaksudkan untuk memberikan arti atau makna terhadap variabel tersebut sehingga menjadi spesifik. Dengan bedasarkan pada rumusan masalah pada bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini menggunakan beberapa variabel, diantaranya:

1. Variabel Bebas
2. Hubungan antar karyawan (X1)

Hubungan antar karyawan adalah hubungan atau interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam lingkungan kerja maupun dalam organisasi. Hubungan antar karyawan yang baik dan harmonis akan memberikan dukungan dan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan.

1. Kondisi lingkungan (X2)

Kondisi lingkungan kerja merupakan segala sesuatuyang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung pelaksanaan kerja karyawan, akan membantu meningkatkan produktivitas karyawan.

1. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan perusahaan untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

1. Variabel terikat (Y)
2. Etos kerja

Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan, dan tindakan seseorang dalam menjalankan pekerjaan.Apabila manusia dalam melakukan aktivitas atau bekerja tanpa memiliki etos, tanpa moral dan akhlak maka dalam melakukan pekerjaannya manusia meniru hewan.

**3.2.2 Pengukuran Variabel**

Variabel penelitian adalah apa yang menjadi fokus dalam penelitian ini, yang bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel. Adapaun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. **Hubungan antar karyawan (X1)**

Variabel hubungan antar karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Keakraban Hubungan kerja

Yaitu keakraban yang terjalin baik antara karyawan dengan karyawan, pimpinandengan pimpinan, maupun pimpinan dengan karyawan.

1. Keterbukaan antara pimpinan dan karyawan

Yaitu kepercayaan seorang pimpinan dengan karyawan yang diwujudkan dengan diberikannya kesempatan karyawan untuk mengikuti diskusi dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

1. Komunikasi yang lancar

Yaitu interaksi atau komunikasi dari setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, yang sesuai dengan maksud dan tujuan dalam komunikasi tersebut.

1. Pemecahan masalah

Yaitu adanya musyawarah dengan karyawan yang lebih senior atau yang lebih memahami dalam pemecahan masalah yang dihadapi.

1. **Kondisi lingkungan (X2)**

Variabel hubungan antar karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Bangunan tempat kerja

Yaitu bangunan tempat yang layak, dan juga dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas pendukung pelaksanaan kerja.

1. Ruangan kerja yang lapang

Yaitu tersedianya tempat kerja yang lapang atau tidak sempit dengan tujuan memudahkan karyawan untuk bebas bergerak dalam menjalankan pekerjaannya.

1. Ventilasi kerja yang baik

Yaitu ada tidaknya ventilasi udara pada setiap ruang tempat kerja.

1. Tersedianya tempat ibadah

Yaitu ada tidaknya fasilitas berupa tempat ibadah yang disediakan oleh perusahaan, seperti mushola atau masjid.

1. **Disiplin ( X3 )**

Variabel hubungan antar karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Ketaatan saat menggunakan waktu kerja

Yaitu ketentuan dalam hal kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta penyelesaian tugas dengan tepat waktu.

1. Ketaatan terhadap perintah pimpinan

Yaitu ketaatan seorang karyawan atas apa yang diperintah pimpinan, dan mampu tidaknya melakukan perintah tersebut.

1. Ketaatan dalam hal kerapian

Yaitu kepatuhan seseorang karyawan dalam hal penggunaan baju kerja dan kelengkapan keselamatan kerja.

1. Mengikuti tata tertib yang berlaku

Yaitu kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

1. **Etos Kerja ( Y )**

Variabel hubungan antar karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Cara pandang seseorang terhadap tugas dan pekerjaan

Yaitu karyawan menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai sesuatu yang mulia, sehingga mereka sangat menghargainya.

1. Ada atau tidaknya semangat karyawan untuk melakukan tugas dan pekerjaan

Yaitu ada tidaknya semangat karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak akan tergantung pada ada tidaknya atasan.

1. Upaya serius untuk menyempurnakan tugas dan pekerjaan

Yaitu ada tidaknya upaya serius dalam melaksanakan pekerjaan yang berorientasi pada hasil kerja, karyawan yang serius dalam menjalankan pekerjaannya menjadikan cara, model, dan sistem sebagai kesenangannya.

1. Rasa bangga dalam melaksanakan pekerjaan

Yaitu perasaan bangga seseorang terhadap tugas dan tanggungjawab yang diterimanya dalam perusahaan, dimana karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan merasa bangga dan puas apabila dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

**3.2.3Desain Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2016:102), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun fenomena sosial ini disebut variabel penelitian atau bisa juga menunjukkan penjabaran secara teknis dari variabel-variabel yang diamati. Dengan kegiatan ini dalam desain kuesioner terdapat indikator-indikator serta item-item yang digunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data dilapangan. Desain kuesioner dibangun untuk mempermudah peneliti untuk menjabarkan variabel maupun indikator dalam bentuk item-item yang nantinya akan digunakan sebagai kuesioner. Instrument yang baik harus memenuhi dua kriteria valid dan reliable. Dalam kuesioner tersebut dapat digunakan skala likert pada lima altenatif jawaban mulai dari skor (5-1). Adapun masing masing variabel terpilih tersebut beserta indikator empiris, untuk lebih jelasnya kuesionernya sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

**Desain Instrumen Penelitian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Instrumen Pertanyaan** |
| **Hubungan Antar Karyawan (X1)** | Keakraban hubungan karyawan | Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara sudah menjalin hubungan yang baik dengan semua rekan kerja |
| Keterbukaan antara pimpinan dengan karyawan | Pimpinan PT. Subur Berkah Nusantara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berdiskusi |
| Komunikasi yang lancar | Komunikasi di PT. Subur Berkah Nusantara, baik dari atasan maupun dari bawahan jelas dan mudah diterima |
| Pemecahan masalah | Dalam penyelesaian masalah, PT. Subur Berkah Nusantara sangat mempertimbangkan kepentingan bersama |
| **Kondisi Lingkungan ( X2)** | Bangunan tempat kerja | Bangunan yang dimiliki PT. Subur Berkah Nusantara layak sebagai tempat usaha |
| Ruangan kerja yang lapang | PT. Subur Berkah Nusantara memiliki ruang kerja yang lapang dan mendukung pelaksanaan kerja karyawan  |
| Ventilasi kerja yang baik | PT. Subur Berkah Nusantara memiliki ruang kerja dengan ventilasi yang baik  |
| Tersedianyan tempat ibadah | PT. Subur Berkah Nusantara mempunyai temapat ibadah dilingkungan pabrik |
| **Disiplin ( X3)** | Ketaatan saat menggunakan waktu | PT. Subur Berkah Nusantara sudah menggunakan waktu kerja secara maksimal |
| Ketaatan terhadap perintah pimpinan | Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara selalu menjalankan perintah pimpinan |
| Ketaatan dalam hal kerapian | Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara selalu rapi dalam berpakaian |
| Mengikuti tata tertib yang berlaku | Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara selalu mematuhi peraturan perusahaan  |
| **Etos Kerja (Y)** | Cara pandang seseorang terhadap tugas dan pekerjaan | Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara menganggap pekerjaan yang diterima bukan sebagai beban |
| Ada atau tidaknya semangat karyawan untuk melakukan tugas dan pekerjaan | Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara memiliki semangat yang tinggi |
| Upaya serius untuk menyempurnakan tugas dan pekerjaan | Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara sangat serius dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan |
| Rasa bangga dalam melaksanakan pekerjaan | Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara mempunyai perasaan bangga terhadap tugas yang dijalankannya |

Sumber : Peneliti (2019)

**3.3 Teknik Penentuan Sampel**

**3.3.1 Populasi**

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah dari generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditari kesimpulannya(Sugiyono,2014:80). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Subur Berkah Nusantara yang berjumlah 350 karyawan.

**3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2014:81), sampel diartikan sebagai bagian dari jumlah populasi yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu.

**3.4 Teknik Pengambilan sampel**

Teknik sampling merupakan teknik yang dilakukan untuk pengambilan sampel penelitian (Sugiyono, 2014:81).Sementara teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode simple random sampling. Metode simple random sampling adalah metode pengambilan sampel secara acak sederhana dimana setiap anggota atau unit dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diseleksi sebagai sampel (Sugiyono, 2014:82). Untuk menghitung jumlah sampel yang diperlukan melalui kuesioner, maka digunakan rumus:

**n = N/ 1 + Ne2**

Dimana :

n: ukuran sampel

N: ukuran populasi

e: kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang dapat ditolerasni, misalnya 5%.Ukuran sampel ditentukan dengan tingkat presentase sebesar 5%. Sehingga dengan menggunaka rumus didapatkan jumlah sampel sebagai berikut:

N = N

 ( 1+ Ne2)

n = 350

 1 + 350 (0.05)2

N = 350

 1.875

N = **186.666**

Bedasarkan perhitungan diatas diperoleh jumlah sampel sebesar 186,666 dibulatkan menjadi 187responden. Dengan demikian jumlah yang dipilih dari 350 populasi yang ada dalam penelitian ini adalah 187 responden yaitu karyawan PT. Subur Berkah Nusantara

**3.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi PT. Subur Berkah Nusantara.Perusahaan yang bergerak dibidang Pembuatan Alat Rumah Tangga dan Distributor alat rumah tangga yang terletak di kawasan Pergudangan Safe & Lock Blok U-1953 Jl. Lingkar Timur Rangkah Kidul Sidoarjo – Jawa timur.Perusahaan ini berdiri pada tahun 2008 dan didirikan oleh Saibun.Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Februari 2019 sampai dengan data yang diperlukan sudah lengkap untuk pengumpulan data yang dibutuhkan oleh peneliti.

**3.6 Teknik Pengambilan Data**

**3.6.1 Jenis Data**

Berikut adalah data yang digunakan didalam penelitian:

1. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017:137). Data ini meliputi data yang sumber-sumber diperoleh secara langsung dari perusahaan, dari penyebaran kuesioner maupun dari hasil obsevarsi.
2. Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono,2017:137). Dalam penelitian ini data sekunder meliputi buku-buku yang mendukung penelitian, dokumen perusahaan mengenai sejarah perusahaan, dan struktur organisasi.

**3.6.2 Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang sangat menunjang terselenggaranya penelitian dengan digunakan cara cara pengumpulan data adalah:

1. Library Research (Studi Kepustakaan)

Penelitian menggunakan buku yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang diteliti oleh peneliti sekarang yaitu mengenai hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan kerja, disiplin kerja dan etos kerja.

1. Field Reserch (Studi Lapangan)

Pengumpulan data skripsi dengan mengadakan penelitian secara langsung di lapangan atau objek penelitian. Adapun teknik yang yang digunakan pengumpulan data antara lain:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014:199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberiseperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas.

Kuesioner dalam penelitian ini memiliki pilihan jawaban yang sudah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan kriteria *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena yang berhubungan dengan suatu hal (Sugiyono,2014:93). Biasanya disediakan lima pilihan dengan format seperti ini:

**Tabel 3.3**

**Skala Likert**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jawab** | **Skor** |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | 1 |
| 2 | Tidak Setuju | 2 |
| 3 | Netral | 3 |
| 4 | Setuju | 4 |
| 5 | Sangat Setuju | 5 |

1. Obesvarsi

Obsevarsi adalah teknik atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan data primer yang diperlukan untuk penelitian dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian.

1. Wawancara ( Interview )

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila tidak melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetauhi hal-hal diri responden yang lebih mendalam dan jumlah responden nya sedikit atau kecil.

**3.7 Pengujian Data**

Dalam penelitian, data mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Besar tidaknya data, sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian.Sedangkan benar tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya pengujian data.Untuk itu dalam penelitian ini pengujian data menggunakan uji validitas dan reabilitas.

* + 1. **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu data yang diperoleh (kuesioner). Data yang berupa kuesioner dalam suatu penelitian dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk memperoleh informasi sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono,2014:121). Pada penelitian ini uji validitas menggunakan uji koefisien korelasi. Apabila korelasi setiap faktor tersebut bernilai positif dan lebih dari 0,3 maka faktor tersebut dapat dikatakan valid (Sugiyono,2014:126).

* + 1. **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Reliable dalam penelitian kuantitatif yaitu item pertanyaan setiap variabel tersebut konsisten ( Sugiyono,2014:130). Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan uji statistic *cronbach’s alpa* (α). Adapun ketentuan pengujian ini yaitu setiap variabel kuesioner penelitian dinyatakan reliable apabila nilai *cronbach’s alpa* (α) lebih dari 0,6 (Sugiyono,2014:130)

**3.8 Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis**

**3.8.1Teknik Analisis**

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis data kuantitatif.Sebelum dilakukan analisis data maka data yang dikumpulkan diolah terlebih dahulu agar siap untuk dianalisis.Tahapan pengelohan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah entri data atau memasukan data dengan mengumpulkan informasi yang diperoleh kedalam media, yang nantinya informasi tersebuts bisa dimanipulasi dan dibaca.

Selanjutnya, setelah dilakukan entri data dalam maka dapat dilakukan tahapan analisis data sebagai berikut:

1. Teknik analisis regresi linier berganda

Teknik analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetauhi seberapa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ( Kurniawan dan Yuniarto, 2016:91):

 **Y = a + β1X1+β2X2+β3X3 + e**

Keterangan :

Y : Etos Kerja

a : Konstanta

X1 : Hubungan antar karyawan

X2 : Kondisi lingkungan kerja

X3 : Disiplin kerja

Β: Koefisien regresi

E : Error

Nilai koefisien regresi sangat menentukan sebagai dasar analisis.Dapat diketauhi apabila koefisienb bernilai positif (+), maka dapat dikatakan terjadi pengaruh yang sejalan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan nila koefisien nilai b bernilai negatif (-) hal ini berarti adanya pengaruh negatif yang mana kenaikan variabel independen akan mengakibatkan penurunan pada nilai variabel dependen.

1. Koefisien Korelasi Berganda ( R )

Analisis koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penulis menggunakan analisis korelasi berganda *multiple correlation*untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiono,2014:60). Cara mengetauhi keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut :

**Tabel 3.4**

**Pedoman interprestasi Koefisien Korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah  |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini dilakukan beberapa uji asumsi klasik, diantaranya:

1. Uji Normalitas menggunakan grafik normal plot.

Pada grafik normal plot, dengan asumsi (Santoso,2014:173): 1) Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik hitogramnya menunjukan pola distribusi normal. 2) Data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal

1. Linieritas

Uji Linieritas sangat penting dilakukan dalam penelitian, dengan tujuan untuk melihat apakah model yang digunakan sudah benar atau tidak.Apakah fungsi yang menjadi studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat, atau menggunakan kubik.Apakah variabel baru relevan atau tidak jika dimasukan dalam model empiris dalam penelitian ini. Dengan demikian, diperoleh informasi *two in one* yang berguna untuk mengetauhi bentuk model empiris dan menguji yang variabel relevan untuk dimasukkan dalam model empiris (Santoso,2014:173-174). Dengan kata lain, dengan uji linieritas, *specification error* atau *mis-specification* dapat dihindati. Pada penelitian ini uji lineritas menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel diakatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

**3.8.2 Pengertian Uji Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban rumusan masalah penelitian sementara sebelum dilakukannya penelitian ( Sugiyono, 2014:150 ). Adapun mengenai rumusan masalah dalam penelitian ini sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.Hipotesis dirumuskan dengan menggunakan dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan dalam suatu penelitian. Berikut dijelaskan hipotesis dalam penelitian ini:

1. **Uji Hipotesis Signifikansi Simultan (Uji F)**

Menurut Sugiyono (2012:192), uji F dalam penelitian digunakan untuk mengetauhi pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Langkah-langkah dalam uji F adalah:

1. Menetapkan besarnya Fhitung dengan ketentuan nilai level of significance (α) harus dibawah 0,05.
2. Mengambil keputusan
3. Jika nilai *level of significance* Fhitung menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya ada pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Jika nilai nilai *level of significance* Fhitung menurut hasil perhitungan lebih besar daripada 0,05, maka H0 diterima H1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh secara variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. **Uji Hipotesis Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)**

Menurut Sugiyono (2012:197), uji t (*test of significance individual parameter*) digunakan dalam penelitian untuk mengetauhi pengaruh signifikan yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Langkah-langkah nya adalah:

1. Menetapkan besarnya thitung dengan ketentuan nilai level of significance (α) yaitu harus dibawah 0,05
2. Mengambil keputusan
3. Jika nilai *level of significance* thitung menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima.Artinya ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
4. Jika nilai nilai *level of significance* thitung menurut hasil perhitungan lebih besar daripada 0,05, maka H0 diterima H1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. **Penentuan Variabel Dominan**

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu etos kerja karyawan, maka dilakukkan dengan melihat rangking koefisien regresi yang distandartkan (β) atau *standartdized of coeffisient* beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien beta terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1Deskripsi Obyek Penelitian**

**4.1.1 Tentang PT. Subur Berkah Nusantara**

PT. Subur Berkah Nusantara merupakan salah satu perusahaan di Sidoarjo yang memfokuskan diri di bidang pembuatan alat rumah tangga, penjualan alat rumah tangga. PT. Subur Berkah Nusantara didirikan oleh Saibun pada tahun 2008 di kota Sidoarjo. Lokasi perusahaan PT. Subur Berkah Nusantara berada di Pergudangan Safe & Lock Blok U-1953 Jalan Lingkar Timur Rangkah Kidul Sidoarjo. PT. Subur Berkah Nusantara memiliki karyawan yang berjumlah 350 karyawan.

Perusahaan ini memproduksi sekaligus menjual produk-produk alat rumah tangga. Adapun target pasar perusahaan ini adalah kawasan luar jawa timur, antara lain yaitu Makasar, Jayapura, Timika, Toli-Toli, Palu, Bali, Sorong, Kupang, Mataram, Sampit. PT. Subur Berkah Nusantara memproduksi alat rumah tangga mulai dari sapu yang memiliki berbagai merk dengan kwalitas baik, pengki, spin moop, teko, rak handuk dan masih banyak tipe-tipe produk yang diproduksi oleh PT. Subur Berkah Nusantara. Perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai kepuasan custumer dan mengoptimalkan investasi yang ditanamkan melalui produk dan pelayanan yang diberikan, karena pada dasarnya perusahaan ini dibangun untuk memberikan kepuasan dan dapat mengembangkan perusahaan custumer.

Dengan berorientasi terhadap kepuasan pelanggan, PT. Subur Berkah Nusantara berusaha meningkatkan kualitas produk maupun kualitas pelayanan baik dalam distribusi maupun pelayanan purna jual. Dengan didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan berpengalaman di bidangnya serta didukung oleh jaringanbisnis yang luas, diharapkan PT. Subur Berkah Nusantara dapat melayani lebih banyak lagi permintaan atas permintaan custumer untuk memproduksi alat rumah tangga yang bernilai jual tinggi. Beberapa jenis produk alat rumah tangga yang di produksi oleh PT. Subur Berkah Nusantara yaitu:

1. Sapu :

Alat yang satu ini merupakan alat yang sering digunakan oleh setiap kalangan. PT subur Berkah Nusantara memproduksi sapu dengan berbagai model, warna dan kwalitas barang yang baik sehingga sangat laku dipasaran dikarenakan setiap model sapu memiliki gagang sapu bermotif. Dan dari segi harga sangat terjangkau bagi para konsumen. Dalam satu karton sapu berisi 48 psc.

1. Spin Moop

Alat ini juga merupakan salah satu alat yang sering digunakan para ibu-ibu rumah tangga untuk membersikan lantai rumah. Produk ini memiliki berbagai banyak model dan kwalitas barang yang sangat laku dipasaran dikarenakan mempunyai variasi warna dan bentuk yang efisien dalam penggunaanya. Dalam satu karton spin moop berisi 6 pcs.

1. Teko

Alat yang satu ini merupakan Produk ini memiliki berbagai banyak tipe dan kwalitas barang yang sangat laku dipasaran dikarenakan setiap tipe teko memiliki beragam motif dan berwarna yang menarik. Dalam satu karton berisi 96 pcs

1. Tempat Buah atau Sayur

Produk ini memiliki berbagai banyak tipe dan kwalitas barang yang sangat laku dipasaran dikarenakan setiap tipe ini memiliki gagang motif dan berwarna. Dalam satu karton berisi 120 pcs.

1. Rak Handuk

Produk ini memiliki berbagai banyak tipe dan kwalitas barang yang sangat laku dipasaran. Dalam satu karton berisi 48 pcs

1. Pengki

Produk ini memiliki berbagai banyak tipe dan kwalitas barang yang sangat laku dipasaran dikarenakan setiap tipe pengki memiliki warna yang cerah dan menarik. Dalam satu karton berisi 72 pcs

1. Toples

Produk ini memiliki berbagai banyak tipe dan kwalitas barang yang sangat laku dipasaran dikarenakan setiap toples memiliki motif dan berwarna. Dalam satu karton berisi 168 pcs

1. Botol Minum

Produk ini memiliki berbagai banyak tipe dan kwalitas barang yang sangat laku dipasaran dikarenakan setiap botol memiliki warna yang cerah. Dalam satu karton berisi 60 pcs

1. Soap Box

Produk ini memiliki berbagai banyak tipe dan kwalitas barang yang sangat laku dipasaran dikarenakan setiap soap box memiliki model bermotif dan berwarna. Dalam satu karton berisi 126 pcs.

**4.1.2 Visi dan Misi PT. Subur Berkah Nusantara**

**4.1.2.1 VISI PT. Subur Berkah Nusantara**

Menjadi salah satu perusahaan produsen alat rumah tangga yang terletak di Sidoarjo, baik dari segi profitabilitas, penjualan ataupun kepuasaan pelanggan melalui karya-karya dari seluruh karyawan yang kreatif dan inovatif.

**4.1.2.2 MISI PT. Subur Berkah Nusantara**

a. Menciptakan alat rumah tangga yang terbaik dan berkualitas.

b. Meningkatkan pelayanan yang cepat dan efisien dalam hal penyediaan serta pengiriman ke seluruh mitra bisnis.

c. Meningkatkan kinerja dalam perusahaan untuk memberikan pelayanan terbaik terhadap semua pelanggan.

**4.1.3 Struktur Organisasi**

**4.1.3.1 Pengertian Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada suatu organisasi atau perusahaan salam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi.

Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban yang akan dikerjakan. Saat ini terdapat beberapa macam struktur organisasi yang biasa dijumpai suatu organisasi, yaitu struktur garis, struktur garis dan staff, struktur fngsional, struktur produk, struktur komite dan struktur matrik.Sedangkan pada PT. Subur Berkah Nusantara menggunakan struktur garisdan staff, dimana struktur ini mengalir secara vertikal dari tingkat paling atas sampai dengan yang paling bawah untuk mencapai tujuan perusahaan.Berikut ini gambar Struktur Organisasi di PT. Subur Berkah Nusantara

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

**PIMPINAN**

 Ka. Bagian Keuangan

 Ka.Bagian Administrasi

 Ka. Bagian Pejualan

Ka. Bagian Produksi

 Staff Produksi

Staff Penjualan

 Staff Keuangan

Staff Administrasi

 Staff Gudang

**Sumber : Data diperoleh dari PT. Subur Berkah Nusantara**

## 4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

1. **Jenis Kelamin Responden**

Jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Laki-Laki | 83 | 44,4% |
| Perempuan | 104 | 55,6% |
| Jumlah | 187 |  100 |

Sumber: Data Primer (2019)

1. **Usia Responden**

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada Tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Usia Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| 18-27 | 34 | 18,2% |
| 28-37 | 80 | 42,8% |
| 38-47 | 53 | 28,3% |
| 47-57 | 20 | 10,7% |
| Jumlah | 187 | 100 |

Sumber: Data Primer (2019)

1. **Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada Tabel berikut ini:

**Tabel 4.3 Pendidikan Responden**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| SMP | 8 | 4,3% |
| SMA | 55 | 29,4% |
| D1/D2/D3 | 21 | 11,2% |
| S1 | 96 | 51,3% |
| S2 | 7 | 3,7% |
| Jumlah | 187 | 100 |

Sumber: Data Primer (2019)

**4.3 Analisis Hasil Penelitian Dan Pengujian Hipotesis**

4.3.1 Analisis Hasil Penelitian

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesionermampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.Berikut hasil uji validitas yang telah peneliti uji dengan *SPSS 16.0* :

|  |
| --- |
| **Tabel 4.4 Uji Validitas Hubungan antar karyawan** |
| **Indikator** | **r hitung** | **Tanda** | **r tabel** | **Keterangan** |
| Keakraban hubungan karyawan (X1.1) | 0,761 | > | 0.1428  | Valid |
| Keterbukaan antara pimpinan dengan karyawan (X1.2) | 0,816 | > | 0.1428 | Valid |
| Komunikasi yang lancar (X1.3) | 0,515 | > | 0.1428 | Valid |
| Pemecahan masalah (X1.4) | 0,811 | > | 0.1428 | Valid |

 Berdasarkan hasil tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki rhitung> rtabel yaitu sebesar 0,1428. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel hubungan antar karyawan adalah valid dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

|  |
| --- |
| **Tabel 4.5 Uji Validitas Kondisi lingkungan** |
| **Indikator** | **r hitung** | **Tanda** | **r tabel** | **Keterangan** |
| Bangunan tempat kerja (X2.1) | 0,657 | > | 0.1428  | Valid |
| Ruangan kerja yang lapang (X2.2) | 0,684 | > | 0.1428 | Valid |
| Ventilasi kerja yang baik (X2.3) | 0,712 | > | 0.1428 | Valid |
| Tersedianya tempat ibadah (X2.4) | 0,660 | > | 0.1428 | Valid |

Berdasarkan hasil tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki rhitung> rtabel yaitu sebesar 0,1428. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel kondisi lingkungan adalah valid dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

|  |
| --- |
| **Tabel 4.6 Uji Validitas disiplin** |
| **Indikator** | **r hitung** | **Tanda** | **r table** | **Keterangan** |
| Ketaatan saat menggunakan waktu (X3.1) |  0,715 | > | 0.1428  | Valid |
| Ketaatan terhadap perintah pimpinan (X3.2) |  0,664 | > | 0.1428 | Valid |
| Ketaatan terhadap hal kerapian (X3.3) |  0,714 | > | 0.1428 | Valid |
|  Mengikuti tata tertib yang berlaku (X3.4) |  0,662 | > | 0.1428 | Valid |

 Berdasarkan hasil tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki rhitung> rtabel yaitu sebesar 0,1428. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel disiplin adalah valid dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

|  |
| --- |
| **Tabel 4.7 Uji Validitas Etos Kerja** |
| **Indikator** | **r hitung** | **Tanda** | **r tabel** | **Keterangan** |
| Cara pandang seseorang terhadap tugas dan pekerjaan (Y1.1) |  0,638 | > | 0.1428  | Valid |
| Ada atau tidaknya semangat kerja karyawan untuk melakukan tugas dan pekerjaan(Y1.2) |  0,733 | > | 0.1428 | Valid |
| Upaya serius untuk menyempurnakan tugas dan pekerjaan (Y1.3) |  0,628 | > | 0.1428 | Valid |
| Rasa bangga dalam menyelesaikan pekerjaan (Y1.4) |  0,698 | > | 0.1428 | Valid |

 Berdasarkan hasil tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki rhitung> rtabel yaitu sebesar 0,1428. Maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel etos kerja adalah valid dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

**4.3.1.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur (kuesioner).Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel bebas dan terikat:

|  |
| --- |
| **Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Reliablitas** |
| **No** | **Variabel** |  | **Tanda** | **Minimal** | **Keterangan** |
| **Cronbach's** | **Cronbach's** |
|  **Alpha** |  **Alpha yang** |
|  | **Disyaratkan** |
| 1 | Hubungan antar karyawan (X1) | 0,643 | > | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Kondisi lingkungan (X2) | 0,606 | > | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Disiplin (X3) | 0,620 | > | 0,60 | Reliabel |
| 4 | Etos kerja (Y) | 0,602 | > | 0,60 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil Cronbach Alpha setiap variabel lebih dari standar Cronbach Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60. Maka variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan, dan disiplin reliabel, semua pernyataan memiliki tingkat keandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis penelitian ini.

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusinormal atau mendekati normal.Model regresi yang baik adalah yang memilikinilai residual yang berdistribusi secara normal.

| **Tabel 4.9 Hasil Output Uji Normalitas****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
| --- |
|  |  | Unstandardized Residual |
| N | 187 |
| Normal Parametersa | Mean | .0000000 |
| Std. Deviation | 1.17118789 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .086 |
| Positive | .086 |
| Negative | -.048 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | 1.176 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .126 |
| a. Test distribution is Normal. |

Sumber: Data diolah peneliti (2019)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi 0,126 = 12,6% > 5%. Artinya variabel *unstandardized* berdistribusi normal. Di samping itu dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov uji normalitas juga dapat dilihat melalui grafik normal P-Plots sebagai berikut :



**Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot**

Pada grafik P-Plot terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histograf menuju pola distribusi normal maka variabel dependen Y memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat dan variable bebas keduanya memiliki distribusi normal.

1. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4.3 Uji Heterokedasitisitas**

Pada grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tanpa pola teretentu serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

#### 4.3.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas (*independent variable*) terhadap satu variabel terikat (*dependent variable*). Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil analisis regresi linier berganda seperti terangkum pada tabel berikut **:**

| **Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Berganda****Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.711 | 1.067 |  | 2.542 | .012 |
| X1 (Hubungan antar karyawan) | .401 | .056 | .435 | 7.157 | .000 |
| X2 (Kondisi lingkungan) | .222 | .047 | .270 | 4.760 | .000 |
| X3 (Disiplin) | .203 | .057 | .219 | 3.580 | .000 |
| a. Dependent Variable: Y (Etos Kerja) |  |  |  |  |

**Sumber: Data diolah peneliti (2019)**

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

Y = 2.711 + 0,401X1 + 0,222X2 + 0,203X3 + e

Keterangan :

Y = Etos kerja

X1 = Hubungan antar karyawan

X2 = Kondisi lingkungan

X3 = Disiplin

Nilai *constant* (Y) sebesar 2,711 artinya jika variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan, dan disiplin bernilai 0 (nol), maka nilai etos kerja (Y) akan berada pada angka 2,711. Atau jikatidak ada pengaruh dari variabel-variabel bebas hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin maka etos kerja mengalami perubahan.

1. **Koefisien hubungan antar karyawan = 0,401**

Jika variabel Hubungan antar karyawan mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara kondisi lingkungan dan disiplin dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan etos kerja sebesar 0,401.

1. **Koefisien kondisi lingkungan = 0,222**

Jika variabel kondisi lingkungan mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara hubungan antar karyawan dan disiplin dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan etos kerja sebesar 0,222.

1. **Koefisien disiplin = 0,203**

Jika variabel disiplin mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara kondisi lingkungan dan disiplin dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan etos kerja sebesar 0,203.

**4.3.1.4 Analisa Koefisien Determinasi Simultan (R²)**

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependent yang mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya (independent) baik secara parsial maupun simultan.

| **Tabel 4.11 Koefisien Determinasi Simultan (R²)**

| **Model Summaryb** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .652a | .425 | .415 | 1.181 |
| a. Predictors: (Constant), X3 (Disiplin), X2 (Kondisi lingkungan), X1 (Hubungan antar karyawan) |
| b. Dependent Variable: Y (Etos Kerja) |  |

**Sumber: Data diolah peneliti (2019)** |
|  |

Pada tabel diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,415 = 41,5% . Ini berarti variabel bebas hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi variabel bebas etos kerja sebesar 41,5% dan sisanya 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## 4.3.2 Uji Hipotesis

### 4.3.2.1 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah varibel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Jika Fhitung> Ftabel maka H1diterima dan H0 ditolak dan jika Fhitung< Ftabel maka H1 ditolak dan H0 diterima.

**Tabel 4.12 Uji F**

| **ANOVAb** |
| --- |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 188.455 | 3 | 62.818 | 45.019 | .000a |
| Residual | 255.353 | 183 | 1.395 |  |  |
| Total | 443.807 | 186 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), X3 (Disiplin), X2 (Kondisi lingkungan), X1 (Hubungan antar karyawan) |
| b. Dependent Variable: Y (Etos Kerja) |  |  |  |

**Sumber : Data diolah peneliti (2019)**

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F *test* yang menunjukkan nilai 45,019. Sedangkan dengan rumus hitung F tabel (k;n-k) yaitu (3;184) dengan probabilitas 0,05 diperoleh F tabel sebesar 2,65. Untuk uji simultan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) dari output Anova diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel independen antara variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima.

### 4.3.2.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

| **Tabel 4.13 Uji t****Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.711 | 1.067 |  | 2.542 | .012 |
| X1 (Hubungan antar karyawan) | .401 | .056 | .435 | 7.157 | .000 |
| X2 (Kondisi lingkungan) | .222 | .047 | .270 | 4.760 | .000 |
| X3 (Disiplin) | .203 | .057 | .219 | 3.580 | .000 |
| a. Dependent Variable: Y (Etos Kerja) |  |  |  |  |

**Sumber : Data diolah peneliti (2019)**

Dari tabel 4.11 dari variabel hubungan antar karyawan dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 7,157. Sedangkan dengan rumus ttabel (α/2;n-k-1) yaitu (0,025;183) diperoleh t tabel sebesar 1,97301 yang berarti t hitung> t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variablehubungan antar karyawan secara parsial berpengaruh positif terhadap etos kerja.

Dari tabel 4.11 dari variabel kondisi lingkungan dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 4,760. Sedangkan dengan rumus t tabel (α/2;n-k-1) yaitu (0,025;183) diperoleh t tabel sebesar 1,97301yang berarti t hitung> t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel kondisi lingkungan secara parsial berpengaruh positif terhadap etos kerja.

Dari tabel 4.11 dari variabel disiplin dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 3,580. Sedangkan dengan rumus t tabel (α/2;n-k-1) yaitu (0,025;183) diperoleh t tabel sebesar 1,97301 yang berarti t hitung > t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap etos kerja.

Dari kesimpulan 3 variabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja yang berarti Hipotesis diterima.

**4.3.2.3 Koefisien Determinasi Parsial (Uji Variabel Dominan)**

Tabel berikut untuk mengetahui variabel mana yang dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin terhadap variabel terikat etos kerja.

|

| **Tabel 4.14 Koefisien Determinasi Parsial****Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.711 | 1.067 |  | 2.542 | .012 |
| X1 (Hubungan antar karyawan) | .401 | .056 | .435 | 7.157 | .000 |
| X2 (Kondisi lingkungan) | .222 | .047 | .270 | 4.760 | .000 |
| X3 (Disiplin) | .203 | .057 | .219 | 3.580 | .000 |
| a. Dependent Variable: Y (Etos Kerja) |  |  |  |  |

 |
| **Sumber: Data diolah peneliti (2019)** |  |  |  |

 Dari tabel 4.12 menunjukan variabel hubungan antar karyawan memiliki koefisien beta sebesar 0,435 atau 43,5%. Variabel kondisi lingkungan kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,270 atau 27% dan variabel disiplin kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,219 atau 21,9%. Ini menunjukan bahwa variabel hubungan antar karyawan memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa variabel hubungan antar karyawan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap etos kerja sehingga Hipotesis diterima.

## 4.4 Pembahasan

### 4.4.1 Pengaruh Hubungan Antar Karyawan, Kondisi Lingkungan dan Disiplin terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin secara simultan mempengaruhi variabel etos kerja dengan nilai F hitung positif 45,019 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,65 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada hasil uji koefisien determinasi (R²) Simultan diperoleh hasil 0,415 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin berpengaruh terhadap etos kerja sebesar 41,5% dan sisanya 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Sehingga jika variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka hasil etos kerja karyawan akan lebih maksimal.

Dengan demikian, sesuai dengan Hipotesis yang menyebutkan bahwa hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dalam penelitian ini ternyata terbukti kebenaranya.

### 4.4.2 Pengaruh Hubungan Antar Karyawan Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel hubungan antar karyawan mempengaruhi variabel etos kerja dengan nilai t hitung positif untuk variabel hubungan antar karyawan 7,157 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,97301 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti variabel hubungan antar karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap etos kerja karyawan PT. Subur Berkah Nusantara, di mana besarnya pengaruh hubungan antar karyawan sebesar 43,5% terhadap etos kerja karyawan PT. Subur Berkah Nusantara.

Barri dan Monique (2017:5), adanya hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik dan harmonis akan memberikan dukungan dan membentuk karyawan akan menjadi karyawan memiliki hasil kerja yang baik. Dengan terjalinnya hubungan yang baik diharapkan para karyawan khususnya para pimpinan dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para karyawan secara individu, sehingga dapat digairahkan kearah yang lebih produktif selain itu juga akan memberikan dampak pada pelaksanaan kerja yang beretos tinggi (Arifiah, 2015:4). Sehingga, dalam penelitian ini yang menunjukan adanya pengaruh hubungan antar karyawan terhadap etos kerja karyawan terbukti kebenaranya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terhadulu oleh Arifah ( 2015 ) yang berjudul “ Pengaruh *Human Relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen”. Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis *pengaruh human relation* dan kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja. Hasil penelitian menunjukan bahwa *human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Sehingga sesuai penelitian diatas yang menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan rekrutmen karyawan terhadap etos kerja dalam penelitian ini ternyata tebukti kebenaranya.

Dengan demikian, Hipotesis yang menyebutkan bahwa hubungan antar karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dalam penelitian ini ternyata terbukti kebenaranya.

### 4.4.3 Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel kondisi lingkungan kerja mempengaruhi variabel etos kerja dengan nilai t hitung positif untuk variabel kondisi lingkungan 4,760 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,97301 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti variabel kondisi lingkungan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap etos kerja Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara, di mana besarnya pengaruh kondisi lingkungan kerja sebesar 27% terhadap etos kerja karyawan PT. Subur Berkah Nusantara.

Afandi (2016:52), lingkungan kerja merupakan faktor yang menjadi perhatian serius suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar tempat kerja, yang keberadaannya dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.. Sehingga, sesuai dengan pendapat ahli diatas yang menunjukan adanya pengaruh hubungan antar karyawan terhadap etos kerja karyawan dalam penelitian ini terbukti kebenaranya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terhadulu oleh Arifah ( 2015 ) yang berjudul “ Pengaruh Human Relation (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen”. Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis *pengaruh human relation* dan kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja. Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Sehingga sesuai penelitian diatas yang menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan fisik terhadap etos kerja dalam penelitian ini ternyata tebukti kebenaranya.

Dengan demikian, Hipotesis yang menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dalam penelitian ini ternyata terbukti kebenaranya.

### 4.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel etos kerja dengan nilai t hitung positif untuk variabel kondisi lingkungan kerja 3,580 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,97301 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap etos kerja Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara, di mana besarnya pengaruh disiplin kerja sebesar 21,9% terhadap etos kerja karyawan PT. Subur Berkah Nusantara.

Afandi (2016:1), disiplin membuat setiap individu tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan dan wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Disiplin kerja sebagai alat yang digunakan setiap manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku Disiplin dalam suatu perusahaan dianggap penting, karena dengan kedisiplinan yang tinggi akan membantu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Disiplin sebagai bentuk sikap yang diharapkan sesuai dengan peraturan organisasi, baik peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Dalam penerapan disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran diri secara sukarela, atau bukan atas dasar paksaan. Jika dalam diri karyawan sudah tertanam suatu disiplin kerja yang baik dan tinggi, maka secara tidak langsung akan memberikan konstribusi pada etos kerja (Gustinsia, dkk 2014). Sesuai dengan teori tersebut yang menunjukan adanya pengaruh disiplin terhadap etos kerja dalam penelitian ini terbukti kebenaranya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terhadulu Gustinsia dkk (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Etos kerja karyawan pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup”. Penelitian yang bertujuan untk mengetauhi pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja di Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap etos kerja disebabkan apabila dalam dirikaryawan sudah tertanam disiplin kerja yang tinggi, maka secara tidak langsung berpengaruh terhadap etos kerja. Sehingga sesuai penelitian diatas yang menunjukan adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap etos kerja dalam penelitian ini ternyata tebukti kebenaranya.

Dengan demikian, hipotesis yang menyebutkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dalam penelitian ini ternyata terbukti kebenaranya.

**4.4.5 Pengaruh Dominan Hubungan Antar Karyawan, Kondisi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja**

Dalam pengujian dan analisa koefisien determinasi parsial diperolah variabel hubungan antar karyawan memiliki koefisien beta sebesar 0,435 atau 43,5%. Variabel kondisi lingkungan kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,270 atau 27,0% dan variabel disiplin kerja memiliki koefisien beta sebesar 0,219 atau 21,9%. Ini menunjukan bahwa variabel hubungan antar karyawan memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa variabel hubungan antar karyawan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap etos kerja.

Dengan demikian, hipotesis yang menyebutkan bahwa variabel hubungan antar karyawan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap etos kerja Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara dapat terbukti kebenarannya.

Upaya memenangkan persaingan pasar para pemilik bisnis ritail harus bisa memanfaatkan peluang-peluang bisnis yang ada dan berusaha menerapkan strategi pemasaran yang

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel hubungan antar karyawan mempengaruhi variabel etos kerja dengan nilai t hitung positif untuk variablehubungan antar karyawan7,157 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,97301 dengan tingkat signifikansi 0,000< 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesisditerima yang berarti variablehubungan antar karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap etos kerjakaryawan PT. Subur Berkah Nusantara, di mana besarnya pengaruh hubungan antar karyawan sebesar 43,5% terhadap etos kerjakaryawan PT. Subur Berkah Nusantara.

### 4.4.2 Pengaruh Kondisi Lingkungan Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel kondisi lingkungan kerja mempengaruhi variabel etos kerja dengan nilai t hitung positif untuk variablekondisi lingkungan4,760 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,97301 dengan tingkat signifikansi 0,000< 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesisditerima yang berarti variablekondisi lingkungan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap etos kerja Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara, di mana besarnya pengaruh kondisi lingkungan sebesar 27% terhadap etos kerja karyawan PT. Subur Berkah Nusantara.

### 4.4.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi variabel etos kerja dengan nilai t hitung positif untuk variablekondisi lingkungan kerja3,580 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,97301 dengan tingkat signifikansi 0,000< 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesisditerima yang berarti variabledisiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap etos kerja Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara, di mana besarnya pengaruh disiplin kerja sebesar 21,9% terhadap etos kerja karyawan PT. Subur Berkah Nusantara.

### 4.4.5 Pengaruh Hubungan Antar Karyawan, Kondisi Lingkungan dan Disiplin terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dikatakan bahwa variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi variabel etos kerja dengan nilai F hitung positif 45,019 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,65 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa Hipotesisditerima yang berarti hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap etos kerja karyawan PT. Subur Berkah Nusantara. Setiap kenaikan variabel bebasakan diikuti oleh kenaikan variabel terikat. Berdasarkan nilai Adjusted R Square padahasil uji koefisien determinasi (R²) Simultan diperoleh hasil 0,415 sehingga dapatdisimpulkan bahwa variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap etos kerja sebesar 41,5% dan sisanya 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Sehingga jika variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka hasil kinerja etos kerja karyawan akan lebih maksimal.

**BAB V**

**SIMPULAN DAN SARAN**

## 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang sudah dilakukan mengenai variabel hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap etos kerja karyawan PT. Subur Berkah Nusantara dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Hubungan Antar Karyawan (X1), Kondisi Lingkungan (X2) dan Disiplin (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja (Y) PT. Subur Berkah Nusantara. Hasil Penelitian ini menunjukan bahwa hasil pengujian model secara simultan melalui uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 45,019. Nilai ini lebih besar daripada Ftabel 2,65, demikian dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikan yang digunakan yaitu α= 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya dimana variabel hubungan antarkaryawan, kondisi lingkungan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Dessler dalam Wijayanti, dkk (2017:563) mengemukakan bahwa hubungan antar karyawan merupakan aktivitas yang melihatkan pembentukan dan pemeliharaan hubungan antar karyawan yang berkontribusi pada produktivitas, motivasi, moral, dan pendisiplinan yang memuaskan dan untuk memelihara lingkungan kerja yang positif,

produktif, dan kohesif (membangun). Lingkungan kerja merupakan salah satu factor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkunga kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan dan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi ( Rivai, 2015:165). Nitisemoto dalam Gustinsia, dkk (2014:127) kedisiplinan dalam suatu organisasi bisnis merupakan suatu sikap tingkah laku yang diharapkan untuk sesuai dengan aturan yang ada dalam organisasi baik peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

1. A. Pada Uji hipotesis secara parsial melalui Uji t untuk Hubungan Antar Karyawan diperoleh t hitung positif sebesar 7.157 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,97301 dengan tingkat signifikasi 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh secara parsial Hubungan Antar Karyawan terhadap Etos Kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Hubungan Antar Karyawan maka semakin tinggi pula Etos Kerja dan sebaliknya semakin rendah Hubungan Antar Karyawan maka semakin rendah Etos Kerja

Dessler dalam Wijayanti, dkk (2017:563) mengatakan bahwa Hubungan Antar Karyawan adalah aktivitas yang melihatkan pembentukan dan pemeliharaan hubungan antar karyawan yang berkontribusi pada produktivitas, motivasi, moral, dan pendisiplinan yang memuaskan dan untuk memelihara lingkungan kerja yang positif, produktif, dan kohesif (membangun). Terkadang perusahaan pun tidak memberikan contoh baik terhadap karyawan tentang pentingnya hubungan baik dengan sesama karyawan. Hubungan yang baik dengan karyawan atau pimpinan dengan karyawan akan memberikan nilai positif terhadap etos kerja karyawan.

Hubungan antar karyawan adalah hubungan dari pemberi kerja dengan karyawan didalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk salig berkontribusi dan bersinergi untuk mencapai tujuan atau visi misi yang direncanaka oleh perusahaan. Hubungan antar karyawan atau hubungan kerja merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan. Penerapan hubungan kerja merupakan perwujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan sebagai patner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan.

Etos kerja diartikan sebagai totalitas kepribadian diri individu, dan juga cara individu tersebut untuk mengekspresikan, memandang, menyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang lebih optimal (Arifiah, 2015 :10). Di dalam etos kerja dianggap sebagai sifat,watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat

B. Pada Uji hipotesis secara parsial melalui Uji t untuk Kondisi Lingkungan diperoleh t hitung positif sebesar 4,760 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,97301 dengan tingkat signifikasi 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh secara parsial Kondisi Lingkungan terhadap Etos Kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kondisi Lingkungan maka semakin tinggi pula Etos Kerja dan sebaliknya semakin rendah Kondisi Lingkungan maka semakin rendah Etos Kerja

Kondisi Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya, misalnya adanya sirkulasi udara, penerangan yang cukup (Afandi, 2016 :51). Menurut Nitisemito (2015:183) lingkungan kerja merupakan segala yang ada dilingkungan sekitar parapekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya contonya kebersihan, music dan lain-lain.

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung pelaksanaan kerja karyawan, akan dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Dimana dalam lingkungan kerja terdapat beberapa fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Etos kerja diartikan sebagai totalitas kepribadian diri individu, dan juga cara individu tersebut untuk mengekspresikan, memandang, menyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang lebih optimal (Arifiah, 2015 :10). Di dalam etos kerja dianggap sebagai sifat,watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat

C. Pada Uji hipotesis secara parsial melalui Uji t untuk Disiplin diperoleh t hitung positif sebesar 3,580 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,97301 dengan tingkat signifikasi 0,000 < 0,05. Artinya terdapat pengaruh secara parsial Disiplin terhadap Etos Kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Disiplin maka semakin tinggi pula Etos Kerja dan sebaliknya semakin rendah Disiplin maka semakin rendah Etos Kerja

Afandi (2016:1), disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketauhi oleh Dinas Tenaga Kerja, dan seterusnya orang-orang yang berada dalam organisasi tunduk dan taat terhadap peraturan yang sudah dibuat.

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan perusahaan untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesedaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma –norma sosial yang berlaku. Disiplin dalam suatu perusahaan dianggappenting, karena dengan kedisiplinan yang tinggi akan membantu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya.

Masalah kedisiplinan bukan hanya merupakan salah satu indikasi kurang baik dari turunnya semangat dan ketagihan kerja, tetapi dapat juga mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sikap kedisiplinan tersebut dapat dikembangkan dengan melalui berbagai latihan untuk menghargai waktu, tenaga, biaya dan peraturan peraturan lain yang tidak tertulis.

Etos kerja diartikan sebagai totalitas kepribadian diri individu, dan juga cara individu tersebut untuk mengekspresikan, memandang, menyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang lebih optimal (Arifiah, 2015 :10). Di dalam etos kerja dianggap sebagai sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat

1. Variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan pada variabel terikat Etos Kerja (Y) adalah Hubungan Antar Karyawan (X1) dengan nilai koefisien β (beta) sebesar 0,435 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Hubungan Antar Karyawan (X1) yang merupakan variabel dominan terhadap Etos Kerja (Y) PT. Subur Berkah Nusantara.

Hubungan antar karyawan menurut Dessler dalam Wijayanti, dkk (2017:563) adalah aktivitas yang melihatkan pembentukan dan pemeliharaan hubungan antar karyawan yang berkontribusi pada produktivitas, motivasi, moral, dan pendisiplinan yang memuaskan dan untuk memelihara lingkungan kerja yang positif, produktif, da kohesif (membangun). Terkadang perusahaan pun tidak memberikan contoh baik terhadap karyawan tentang pentingnya hubungan baik dengan sesama karyawan. Hubungan yang baik dengan karyawan atau pimpinan dengan karyawan akan memberikan nilai positif terhadap etos kerja karyawan.

Hubungan antar karyawan adalah hubungan dari pemberi kerja dengan karyawan didalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk salig berkontribusi dan bersinergi untuk mencapai tujuan atau visi misi yang direncanaka oleh perusahaan. Hubungan antar karyawan atau hubungan kerja merupakan hubungan kerja sama antara semua pihak yang berada dalam proses produksi di suatu perusahaan. Penerapan hubungan kerja merupakan perwujudan dan pengakuan atas hak dan kewajiban karyawan sebagai patner pengusaha yang menjamin kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Didalam penelitiannya, Rachma (2019) menjelaskan bahwa Hubungan antar karyawan mempunyai pengaruh positif terhadap Etos kerja . Hal ini menunjukan bahwa semakain baik hubungan antar karyawan semakin baik karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Pentingnya sebuah hubungan baik antar karyawan tidak lepas dari peran pimpinan didalam perusahaan. Tetapi di dalam ligkup PT. Subur Berkah Nusantara hubungan antar karyawan kurang begitu baik. Hal inilah yang sering terjadi dan memicu pertengakaran sesama karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diketauhi bahwa variabel Hubungan Antar Karyawan, Kondisi Lingkungan dan Disiplin mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Etos Kerja PT. Subur Berkah Nusantara. Ketiga faktor inimemiliki pengaruh yang positif terhadap Etos Kerja, jadi jika Etos Kerja ingin meningkat, PT. Subur Berkah Nusantara harus membenahi ketiga faktor tersebeut tanpa meninggalkan salah satu dari variabel tersebut.
2. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa semua variabel Disiplin mempunyai pengaruh signifikan paling kecil terhadap Etos Kerja dengan *standardized coefficients* sebesar 0,219. Maka untuk meningkatkan Disiplin kerja perusahaan harus memberikan sanksi tegas terhadap karyawa yang melanggar peraturan pertauran yan telah didibuat oleh manajemen perusahaan.Selain itu dalam menjalankan kegiatan perusahaan, karyawan juga harus dituntut untuk memiliki disiplin kerja. Sesuai dengan hasil dan pembahasan disiplin kerja dapat meningkatkan etos kerja karyawan sehingga kedisiplinan perlu diperhatikan agar etos kerja semakin membaik dan seluruh kegiatan perusahaan dapat berjalaan dengan lancar
3. Dari hasil penelitian diketauhi bahwa variabel Hubungan Antar Karyawan merupakan faktor dominan dalam mempengaruhi Etos Kerja. Untuk itu untuk menungkatkan Hubungan Antar Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara terutama Pimpinan PT. Subur Berkah Nusantara dapat memberikan contoh kepada karyawan dengan melakukan komunikasi atau berhubungan baik terhadap karyawan, agar nantinya karyawan akan meniru untuk melakukan komunikasi terhadap karyawan yang lain. Karyawan merupakan motor penggerak kegiatan perusahaan. Hubungan antar karyawan yang baik, etos kerja karyawan akan semakin baik pula. Oleh karena itu, hubungan antar karyawan PT. Subur Berkah Nusantaraperlu ditingkatkan jika ingin etos kerja semakin meningkat yang imbasnya akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan di masa kini dan mendatang
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish

Arifiah, N (2015). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. *Naskah Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta.*

Bawelle Mouren dan Sepang Jantje. 2016. *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BRI Cabang Tahuna.* Jurnal EMBA. Universitas Sam Ratulangi Manado. Volume 4 No. 5 September . Hal 303-408

Barry L Reece dan Monique. (2017). *Efective Human Relations: Interpersonal and Organizational Applications*, Edisi 13. Boston: Cengage Learning.

Gustinsia, dkk (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup. *The Manager Review, Volume 13. Nomor 2*.

Hasibuhan, Malayu S.P. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia”.* Jakarta: PT Bumi Aksara

Handoko, T.H (2015). *Manajemen Edisi2.*Yogyakarta: BPFE

Izzan, U, dan Artyasa. (2013). The Life Management: *Menata Kelola Hidup agar lebih baik Bermakna dan Berbahagia, Cetakan Pertama*. Bandung: Anggota Ikapi.

Kurniawan, dan Yuniarto. (2016). *Analisis Regresi:Dasar dan Penerapan dengan R. edisi pertama.* Jakarta: KENCANA

Mangkunegara, A. P (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan 12*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Mailiana, Penta Lestarini dan Raudhatul Jannah, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Banjarmasin.* DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.9 No.1

Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta

Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Santoso, S. (2015). SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.

Saputro, A dan Fathoni. (2017). Analisis Pengaruh (Human Relation/Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang.

Sari, A. P. (2015). Penerapan etos Kerja Pegawai Pada Stasiun KIPM Kelas II Bengkulu. Ekombis Review, 128-136.

Susanti, dkk (2014). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 17 No. 2, 1-9

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Penerbit CV. Alfabeta: Bandung

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Penerbit CV. Alfabeta: Bandung

Wijayanti, dkk. (2017). Analisis Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan dalam Mengembangkan Etos Kerja Karyawan PT. KAI DAOP VII Madiun. *The 9 th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi-Universitas PGRI Madiun Vol. 5 Nomor 1,* 561-576

**Lampiran 1: Kuesioner Penelitian**

**Petunjuk Pengisian Angket**

1. Isilah identitas Bapak/Ibu/Saudara/I dengan lengkap
2. Silahkan Bapak/Ibu/Saudarai membaca dan memahami setiap pertanyaan dalam angket ini. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri saudara dengan memberikan tanda silang (x) pada:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Dalam Bapak/Ibu/Saudara/I memberikan jawaban, diharapkan tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban benar dan dpat saya terima sepanjang sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu/Saudara/i yang sebenarnya.
2. Bapak/Ibu/Saudara/I diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada jangan sampai ada yang terlewati
3. Sebelum angket ini dikmpulkan, periksalah kembali sampai Bapak/Ibu/Saudara/I yakin bahwa angket Bapak/Ibu/Saudara/isudah anda jawab semua.
4. Bapak/Ibu/Saudara/I tidak perlu kawtir dengan jawaban. ***Kerahasian jawaban***Bapak/Ibu/Saudara/I ***kami jamin aman***

|  |
| --- |
| 1. **VARIABEL HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN (X1)**
 |
| **PERTANYAAN** | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara sudah menjalin hubungan yang baik dengan semua rekan kerja |  |  |  |  |  |
| Pimpinan PT. Subur Berkah Nusantara memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berdiskusi |  |  |  |  |  |
| Komunikasi di PT. Subur Berkah Nusantara baikdari atasan maupun bawahan jelas dan mudah diterima |  |  |  |  |  |
| Dalam penyelesaian masalah PT. Subur Berkah Nusantara sangat mempertimbangkan kepentingan bersama |  |  |  |  |  |
| 1. **VARIABEL KONDISI LINGKUNGAN (X2)**
 |
| **PERTANYAAN** | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| Bangunan yang dimiliki PT. Subur Berkah Nusantara layak sebagai tempat usaha  |  |  |  |  |  |
| PT. Subur Berkah Nusantara memiliki ruang kerja yang lapang danmendukung pelaksanaan kerja karyawan |  |  |  |  |  |
| PT. Subur Berkah Nusantara memiliki ruang kerja dengan ventilasi yang baik |  |  |  |  |  |
| PT. Subur Berkah Nusantaramempunyai tempat ibadah dilingkugan pabrik |  |  |  |  |  |
| 1. **VARIABEL DISIPLIN (X3)**
 |
| **PERTANYAAN** | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara sudah menggunakan waktu kerja maksimal |  |  |  |  |  |
| Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara selalu menjalankan perintah pimpinan |  |  |  |  |  |
| Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara selalu rapi dalam berpakaian  |  |  |  |  |  |
| Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara selalu mematuhi peraturan perusahaan |  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| 1. **VARIABEL ETOS KERJA (Y)**
 |
| **PERTANYAAN** | **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara menganggap pekerjaan yang diterima bukan sebagai beban |  |  |  |  |  |
| Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara memiliki semangat yang tinggi |  |  |  |  |  |
| Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara sangat serius dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan |  |  |  |  |  |
| Karyawan PT. Subur Berkah Nusantara mempunyai perasaan bangga terhadap tugasyang dijalankannya |  |  |  |  |  |

 **Lampiran 3 Hasil Uji Validitas**

|  |
| --- |
| **Tabel 4.4 Uji Validitas Hubungan antar karyawan** |
| **Indikator** | **r hitung** | **Tanda** | **r tabel** | **Keterangan** |
| Keakraban hubungan karyawan (X1.1) | 0,761 | > | 0.1428  | Valid |
| Keterbukaan antara pimpinan dengan karyawan (X1.2) | 0,816 | > | 0.1428 | Valid |
| Komunikasi yang lancar (X1.3) | 0,515 | > | 0.1428 | Valid |
| Pemecahan masalah (X1.4) | 0,811 | > | 0.1428 | Valid |

|  |
| --- |
| **Tabel 4.5 Uji Validitas Kondisi lingkungan kerja** |
| **Indikator** | **r hitung** | **Tanda** | **r tabel** | **Keterangan** |
| Bangunan tempat kerja (X2.1) | 0,657 | > | 0.1428  | Valid |
| Ruangan kerja yang lapang (X2.2) | 0,684 | > | 0.1428 | Valid |
| Ventilasi kerja yang baik (X2.3) | 0,712 | > | 0.1428 | Valid |
| Tersedianya tempat ibadah (X2.4) | 0,660 | > | 0.1428 | Valid |

|  |
| --- |
| **Tabel 4.6 Uji Validitas disiplin kerja** |
| **Indikator** | **r hitung** | **Tanda** | **r table** | **Keterangan** |
| Ketaatan saat menggunakan waktu (X3.1) |  0,715 | > | 0.1428  | Valid |
| Ketaatan terhadap perintah pimpinan (X3.2) |  0,664 | > | 0.1428 | Valid |
| Ketaatan terhadap hal kerapian (X3.3) |  0,714 | > | 0.1428 | Valid |
|  Mengikuti tata tertib yang berlaku (X3.4) |  0,662 | > | 0.1428 | Valid |

|  |
| --- |
| **Tabel 4.7 Uji Validitas Etos Kerja** |
| **Indikator** | **r hitung** | **Tanda** | **r tabel** | **Keterangan** |
| Cara pandang seseorang terhadap tugas dan pekerjaan (Y1.1) |  0,638 | > | 0.1428  | Valid |
| Ada atau tidaknya semangat kerja karyawan untuk melakukan tugas dan pekerjaan(Y1.2) |  0,733 | > | 0.1428 | Valid |
| Upaya serius untuk menyempurnakan tugas dan pekerjaan (Y1.3) |  0,628 | > | 0.1428 | Valid |
| Rasa bangga dalam menyelesaikan pekerjaan (Y1.4) |  0,698 | > | 0.1428 | Valid |

 **Lampiran 4 Hasil Uji Simultan**

| **ANOVAb** |
| --- |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 188.455 | 3 | 62.818 | 45.019 | .000a |
| Residual | 255.353 | 183 | 1.395 |  |  |
| Total | 443.807 | 186 |  |  |  |
| a. Predictors: (Constant), X3 (Disiplin kerja), X2 (Kondisi lingkungan kerja), X1 (Hubungan antar karyawan) |
| b. Dependent Variable: Y (Etos Kerja) |  |  |  |

**Lampiran 5 Hasil Uji Parsial ( Uji t )**

| **Tabel 4.13 Uji t****Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.711 | 1.067 |  | 2.542 | .012 |
| X1 (Hubungan antar karyawan) | .401 | .056 | .435 | 7.157 | .000 |
| X2 (Kondisi lingkungan kerja) | .222 | .047 | .270 | 4.760 | .000 |
| X3 (Disiplin kerja) | .203 | .057 | .219 | 3.580 | .000 |
| * 1. Dependent Variable: Y (Etos Kerja)

**Lampiran 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  |  |  |  |  |

| **Coefficientsa** |
| --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2.711 | 1.067 |  | 2.542 | .012 |
| X1 (Hubungan antar karyawan) | .401 | .056 | .435 | 7.157 | .000 |
| X2 (Kondisi lingkungan kerja) | .222 | .047 | .270 | 4.760 | .000 |
| X3 (Disiplin kerja) | .203 | .057 | .219 | 3.580 | .000 |
| a. Dependent Variable: Y (Etos Kerja) |  |  |  |  |