



PENGARUH *HUMAN RELATION*, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DAN
LEADERSHIP TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. BPR AMBULU
DHANAARTHA JEMBER

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk
menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh :

RINA NUGRAHENI

NIM. 1310411225

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
FEBRUARI, 2018

ABSTRACT

This study aims to examine the effectiveness of the application of Human Intercourse and Environmental Physical Conditions to Employee Work Ethics. Based on the results of previous research, the physical condition of the environment is an environment that is formed from the application of human relationships. Relationships between humans contain the meaning of a communication because of its orientation to behavior. Organizations should, therefore, give employees the freedom to communicate so that they are able to cooperate well in their work.

This research was conducted at one service company in jember. The method used in the form of survey methods through the distribution of questionnaires. Of the population of 32 people, with menggunakan population of all employees is 32 people. The calculation result of coefficient of determination total show that 96,9% change of dependent variable can be explained by independent variable. While the rest of 3.1% is explained by other variables outside the research model.

Keywords: Inter-human Relations, Environmental Physical Condition, and Leadership Work Ethic,

I. PENDAHULUAN

Berkaitan dengan pengelolaan perusahaan organisasi dalam mencapai tujuannya. Harsey dan Blanchard (2000) menyatakan bahwa pemanduan tujuan perusahaan dan efektifitas, menunjukkan tujuan perusahaan meski didukung oleh semua pihak dalam perusahaan, inilah yang disebut “pemanduan tujuan yang sesungguhnya”. Pihak-pihak yang dimaksud disini adalah para manajer atau pimpinan perusahaan dan para bawahan atau karyawan. Dengan demikian berarti sebuah perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan perusahaan mampu bekerja sama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan perusahaan secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai kelangsungan hidup serta perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya koordinasi secara menyeluruh dari sumber daya yang dimiliki, diantaranya financial, fisik, kemampuan teknologis serta sumber daya manusianya. Aspek manusia memegang peranan penting dalam kelangsungan serta perkembangan perusahaan, baik itu kegiatan produksi

pemasaran dan teknologi tidak akan berjalan tanpa adanya manusia. Oleh karena itu, perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu menciptakan berbagai ide kreatif agar dapat mengalokasikan sumber-sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Pengertian *human relation* menurut Effendy (2009) adalah komunikasi antarpersonal untuk membuat orang lain mengerti dan menaruh simpati. Dimana komunikasi dilakukan oleh atasan kepada karyawan, karyawan kepada atasan dan karyawan kepada karyawan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena interaksi karyawan dalam lingkungan instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja individu.

Selain *human relation* adapula faktor yang ada diluar perusahaan atau bisa disebut dengan lingkungan sekitar perusahaan yang bisa mengurangi etos kerja karyawan. Lingkungan sekitar perusahaan sering juga disebut sebagai kondisi fisik lingkungan kerja. Karena kondisi fisik lingkungan kerja yang menyenangkan ketika jam kerja akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhannya dalam melakukan tugas-tugas perusahaan. Seperti yang dikemukakan Rukmana (2010) kondisi fisik lingkungan kerja adalah keseluruhan atau keadaan yang berbentuk fisik yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, misalnya: dekorasi ruangan, kebersihan, sirkulasi udara, kebisingan dan keamanan.

Selain faktor *human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja, adapula faktor *leadership*. Karena dengan adanya *leadership* etos kerja karyawan dapat diupayakan agar dapat mencapai tingkat yang diinginkan, sehingga dapat mendukung tingkat produktifitas yang tinggi. Di dalam suatu perusahaan *leadership* juga merupakan faktor penentu sukses atau gagalnya perusahaan. Dimana seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk meyakinkan anggotanya dalam mengembangkan dan mempraktekan hubungan kerja sama yang sehat antar anggota perusahaan.

Sesuai dengan latar belakang tersebut maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan mengambil judul :

“PENGARUH HUMAN RELATION, KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA DAN LEADERSHIP TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. BPR DHANAARTHA AMBULU”

1.2 Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini menentukan kemana suatu penelitian diarahkan. Perumusan masalah pada hakekatnya merupakan perumusan dalam penelitian yang jawabannya akan dicari melalui penelitian.

1. Apakah *Human Relation*, kondisi fisik lingkungan kerja dan *leadership* mempunyai pengaruh yang silmutan terhadap etos kerja karyawan pada PT. BPR Dhanaartha Ambulu?
2. Apakah *Human relation*, berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan PT. BPR Dhanaarha Ambulu?
3. Apakah kondisi fisik lingkungan kerja, berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan PT. BPR Dhanaartha Ambulu?
4. Apakah *leadership* berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan. PT. BPR Dhanaartha Ambulu?

1.3 Tujuan penelitian

Atas dasar rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh *human relationship*, Kondisi fisik lingkungan kerja secara simultan terhadap etos kerja karyawan PT. BPR Dhanaartha Ambulu.
2. Untuk menganalisis pengaruh *human relation*, berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan PT. BPR Dhanaartha Ambulu.
3. Untuk menganalisis pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja, berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja PT. BPR Dhanaartha Ambulu.
4. Untuk menganalisis pengaruh *leadership*, berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan PT. BPR Dhanaartha Ambulu.

II. LANDASAN TEORI

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Menurut sinamo (2011) etos kerja adalah seperangkat prilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigm kerja yang integral. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan

dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat system dan alat-alat pendukung. Sukardewi (2013) mendefinisikan etos kerja sebagai, karakter, sikap, kebiasaan, kepribadian serta keyakinan terhadap sesuatu.

Secara sederhana *human relations* diartikan sebagai hubungan manusia atau hubungan antar manusia. Sebuah Studi yang mengatur apa dan bagaimana hubungan-hubungan dapat terjadi di antara manusia, dengan tujuan terciptanya hubungan yang harmonis lewat bentuk proses-proses komunikasi yang ada. Teori ini diurus dengan baik dan dapat mencapai sasaran yang ditetapkan apabila di dalam organisasi itu terdapat hubungan antar-pribadi yang serasi (Tjiptono, 2013)

Menurut Supriadi dalam Subroto, (2005) “ lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah kerja. Berdasarkan teori tersebut maka dapat diambil pengertian bahwa keadaan lingkungan sekitar para karyawan bekerja merupakan tempat yang menentukan para karyawan dalam bekerja perlu diciptakan suatu lingkungan yang kondusif yang dapat menentramkan dan dapat membuat betah karyawan dalam bekerja.

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya Peranan staf dalam management (1976), kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja sama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin organisasi.

III. PEMBAHASAN

i. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden karyawan PT. BPR Ambulu Dhana Artha berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Presentase
1.	Laki-laki	18	56,25 %
2.	Perempuan	14	43,75%
Jumlah		32	100%

Sumber : Data primer (Data diolah)

Berdasarkan Tabel responden diklasifikasikan atas 2 (dua) jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 18 orang (56,25%), sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (43,75%).

1.1.1 Umur Responden

Umur responden karyawan PT. BPR Ambulu Dhana Artha Jember dapat dilihat pada tabel :

Tabel 4.6 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Presentase
1.	21 tahun s/d 30 tahun	12	37,5%
2.	31 tahun s/d 40 tahun	16	18,75%
3.	> 41 tahun	14	43,75%
Jumlah		32	100%

Sumber : Data Primer (data Diolah)

Berdasarkan tabel, responden diklasifikasikan atas 3 (tiga) tingkatan usia, yakni responden yang berusia antara 21 tahun sampai dengan 30 tahun, responden yang berusia 31 tahun sampai 40 tahun serta responden yang berusia diatas 41 tahun. Jumlah responden yang

berusia antara 21 tahun sampai dengan 30 tahun adalah sebanyak 12 orang (37,5%),usia antara 31 tahun sampai dengan 40 tahun adalah sebanyak 16 orang (18,75%), sedangkan yang berusia diatas 41 tahun adalah sebanyak 14 orang (43,75%).

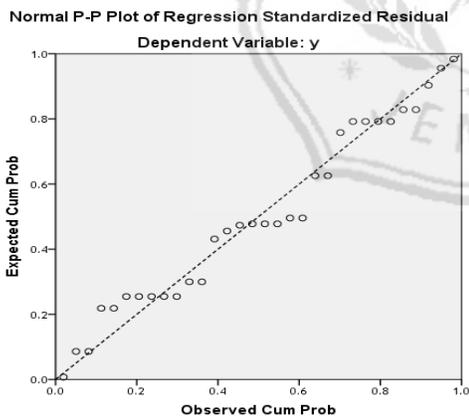
4.8 : Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Human Relation (X1)	0,805	Reliabel
2.	Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2)	0,808	Reliabel
3.	Leadership (X3)	0,800	Reliabel
4.	Etos Kerja (Y)	0,795	Reliabel

Sumber : Lampiran 11

Dari hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari Cronbach Alpha dari masing-masing Variabel yang menjadi instrument dalam penelitian ini lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

1.1.2 Uji Normalitas



Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik yang terjadi menyebar di sekitar garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

1.1.3 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.984 ^a	.969	.965	.679	1.585

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : lampiran 15

Berdasarkan tabel output diatas dapat dikatakan, jika nilai durbin Watson sebesar = 1,585 dan $dU = 1,6505$ dan $dL = 1,2437$ dan dikatakan Autokorelasi apabila nilai DW berada diantara dU dan $(4 - dU)$.

$$dU < DW < 4 - dU$$

$$\text{jadi } 1,6505 > 1,585 < 4 - 1,6505$$

jadi dapat disimpulkan bahwa bebas autokorelasi.

1.1.1 Uji T

Analisis Uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

1. Diketahui nilai sig untuk pengaruh human relation terhadap etos kerja adalah sebesar $0,217 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,264 < t$ tabel $2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh human relation terhadap etos kerja. hal ini dikarenakan setiap karyawan kurang mempunyai rasa kebutuhan akan kerja sama dengan karyawan lain.
2. Diketahui nilai sig untuk pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja adalah sebesar $0,835 > 0,05$ dan nilai t hitung $211 < t$ tabel $2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja. hal ini dikarenakan setiap karyawan perusahaan kurang mampu di dalam menerapkan suatu kondisi fisik lingkungan yang nyaman untuk bekerja, dimana mereka menerima untuk bekerja dengan kondisi yang telah disediakan oleh perusahaan.
3. Diketahui nilai sig untuk pengaruh leadership terhadap etos kerja adalah sebesar $0,001 > 0,05$ dan nilai t hitung $3,831 < t$ tabel $2,048$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh leadership terhadap etos kerja.

Sumber : Lampiran 14

1.1.4 Uji F

Untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan uji F dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai sig < 0,05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$F \text{ tabel} = F (k ; n - k) = (3 ; 29) = 2,93$$

Keterrangan ;

n = jumlah populasi

k = jumlah variabel X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.596	3	133.532	289.755	.000^b
	Residual	12.904	28	.461		
	Total	413.500	31			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 32 responden pada PT. BPR Ambulu Dhana Artha di Jember dengan uji validitas dan reliabilitas variabel *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja dan leadership yang masing-masing variabel sebanyak 7 item diketahui keempat instrument dinyatakan valid dan reliabel yaitu r hitung > r tabel.

2. Pengaruh human relation terhadap etos kerja karyawan. tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel human relation terhadap etos kerja karyawan. Etos kerja karyawan merupakan penggambaran suatu sikap yang mengandung makna sebagai aspek evaluative yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja. human relation membentuk sikap dimana, hal ini perlu dimiliki oleh setiap individu atau kelompok lingkungan kerja agar tercipta suatu pandangan hidup yang mempunyai satu tujuan.
3. Pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja didalam suatu perusahaan. Dimana perasaan, pembicaraan dan tindakan ini dibentuk melalui suatu kondisi fisik lingkungan kerja, apabila kondisi fisik lingkungan kerja ini baik dan nyaman maka akan menimbulkan perasaan senang, pembicaraan serta tindakan yang baik dan menyenangkan serta sebaliknya.
4. Pengaruh leadership terhadap etos kerja karyawan. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari leadership. Karena kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengaruh terhadap usaha-usaha semua karyawan untuk peningkatan suatu etos kerja karyawan. Tanpa kepemimpinan maka tujuan perseorangan dan tujuan perusahaan menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya.

Kesimpulan tersebut menjelaskan bahwa leadership mempunyai pengaruh yang kuat terhadap etos kerja karyawan. Hal ini mengkonfirmasi adanya pengaruh secara langsung terhadap etos kerja karyawan, dan hasil pengaruh total pada masing-masing variabel ditemukan bahwa variabel leadership merupakan variabel dependen dengan pengaruh dominan terhadap variabel etos kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aristian Cahyo Wardani. 2014. *Analisis Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Ambulu Dhana Artha Jember*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jember : Fakultas Ekonomi

Eka, Mochamad, Ika. 2014. *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi fisik lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan*. Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya.

Edy,Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Fitriya. 2016. *Pengaruh Human Relationship, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jember : Fakultas Ekonomi.

Galih, Azis. 2016. *Analisi Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pandanaran.

Izudin Jamil. 2016. *Pengaruh Human Relationship, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PTPN. XII Kebun Mumbul sari Jember*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Jember : Fakultas Ekonomi.

Nur Arifah. 2015. *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ovi Setya Prabowo. 2008. *Analisis Pengaruh Human Relation,Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Pati*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta : Fakultas Ekonomi.

Sondang P. Siagian. 1983. *Peranan Staf Dalam Management*. PT. Gunung Agung, Jakarta.

Widdi Ega Rukmana. 2010. *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Longkungan Terhadap etos kerja dan Kinerja karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal*. Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang : Fakultas Ekonomi.

