



**ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR
MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
ETOS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAKERJAAN BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RABBIYUNA KARDINA
NPM 1515310203

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2019**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : RABBIYUNA KARDINA
NPM : 1515310203
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATION*
(HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN
KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
ETOS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN
SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN BINJAI

MEDAN, JULI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR. S.E., M.SI)

DEKAN



(DR. SURYA NITA, S.H., M.HUM)

PEMBIMBING I

(DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(RAHMAT HIDAYAT. S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA
UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : RABBIYUNA KARDINA
NPM : 1515310203
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION
(HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN
KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
ETOS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN
SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN BINJAI

MEDAN, JULI 2019

KETUA



(NUR AFRINA SIREGAR, S.E., M.SI)

ANGGOTA II

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA I

(DR. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA III

(RIZAL AHMAD, SE., M.SI)

ANGGOTA IV

(DR. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.SI)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Rabbiyuna Kardina
NPM : 1515310203
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S 1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpab untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Juni 2019
METERAI
TEMPEL
DC41CAFF908168351
ENAM RIBURUPYH
(Rabbiyuna Kardina)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rabbiyuna Kardina
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 11 November 1997
Npm : 1515310203
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Binjai km. 10,5 Jl. Masjid

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Juni 2019

Yang membuat pernyataan



(Rabbiyuna Kardina)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RABBIYUNA KARDINA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 11 November 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310203
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3.57

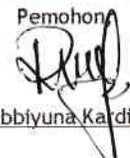
Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	ANALISIS PENGARUH JOB DISCRITION DAN JOB INSECURITY TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN BINJAI	<input type="checkbox"/>
2.	ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) BPJS KETENAGAKERJAAN BINJAI	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	PENGARUH BUDAYA KAIZEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) BPJS KETENAGAKERJAAN BINJAI	<input type="checkbox"/>

NB: Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

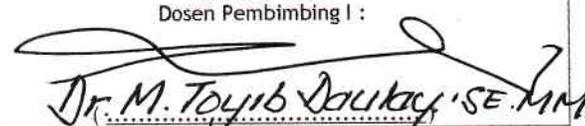

 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)
 Rektor I

Medan, 20 Oktober 2018


 (Rabbiyuna Kardina)
 Pemohon

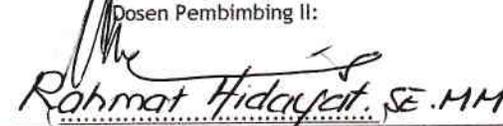
Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 20/10/2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 Dr. M. Toiyib Soukay, SE.MM.

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 31/10/2018
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 Rahmat Hidayat, SE.MM

TANDA BEBAS PUSTAKA

No. 35/perp/BP/2019

Dinyatakan tidak ada sangkut

dan paku UPT. Perpustakaan

U 2 JUL 2019

Perpustakaan

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041



Medan, 02 Juli 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

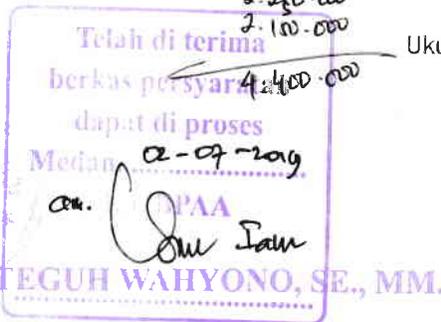
Nama : RABBIYUNA KARDINA
Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 11 November 1997
Nama Orang Tua : ROSMANSYAH
N. P. M : 1515310203
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081264915132
Alamat : Jl. Medan Binjai Km 10,5

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	600.000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	500.000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	1.500.000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	100.000
Total Biaya	: Rp.	2.100.000
5. Ukt 8-12		2.200.000
		2.100.000

2/ Juli 19 (Fam)



Ukuran Toga : M

Diketahui / Disetujui oleh :

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya

RABBIYUNA KARDINA
1515310203

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
 Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : RAHMAT HIDAYAT, SE., MM
 Nama Mahasiswa : RABBIYUNA KARDINA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310203
 Jenjang Pendidikan : STRATA SATU
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PECAWAJ PADA KANTOR BADAN PENYELENGARA JAMINAN SOSIAL (BPTJ) KETENAGAKERJAAN BINJAI

TANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	<p>rapikan salah ketik/juris</p> <p>Paragraf Spasi</p> <p>Urangha konseptual buat teori Spasi</p> <p>penulisan Gambar & Tabel</p>	<p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p> <p><i>[Signature]</i></p>	
	<p>Revisi Semesta</p> <p>10/1/2019</p>	<p><i>[Signature]</i></p>	

[Signature]
 PR

Medan, 07 Januari 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email. unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. TOYIB DAULAY, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : RAHMAT HIDAYAT, SE., MM
 Nama Mahasiswa : RABBIYUNA KARDINA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310203
 Jenjang Pendidikan : STRATA SATU (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEKAWAI PADA KANTOR BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN BINTAI

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
08/05/19	BAB I BAB II BAB III BAB IV		sepat selesai.
07/05/19	BAB V simpulan saran		sepat selesai
09/05/2019	ace pembahasan skripsi		ace sepat M. Widya

Dr. M. Toyib Daulay

Medan, 09 Mei 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. TOYIB DAULAY, SE., MM
 Dosen Pembimbing II : RAHMAT HIDAYAT, SE., MM
 Nama Mahasiswa : RABBIYUNA KARDINA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310203
 Jenjang Pendidikan : STRATA SATU
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
05/01/2019	BAB I BAB II BAB III Daftar pustaka Daftar Quisman		Rapat topikal
07/01/2019	Acc Quisman proposal		Acc Quisman

M. TOYIB DAULAY, SE., MM

Medan, 07 Januari 2019

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nifa, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. TOYIB DAULAY, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : RAHMAT HIDAYAT, SE, MM
 Nama Mahasiswa : RABBIYUNA KARDINA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310203
 Jenjang Pendidikan : STRATA SATU (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEKAWAI PADA KANTOR BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOCIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN BINDAI

TANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Cover		
	Hal pengesahan		
	Hal persetujuan		
	Daftar Isi		
	Daftar Lampiran		
	Lampiran →		
	Spesifikasi sesuai panduan		
	Brochure		
	Acc & Daug		
	17/06/2019		

Medan, 09 Mei 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 29/06/2019 11:25:47

**"RABBIYUNA
KARDINA_1515310203_MANAJEMEN.docx"**

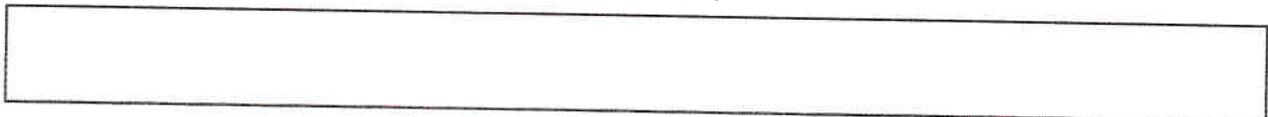
Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 53	wrds: 6911	http://eprints.undip.ac.id/23078/1/SKRIPSI_FULL-WIDD1.pdf
% 41	wrds: 6945	https://angga-angga-ferdian.blogspot.com/2009/02/anggasemut.html
% 41	wrds: 5229	https://id.123dok.com/document/z1d1mxvz-pengaruh-human-relation-hubungan-antar-manusia-dan...

[Show other Sources:]

Processed resources details:

158 - Ok / 33 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
[not detected]	[not detected]	[not detected]	[not detected]

Excluded Urls:



Nomor : B/4668/042019

Lampiran :-

05 April 2019

Yth.

Bapak/ Ibu Pimpinan
Universitas Pembangunan Panca Budi
Fakultas Sosial Sains
Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5
Medan – Sumatera Utara

Perihal : Persetujuan Izin Research

1. Menindak lanjuti Surat Saudara Nomor : 4526/17/FSSM/2019, Tanggal 04 April 2019 Perihal Permohonan Research di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai atas nama RABBIYUNA KARDINA 1515310203
2. Sehubungan dengan hal tersebut bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu pimpinan bahwa nama tersebut sedang melaksanakan Riset dan Pengambilan data di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Binjai dengan judul **"Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai"**

Demikian kami sampaikan, atas kerjasamanya dihaturkan terimakasih.



BPJS
Ketenagakerjaan
BINJAI

Anita Fitriana
Pps. Kepala Kantor Cabang

IS/in/KS.00

Ace
Fiday
17/05/2019.



Ace (PK T)
pencalun
04/05/2019

**ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR
MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
ETOS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAKERJAAN BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RABBIYUNA KARDINA
NPM 1515310203

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2019**

ACC PR I
Summer proposal
7/01/2019



ACC PR I
Summer proposal
7/01/2019

**ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR
MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
ETOS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN
PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS)
KETENAGAKERJAAN BINJAI**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan
Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RABBIYUNA KARDINA
NPM
1515310203

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
MEDAN
2018**

ABSTRAK

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Permasalahan yang mendasari penelitian ini apakah *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 50 responden, Dari hasil uji F atau secara serempak/simultan variabel independen (*Human Relation* dan Lingkungan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Etos Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima. Sedangkan hasil Uji Parsial (Uji-t) Variabel *Human Relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima. Dan Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima. Sementara hasil Uji Determinasi menunjukkan besarnya adjusted R square sebesar 0.975 hal ini berarti 97.5% variasi Etos Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen *Human Relation* dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya (100% - 97.5% = 2.5%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti insentif, lingkungan kerja dan penghargaan.

Kata Kunci : Human Relation, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja.

ABSTRACT

The Social Security Organizing Agency (BPJS) is a legal entity established to organize insurance programs. The problems that underlie this research are human relations and work environment conditions that have a simultaneous and partial influence on the work ethic of employees at the Office of the Social Security Agency (BPJS) of Binjai. The data collection techniques in this study were conducted with a questionnaire by distributing a list of questions to respondents as many as 50 respondents, From the results of the F test or simultaneously / simultaneously independent variables (Human Relations and Work Environment) have a positive and significant effect on the Work Ethic variable, it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. While the results of the Partial Test (t-Test) Variable Human Relation partially have a positive and significant effect on the work ethic, it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. And Work Environment Variables partially have a positive and significant effect on work ethic, it can be concluded that hypothesis 1 is accepted. While the results of the Determination Test showed an adjusted R square of 0.975 this means 97.5% variation in Work Ethics which can be explained by the independent variables Human Relations and Work Environment while the rest (100% - 97.5% = 2.5%) can be explained by other independent variables such as incentives , work environment and appreciation.

Keywords: *Human Relations, Work Environment and Work Ethic.*

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	11
1. <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia)	11
a. Pengertian <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia)	11
b. Fungsi dan Tujuan <i>Human Relations</i>	13
c. Hambatan <i>Human Relation</i>	15
d. Indikator <i>Human Relation</i>	16
2. Lingkungan Kerja	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja	16
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
c. Aspek Lingkungan Kerja	22
d. Indikator Lingkungan Kerja	23
3. Etos Kerja	24
a. Pengertian Etos Kerja	24
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerj	25
c. Aspek-aspek Etos Kerja	27
d. Ciri-ciri Etos Kerja	30
e. Indikator Etos Kerja	31
B. Penelitian Sebelumnya	31
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis	35

BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel /Jenis dan Sumber Data	38
D. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data.....	42
1. Uji Validitas	42
2. Uji Reliabilitas	43
3. Uji Asumsi Klasik.....	43
4. Model Analisis Regresi Berganda.....	44
5. Pengujian Hipotesis.....	44
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	47
1. Sejarah Sejarah BPJS Ketenagakerjaan	47
2. Visi dan Misi	49
3. Struktur Organisasi	50
4. Penyajian Data	51
5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	63
6. Teknik Analisis Data.....	64
7. Analisis dan Evaluasi	68
8. Pengujian Hipotesis.....	69
a) Uji Pengaruh Serempak (simultant).....	69
b) Uji parsial (Uji - t)	71
c) Uji Koefisien determinan (R ²).....	73
B. Pembahasan Hasil Penelitian	74
1. Pengaruh <i>Human Relation</i> Terhadap Etos Kerja	74
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.....	74
3. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja	74
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	76
B. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Tahun 2019	37
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	40
Tabel 3.3	Skor Berdasarkan Skala Likert	41
Tabel 4.1	Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2	Komposisi Responden Berdasarkan Umur	52
Tabel 4.3	Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 4.4	Hasil jawaban responden tentang X1.1.....	53
Tabel 4.5	Hasil jawaban responden tentang X1.2.....	53
Tabel 4.6	Hasil jawaban responden tentang X1.3.....	54
Tabel 4.7	Hasil jawaban responden tentang X1.4.....	54
Tabel 4.8	Hasil jawaban responden tentang X1.5.....	55
Tabel 4.9	Hasil jawaban responden tentang X1.6.....	55
Tabel 4.10	Hasil jawaban responden tentang X2.1.....	56
Tabel 4.11	Hasil jawaban responden tentang X2.2.....	56
Tabel 4.12	Hasil jawaban responden tentang X2.3.....	57
Tabel 4.13	Hasil jawaban responden tentang X2.4.....	57
Tabel 4.14	Hasil jawaban responden tentang X2.5.....	58
Tabel 4.15	Hasil jawaban responden tentang X2.6.....	58
Tabel 4.16	Hasil jawaban responden tentang X2.7.....	59
Tabel 4.17	Hasil jawaban responden tentang Y.1.....	59
Tabel 4.18	Hasil jawaban responden tentang Y.2.....	60
Tabel 4.19	Hasil jawaban responden tentang Y.3.....	60
Tabel 4.20	Hasil jawaban responden tentang Y.4.....	61
Tabel 4.21	Hasil jawaban responden tentang Y.5.....	61
Tabel 4.22	Hasil jawaban responden tentang Y.6.....	62
Tabel 4.23	Hasil jawaban responden tentang Y.7.....	62
Tabel 4.24	Hasil Uji Validitas	63
Tabel 4.25	Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.26	Hasil Uji Multikolinieritas	67
Tabel 4.27	Descriptive Statistics.....	69
Tabel 4.28	Hasil Uji F.....	70
Tabel 4.29	Hasil Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4.30	Hasil Uji-t.	71
Tabel 4.31	Hasil Uji Determinasi.. ..	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	65
Gambar 4.2 Pengujian Normalitas P-P Plot.....	66
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dan Skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun judul skripsi “Analisis Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai.”

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M, selaku pembimbing I saya yang telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rahmat Hidayat. S.E., M.M. selaku pembimbing II saya telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Rizal Ahmad. S.E., M.Si. selaku Dosen Penguji saya telah memberikan dalam sidang Ujian Meja Hijau.

7. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis di bangku kuliah sampai dengan selesai.
8. Bapak Kepala Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
9. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak memerlukan penyempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengaharapkan kritik dan saran untuk menyempurnakan penulisan ini. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Amin Ya Rabbal a'lam.

Medan, Juli 2019
Penulis

(Rabbiyuna Kardina)

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian.

Human Relations dalam organisasi karyawan adalah interaksi antara orang –orang yang berada struktur formal yang disusun secara fungsional untuk mencapai suatu tujuan lembaga atau perusahaan. *Human Relations* dalam aktivitas manajemen organisasi atau lembaga menitik-beratkan kepada suatu upaya agar para karyawan terintegrasi kedalam situasi untuk saling bekerja sama antar karyawan dalam satu tim kerja (*team work*), meningkatkan produktivitas, dan memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Kegiatan *Human Relations* tidak terlepas dari konsep manajemen yang membantu mengarahkan setiap kegiatan *Human Relations* berlangsung. *Human Relations* merupakan kegiatan memanusiakan manusia dengan menggunakan teknik komunikasi *persuasive* dan komunikasi yang dilakukannya secara informal. Memanusiakan manusia disini artinya adalah bagaimana perusahaan menganggap karyawan yang ada di perusahaan ini sebagai manusia seutuhnya secara psikologis, bukan hanya mengedepankan fisiknya saja tetapi juga memperhatikan psikologis dan psikis dari pada karyawan.

Human Relations penting dilakukan oleh sebuah perusahaan, dalam hal ini pimpinan perusahaan harus lebih sensitif / peka terhadap karyawannya. Menjalankan kegiatan *Human Relations* salah satunya adalah dengan memperlakukan karyawannya secara manusiawi, karena karyawan adalah seorang manusia seutuhnya bukan mesin pekerja yang diperlakukan sesuka hati pemimpin, selain itu perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawannya

seperti memperhitungkan keberadaannya sehingga karyawan merasa diakui. *Human Relations* terlihat sebagai suatu hal yang biasa dan mudah dilakukan, tetapi sebenarnya tidaklah demikian adanya. *Human Relations* merupakan suatu hal yang dinamis dan tidak terlepas dari faktor manusia. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan misalnya komunikasi, tugas, dan tanggung jawab atau pendelegasian wewenang akan sangat sulit dilakukan jika tidak dibarengi dengan proses *Human Relations* yang baik.

Menjalin suatu hubungan pasti akan menemukan permasalahan terkait dengan ini *Human Relations* tidak terlepas dari faktor manusia itu sendiri, di dalam dunia kerja tidak tertutup kemungkinan akan timbul suatu masalah atau konflik di sebuah instansi/perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu menjalin hubungan baik kepada karyawannya dan melakukan suatu komunikasi persuasive yang bersifat membujuk secara sukarela tanpa adanya paksaan atau ancaman.

Komunikasi persuasif disini ditekankan agar seorang pemimpin dapat menuangkan ide atau gagasan yang dapat memotivasi kerja karyawannya, baik dalam pekerjaannya ataupun diluar pekerjaannya yang dapat berpengaruh pada prestasi kerja karyawannya.

Menjalin hubungan yang baik dengan karyawan sangat disarankan, karena karyawan merupakan bagian dari internal organisasi/ perusahaan yang tidak bisa dipisahkan, karena karyawan publik paling penting di dalam sebuah organisasi/ perusahaan. Aspek yang amat penting bagi kesuksesan organisasi/ perusahaan adalah karyawan, sebelum ada hubungan dengan konsumen, pelanggan, lingkungan, investor, dan pihak lain diluar organisasi/ perusahaan,

perusahaan harus lebih dahulu memperhatikan orang-orang yang bekerja kepada mereka yakni karyawan.

Human Relations bisa berjalan dengan baik apabila didalam sebuah perusahaan ini dijadikan sebuah kebijakan perusahaan sehingga karyawan dapat termotivasi dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Human Relations akan berjalan dengan baik apabila diimbangi atau diiringi dengan kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Kebijakan perusahaan adalah ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan usaha. Kebijakan perusahaan juga merupakan suatu rangkaian konsep dan asas kemanusiaan yang menjadi pedoman kerja karyawan dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak. Kebijakan perusahaan tentunya harus dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku dan diikuti oleh seluruh karyawan perusahaan.

Kebijakan –kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan sebagai bentuk implementasi dari kegiatan *Human Relations*, dapat dilihat dari kontinuitas kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan setiap tahunnya. Kegiatan *Human Relations* ada yang ditetapkan menjadi sebuah kebijakan dan tidak ditetapkan menjadi sebuah kebijakan. Kegiatan seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki produktivitas tinggi merupakan salah satu kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan, itu merupakan salah satu kegiatan *Human Relations* untuk memotivasi karyawan agar memiliki semangat kerja yang tinggi dan terarah.

Kegiatan yang tidak ditetapkan sebagai kebijakan namun merupakan kegiatan *Human Relations* adalah seperti kegiatan diluar jam kerja berkumpul bersama, makan bersama dan lain hal sebagainya. Kegiatan tersebut merupakan kegiatan *Human Relations* yang dilaksanakan oleh pimpinan kepada karyawannya untuk lebih meningkatkan kekompakan dan kekeluargaan namun tidak tercantum sebagai kebijakan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:159) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisika adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Menurut Sedarmayanti (2017:125), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah: penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, ruang bising, penggunaan warna,

peralatan kantor, keamanan kerja, musik tempat kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Menurut Sinamo (2011:64) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan.

Menurut Salamun (2015:96) seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi diindikasikan dengan: (1) kerja keras, dimana pegawai mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai, (2) disiplin kerja, dimana pegawai memiliki sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, (3) jujur, dimana pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan, (4) tanggungjawab, dimana pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan, (5) rajin, terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai, dan (6) tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb).

Dari uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawainya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan hasrat kerja mereka, selain itu dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, serta pemberian insentif bagi pegawai.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Analisis Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan masih kurang harmonis, hal ini disebabkan pimpinan jarang

mengadakan kegiatan yang bersifat kekeluargaan seperti kegiatan diluar jam kerja berkumpul bersama, makan bersama dan lain hal sebagainya.

- b) Lingkungan kerja yang dirasakan pegawai seperti kebersihan, ruang tempat kerja tidak sesuai dengan harapan pegawai.
- c) Karyawan yang tidak dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan yang di bebankan menjadi semakin menumpuk dan hasil pekerjaannya pun masih belum optimal.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka dibatasi masalah pada variabel independen yaitu *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja sedangkan variabel dependen yaitu Etos Kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini pada:

1. Apakah secara parsial *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai.

2. Apakah secara parsial kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai.
3. Apakah secara simultan *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

- a) Untuk menganalisis apakah *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai.
- b) Untuk menganalisis apakah kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai.
- c) Untuk menganalisis apakah *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

a) Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai masalah yang diteliti dan dapat membandingkan hasil teori dengan praktek mengenai *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja serta etos kerja pegawai.

b) Bagi BPJS Ketenagakerjaan Binjai.

Untuk dapat mengetahui sejauh mana etos kerja pegawai. Dan hasil penelitian menjadikan acuan dalam mengatasi masalah etos kerja pegawai

c) Bagi Peneliti selanjutnya

Dapat menjadi bahan pembantu, bahan referensi atau sebagai bahan pembanding dan dasar pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis dan juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian Annisa Ayu Fadillah (2015) yang berjudul Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang, sedangkan penelitian ini berjudul Analisis Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai.

Perbedaan dan Persamaan penelitian terletak pada :

1. **Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier Berganda dengan jumlah seluruhnya 4 (empat) variabel. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel.
2. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variable bebas (*Human Relation* (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi) dan 1 (satu) variable terikat (Kinerja Karyawan) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja serta 1 (satu) variable terikat yaitu Etos Kerja Pegawai.
3. **Jumlah sampel (n)** : Penelitian terdahulu berjumlah 80 karyawan, sebagai responden sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 50 pegawai sebagai responden.
4. **Waktu Penelitian** : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
5. **Lokasi Penelitian** ; Penelitian terdahulu di Hotel Dafam Semarang. Sedangkan penelitian ini dilakukan Pada Kantor (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

a. Pengertian *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

Hubungan manusiawi adalah terjemahan dari *human relation*. Orang-orang juga ada yang menterjemahkan menjadi ” hubungan manusia ” atau juga diterjemahkan ” hubungan antar manusia ”, yang sebenarnya tidak terlalu salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah manusia. Hanya saja, disini sifat hubungan sesama manusianya tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antara orang-orang yang berkomunikasi dimana mengandung unsur-unsur kejiwaan yang amat mendalam. Dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu merupakan suatu komunikasi karena sifatnya yang orientasi pada perilaku (*action oriented*), hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang.”

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

organisasi adalah adanya hubungan orang-orang yang ada di dalamnya dalam rangka mencapai tujuan. Hubungan-hubungan tersebut, baik bersifat formal (*Impersonal*) maupun nonformal (*Personal*) merupakan salah satu cara orang-orang atau antar unit kerja untuk kerjasama dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Terlebih bila disimak bahwa tugas-tugas organisasi dibagi ke dalam orang-orang atau unit-unit kerja tertentu. Dengan demikian proses interaksi antara satu orang dengan orang lainnya merupakan suatu aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan.

Terlepas sejauh mana ukuran ideal untuk menjalin hubungan formal dan informal, setiap pimpinan organisasi dituntut untuk menjalin suasana kerja yang harmonis dimana orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut tidak semata-mata dipandang sebagai mesin produksi, melainkan dilihatnya sebagai manusia sebagaimana mestinya. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Onong Uchjana Effendy,: "Kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi dan mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain".

Human Relations dalam organisasi dinilai sangat penting dalam menciptakan hubungan kerja, suasana kerja dan motivasi kerja. Serta dalam menciptakan gairah dan semangat kerja.

Menurut S.P. Siagian (2014:7) *Human Relation* adalah Hubungan manusiawi keseluruhan rangkaian hubungan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan.

Menurut Rachmadi (2012:125) menyatakan bahwa :”Hubungan manusiawi adalah keseluruhan rangkaian baik bersifat formal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, serta bawahan dengan bawahan yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa agar tercipta suatu team work dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka pencapaian tujuan.”

Menurut Wursanto (2010:169) ”Hubungan antara manusia *human Relation* adalah interaksi antar seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja dalam organisasi kekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan *human relation* dalam penelitian ini adalah hubungan antara orang-orang atau individu pada suatu organisasi dalam berintegrasi untuk mencapai suatu tujuan.

b. Fungsi dan Tujuan *Human Relations*

Fungsi *Human Relations* bagi organisasi dan pelaksanaannya adalah identik dengan maksud dan tujuan dijadikannya Human Relations seperti yang telah dikemukakan oleh H.R Danan Djaja (2010:195) :

- 1) Mencegah salah pengertian antara pimpinan dan bawahan
- 2) Mengembangkan kerjasama antara pimpinan dengan bawahan
- 3) Dapat membentuk suatu kelompok kerja atau *group dynamic* atau *team work* yang efektif.
- 4) Mengarahkan individu dalam kelompok kepada satu tujuan.

Dari hal diatas dapat disimpulkan bahwa *Human Relations* tidak lepas dari individu yang harus menjalankan fungsinya dengan mengikuti peraturan-peraturan yang berorientasi kepada pencapaian sasaran. Pencapaian sasaran

ini memungkinkan orang bekerja dengan memperoleh kepuasan dari hasilnya. Kemudian Keith Davis memberikan pengertian *Human Relations* ditinjau dari sudut Pimpinan yang mempunyai tugas memimpin kelompoknya dan mempertanggung jawabkannya yang dikutip oleh Oemi Abdurrachman, yaitu:

”*Human Relations* adalah interaksi dari orang-orang kedalam suasana kerja dengan memotivasi , mereka akan bekerja bersama-sama secara produktif, kooperatif dengan kepuasan baik mengenai segi ekonominya maupun psikologi dan sosialnya. *Human Relations* yang efektif adalah usaha untuk memenuhi kebutuhan orang-orang itu, memberikan kepuasan pada mereka dengan batas-batas kemampuan badan itu”. (Abdurrachman, 2013:81)

Dalam pengertian *Human Relations* tersebut tercermin adanya kehendak agar segenap aktivitas menyatu padukan manusia dengan pekerjaan di dalam suatu organisasi memungkinkan berkembangnya diri manusia sepenuhnya. Sehingga antara manusia dalam melaksanakan pekerjaannya terdapat hubungan timbal balik yang bermanfaat. Hal ini juga merupakan suatu kegiatan hubungan antara pimpinan dengan bawahan di dalam suatu organisasi untuk bekerjasama, agar kebutuhan psikologisnya serta kebutuhan sosial psikologisnya dapat terpenuhi. Oleh karena itu di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi dapat dilaksanakan tanpa merasa kekurangan pemenuhan kebutuhannya, yang pada gilirannya dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, hingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

c. Hambatan *Human Relation*

Menurut Onong (2013:50) Hambatan *human relation* pada umumnya mempunyai dua sifat: objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif

adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya human relation yang tidak disengaja dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Gangguan cuaca terhadap jalannya pidato radio, gangguan lalu lintas terhadap ceramah di sebuah tempat tepi jalan raya merupakan rintangan yang bersifat objektif.

Rintangan atau hambatan yang bersifat objektif ini mungkin pula disebabkan oleh kurangnya kemampuan berkomunikasi misalnya "*field of experience*" yang tidak "*in tune*" antara komunikator dan komunikan, approach penyajian yang kurang baik, timing yang tidak cocok, penggunaan media yang keliru, dan sebagainya. Hambatan yang bersifat subjektif ialah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi.

Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, prejudice, tamak, iri hati, apatisme dan sebagainya. Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator ialah mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangi komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan.

Apabila seseorang dikonfrontasikan dengan suatu bentuk komunikasi yang tidak disukainya karena mengganggu kedudukan pendidikan, atau kepentingannya maka orang tersebut biasanya mencemoohkan komunikasi tersebut atau mungkin pula mengelakkan dan secara acuh tak acuh mendiskreditkan pesan komunikasi sebagai hal yang sukar dimengerti. Gejala

mencemoohkan dan mengelakkan suatu komunikasi untuk kemudian mendiskreditkan atau menyesatkan pesan komunikasi, dinamakan *evasion of communication*.

d. Indikator Human Relation

Menurut Onong (2013:70) Indikator *human relations* :

- 1) Terjalannya komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan
- 2) Pemimpin melaksanakan komunikasi persuasif kepada bawahan
- 3) Adanya rasa puas terhadap suasana bekerja.
- 4) Adanya kepuasan dari segi materi (upah dan gaji, fasilitas, insentif, *reward*, tunjangan) dan non materi (kompensasi, outbond, pelatihan, seminar) guna meningkatkan semangat kerja karyawan.
- 5) Adanya kebutuhan untuk bekerjasama dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut

akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2014:134) Menurut Simanjuntak (2013:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2015:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang

bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2016:63) :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Menurut Wulan (2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a) Pewarnaan
- b) Penerangan
- c) Udara
- d) Suara bising
- e) Ruang gerak
- f) Keamanan
- g) Kebersihan

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a) Struktur kerja

- b) Tanggung jawab kerja
- c) Perhatian dan dukungan pemimpin
- d) Kerja sama antar kelompok
- e) Kelancaran komunikasi

Menurut Suwatno dan Priansa, (2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1) **Faktor Lingkungan Fisik**

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privasi berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan tekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) **Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok**

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

c. Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2013:39):

1) **Pelayanan kerja**

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni :

- a) Pelayanan makan dan minum.
- b) Pelayanan kesehatan .
- c) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2) Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dddapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

d.. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2014:46) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan/cahaya ditempat kerja
- 2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja
- 3) Kelembapan udara ditempat kerja
- 4) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 5) Getaran mekanis ditempat kerja
- 6) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 7) Tata warna ditempat kerja
- 8) Dekorasi ditempat kerja
- 9) Musik ditempat kerja
- 10) Keamanan ditempat kerja

3. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Menurut Daryono, (2016:58) etos adalah salah satu kata Yunani yang masuk ke dalam banyak bahasa (termasuk bahasa Indonesia). Kata itu menunjukkan ciri-ciri, pandangan, nilai yang menandai suatu kelompok atau seseorang.. Etos menunjuk kepada suasana khas yang meliputi kerja atau profesi, dan perlu ditekankan bahwa, „suasana“ dipahami dalam arti baik secara moral.

Mochtar Buchori (2017:19) mengartikan etos kerja sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai

cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa.

Menurut Wirawan, (2011:58), mendefinisikan etos kerja berkaitan dengan ide yang menekankan individualisme atau independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan.

Etos kerja akan mempengaruhi semangat, kualitas dan produktivitas kerja. Etos kerja juga dapat membentuk semangat transformatif. Sebuah semangat yang selalu berusaha mengubah keadaan menuju kualitas yang lebih baik. Sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus jauh lebih baik dari kehidupan kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sajidah, 2010:45).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja dalam penelitian adalah cara diri dalam memandang, mempersepsi, menghayati dan menghargai sebuah nilai kerja. Etos kerja juga diartikan sebagai suatu kebiasaan yang menyangkut perilaku kerja, umumnya dibangun atas dasar nilai-nilai tertentu yang dianut dan diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.

Faktor ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini jika dikaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatarbelakangi setiap karyawan untuk melakukan sesuatu.

Menurut Siagian (2017:65), faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain adalah:

1) Motivasi.

Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etos kerja. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu..

2) Penilaian Prestasi

Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya.

3) Peraturan Organisasi

Peraturan organisasi adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkut tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab

4) Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja

Dalam hal pergaulan antara sesama karyawan dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi,

5) Kondisi Lingkungan

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha mengelola dan mengambil manfaa bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut serta di lingkungan tersebut.

6) Pembinaan

Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya. Pembinaan harus mempunyai tujuan yang jelas, karena fungsi pembinaan berhubungan langsung dengan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam merealisasikan tujuan pelayanan. Fungsi pembinaan adalah agar karyawan melakukan tugas sesuai dengan usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Aspek-aspek Etos Kerja

Sinamo (2015:101) berpendapat bahwa setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu.

Menurut Sinamo (2015:110) ada delapan aspek etos kerja, yaitu:

1) Kerja adalah Rahmat

Kerja adalah rahmat, oleh karena itu harus disyukui karena:

- a) Pekerjaan itu sendiri adalah berkat Tuhan.

- b) Karyawan selain menerima gaji tau upah dalam bekerja, juga menerima fasilitas, jabatan dan berbagai tunjangan.
- c) Talenta yang menjadi keahlian juga merupakan berkat dari Tuhan.
- d) Bahan baku yang dipakai dan diolah dalam bekerja juga telah tersedia karena rahmat Tuhan.

2) Kerja adalah amanah

Dari etos kerja adalah amanah, memunculkan kesadaran bahwa bekerja merupakan amanah, dan akan melahirkan kewajiban moral yaitu tanggung

jawab yang kemudian menumbuhkan keberanian moral dan keinginan yang kuat untuk:

- a) Bekerja sesuai dengan job description dan mencapai target-target kerja yang ditetapkan.
- b) Tidak menyalahgunakan fasilitas organisasi.
- c) Tidak membuat dan mendistribusikan laporan fiktif.
- d) Tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi.
- e) Mematuhi semua aturan dan peraturan organisasi.

3) Kerja adalah panggilan

Kerja merupakan panggilan, yang terpenting adalah agar manusia dapat bekerja tuntas dan selalu mengedepankan integritas:

- a) Setiap orang lahir ke dunia dengan panggilan khusus.
- b) Memiliki integritas yang kuat, komitmen, kejujuran, keberanian mendengarkan nurani dan memenuhi tuntutan profesi dengan segenap hati, pikiran dan tenaga.

c) Integritas adalah komitmen, janji yang harus ditepati, untuk menunaikan darma dengan tuntas.

d) Integritas berarti bersikap jujur dan berkehendak baik.

4) Kerja adalah aktualisasi

Aktualisasi diri atau pengembangan potensi dapat terlaksana melalui pekerjaan. Tujuan aktualisasi yang terpenting adalah:

a) Tak ada sukses yang berarti tanpa kerja keras.

b) Kerja keras adalah langkah menuju impian yang diidamkan.

c) Tidak berkecil hati saat mendapat halangan, jadikan batu lompatan untuk mendapatkan kesuksesan.

d) Sesuatu yang besar diperoleh dengan kerja keras penuh semangat.

5) Kerja adalah ibadah

Kerja itu ibadah, yang intinya tindakan memberi atau membaktikan harta, waktu, tenaga dan pikiran.

6) Kerja adalah seni

Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah kerja bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif, artistik, dan interaktif.

7) Kerja adalah kehormatan

Kerja sebagai kehormatan memiliki dimensi yang sangat kerja, yaitu:

a) Secara okuposional, pemberi kerja menghormati kemampuan karyawan sehingga layak melakukan tugas.

b) Secara psikologis, pekerjaan menyediakan rasa hormat dan kesadaran dalam individu bahwa ia memiliki kemampuan yang dibuktikan dengan prestasi.

- c) Secara sosial, kerja memberikan kehormatan karena berkarya.
- d) Secara financial, pekerjaan memungkinkan manusia mandiri secara ekonomis.
- e) Secara moral, kehormatan berarti mampu menjaga perilaku etis.
- f) Secara personal, kehormatan berarti keterpercayaan dari bersatunya kata dan perbuatan.
- g) Secara profesional, kehormatan berarti prestasi unggul (*superior performance*).

8) Kerja adalah pelayanan

Tujuan pelayanan yang terpenting adalah agar manusia selalu bekerja paripurna dengan tetap rendah hati. Apabila semua orang bekerja sesuai dengan hakikat profesi dan pekerjaannya, melayani dengan sempurna pernah kerendahan hati, maka setiap orang bahkan masyarakat akan bergerak ke tingkat kemuliaan yang tinggi.

d. Ciri-ciri Etos Kerja

Puspitasari (2010:31), dalam penulisannya menyampaikan bahwa etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, dengan ciri-ciri sebagai berikut :

1) Disiplin

Disiplin diri dapat diartikan dengan pemanfaatan diri sesuai dengan ketepatan waktu untuk mencapai cita-cita, karena kedisiplinan sangat penting untuk menunjang tercapainya tujuan

2) Kejujuran

Jujur adalah perilaku yang diikuti oleh sikap tanggung jawab atas apa yang telah diperbuatnya tersebut.

3) Percaya diri

Percaya diri melahirkan, kekuatan, keberanian, dan tegas dalam bersikap. Percaya diri memiliki sesuatu pengertian tindakan atau sikap dan keyakinan seseorang untuk memulai melakukan dan menyelesaikan sesuatu pekerjaan yang dihadapi

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah sikap dan tindakan seseorang didalam menerima sesuatu sebagai amanah.

5) Mandiri

Mandiri yaitu jiwa yang merdeka yang mampu mengeluarkan kreatifitas dan inovasinya sehingga mampu memperoleh hasil dan usaha atas karsa dan karya yang dibuahkan dari dirinya sendiri.

6) Jalinan Komunikasi.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide gagasan) dari suatu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi terhadap keduanya.

e. Indikator Etos Kerja

Disampaikan oleh Puspitasari (2010:61), sebagai indikator etos kerja yaitu

- 1) Tata nilai yang mencakup disiplin,
- 2) Jujur,
- 3) Percaya diri,

- 4) Tanggung jawab,
- 5) Mandiri,
- 6) Menjalin komunikasi.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis disajikan antara lain :

Tabel. 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel X & Y	Hasil Penelitian
1.	Winda (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Citra Mandiri Medan	Variabel Independen: Lingkungan Kerja Variabel Dependen: kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara maupun parsial terhadap kinerja Karyawan
2.	Sri Rahayu (2011)	Pengaruh Etos kerja dan prestasi kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nusantara di Yogyakarta	Variabel Independen: Etos kerja dan prestasi kerja Variabel Dependen: Produktifitas Kerja Karyawan	Etos kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Bagian Produksi PT. Nusantara di Yogyakarta

3.	Yuni Harni (2012)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Hubungan Masyarakat terhadap Etos Kerja di PT. Tower Medan	Variabel Independen: Budaya Lingkungan kerja dan Hubungan Masyarakat Variabel Dependen: Etos Kerja	Hasil penelitian Lingkungan kerja dan Hubungan Masyarakat berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja di PT. Tower Medan
4.	Desi Muliani (2015)	Analisis HRD dan etos kerja Terhadap Lingkungan Kerja di PT. Sukma Mandala Medan	Variabel Independen: HRD dan etos kerja Variabel Dependen: Lingkungan Kerja	Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara HRD dan etos kerja terhadap lingkungan kerja di PT. Sukma Mandala Medan
5.	Darsono (2016),	Pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi Terhadap Prestasi kerja pada CV. Sahabat di Klaten	Variabel Independen: Lingkungan kerja dan motivasi Variabel Dependen: Prestasi Kerja	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara maupun parsial terhadap prestasi Kerja Karyawan pada CV. Sahabat di Klaten

Sumber : Diolah Penulis, 2018

C. Kerangka Konseptual.

Kerangka Konseptual merupakan model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah.

Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang Analisis Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai, maka dibawah ini akan dijelaskan hubungan antar variabel tersebut adalah sebagai berikut

1. Pengaruh Human Relation terhadap Etos Kerja

Human Relations dalam organisasi dinilai sangat penting dalam menciptakan hubungan kerja, suasana kerja dan motivasi kerja. Serta dalam menciptakan gairah dan semangat kerja.

Menurut S.P. Siagian (2014:7) *Human Relation* adalah Hubungan manusiawi keseluruhan rangkaian hubungan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan.

Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Menurut Iga Manuati Dewi (2002), kerja yaitu suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya. Etos kerja menurut Chaplin (2001) mengatakan bahwa etos kerja yaitu watak dan karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh- sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung. Tasmara (2002) menyebutkan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja

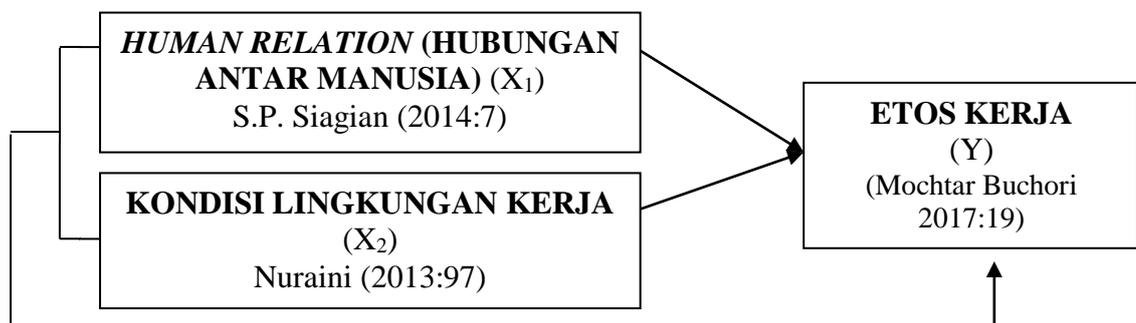
Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja antara lain: tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

Menurut Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Etos kerja akan mempengaruhi semangat, kualitas dan produktivitas kerja. Etos kerja juga dapat membentuk semangat transformatif. Sebuah semangat yang selalu berusaha mengubah keadaan menuju kualitas yang lebih baik. Sebuah semangat dan sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus jauh lebih baik dari kehidupan kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini (Sajidah, 2010:45).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat suatu kerangka penelitian berikut ini :

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis, 2018

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Sugiyono (2013: 96)

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. *Human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai.
2. Kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai.
3. *Human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:13) Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di Kantor (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai beralamat di jalan Soekarno-Hatta, Tunggurono, Binjai Timur. Kota Binjai, Sumatera Utara, sedang waktu penelitian dimulai April 2019 sampai dengan Juli 2019

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Tahun 2019

Kegiatan	Tahun 2019															
	April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■															
Penyusunan Proposal		■														
Pengajuan Proposal			■													
Perbaikan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■				
Seminar Proposal											■					
Pengumpulan Data												■				
Pengolahan Data											■					
Penulisan Skripsi													■	■	■	
Perbaikan Skripsi															■	
Sidang Meja Hijau																■

Sumber: Diolah Penulis, 2018

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber

1. Populasi

Populasi bisa diukur dengan suatu objek dan benda-benda alam yang lain, populasi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh suatu subjek atau objek.

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi merupakan “ wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek/ yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menentukan populasi adalah **di** Kantor (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai sebanyak 50 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015-81) sampel merupakan “ bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menentukan sampel adalah pegawai Kantor (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai sebanyak 50 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif

1) Data kualitatif,

yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.

2) Data kuantitatif

adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

b. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data yaitu :

- 1) Sumber data primer, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya)
- 2) Sumberdata skunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

D. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, apa yang akan diteliti oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Berikut ini penulis menyajikan definisi operasional penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur
Human Relation (Hubungan Antar Manusia) (X₁)	Human Relation adalah Hubungan manusiawi keseluruhan rangkaian hubungan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu tujuan. (S.P. Siagian, 2014:7)	1) Terjalannya komunikasi 2) Pemimpin melaksanakan komunikasi 3) Adanya rasa puas terhadap suasana bekerja. 4) Adanya kepuasan dari guna meningkatkan semangat kerja karyawan. 5) Adanya kebutuhan untuk bekerjasama. (Onong, 2013:70)	Likert
Lingkungan Kerja (X₂)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Nuraini 2013:97)	1) Penerangan 2) /suhu udara ditempat kerja 3) Kelembapan udara ditempat kerja 4) Sirkulasi udara ditempat kerja 5) Getaran mekanis ditempat kerja 7) Tata warna ditempat kerja 8) Dekorasi ditempat kerja 9) Keamanan ditempat kerja (Sedarmayanti: 2014:46)	Likert
Etos Kerja (Y)	etos kerja sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. (Mochtar Buchori 2017:19)	1) Tata nilai yang mencakup disiplin, 2) Jujur, 3) Percaya diri, 4) Tanggung jawab, 5) Mandiri, 6) Penyesuaian	Likert

Sumber : Diolah penulis 2019

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam

pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert.

Menurut Sugiyono (2014:132) “Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.”

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Menurut Sugiyono (2014:133), “Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor.” Misalnya:

Tabel 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert

Pertanyaan/Pernyataan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Diolah penulis 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Angket

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi ialah pemilihan, pengubahan, pencatatan, dan pengodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris.

3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kualitatif sumber data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian adalah :

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2013:137).

Valid artinya data yang diperoleh melalui kuisisioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah n (sampel/responden) pada derajat kebebasannya r_{table} ($df = n-k$) harus lebih dari ($<$) 0.30.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronsbach Alpha* $> 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik (statistik inferensial).

Modal regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat normalitas data ini digunakan pendekatan grafik, yaitu *Normality Probability Plot*. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan pendekatan *kolmogorov smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linier atau korelasi yang tinggiantara masing-masing variabel independen dalam model regresi.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan *VIP (Variance Inflation Factor)* melalui program SPSS.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidak samaan *variance* dari residual suatu pengamatan lainnya. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidanya pola tertentu pada *scatterplot*.

4. Model Analisis Regresi Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaanya adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y	=	Etos Kerja
α	=	Intercept
β_1, β_2	=	Koefisien Regresi
X_1	=	<i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia)
X_2	=	Lingkungan Kerja
ϵ	=	Kesalahan Pengganggu/ <i>Error Term</i>

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan untuk menguji keberartian model yang mempengaruhi

hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian signifikansi persamaan regresi yang akan diperoleh dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Nilai F_{hitung} dapat diperoleh dengan rumus:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan :

R^2	=	Koefisien Determinasi
k	=	Jumlah variabel independen ditambah intercept dari suatu model persamaan
n	=	Jumlah sampel

b. Uji t

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan maka dilakukan pengujian lebih lanjut untuk mengetahui variabel yang berpengaruh secara signifikan. Untuk keperluan itu dilakukan pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan statistik Uji T.

Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai signifikansinya Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak.

rumus menghitung t yaitu :

$$t = \frac{r_{xy} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

Dengan taraf signifikans 5 % uji dua pihak dan dk = n-2

Keterangan :

- Bila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.
- Hal lain tolak H₀, ada hubungan signifikans masing-masing variabel terhadap variabel y.

c. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat nilai korelasi dan koefisien determinasi (R²).

Menurut Rusiadi (2014:131) "Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat".

Berikut rumusnya : $D = r_{xy}^2 \times 100\%$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah BPJS Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara - untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi

kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amendemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT)

dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

2. Visi, Misi dan Motto

a. VISI

Menjadi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

b. MISI

Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja serta menjadi mitra terpercaya bagi:

1. Tenaga Kerja : Memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga
2. Pengusaha : Menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas
3. Negara : Berperan serta dalam pembangunan

c. MOTTO

Menjadi Jembatan Menuju Kesejahteraan Pekerja

3. Struktur Organisasi

Pelaksanaan kegiatan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai dapat berjalan dengan baik apabila ditetapkan fungsi manajemen dengan tepat yang salah satunya terdiri pengorganisasian. Menurut S.P. Siagian (2010:113) : “Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian sesuatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan dimana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang atau beberapa orang yang disebut bawahan.” Adanya struktur organisasi yang merupakan acuan atau pedoman dalam pengelolaan suatu organisasi dalam rangka melaksanakan fungsi bagian tugas maupun tanggung jawab masing-masing bagian dalam organisasi. Struktur organisasi dapat menggambarkan secara jelas pemisahan kegiatan dari pekerjaan antara yang satu dengan kegiatan yang lainnya dan juga bagaimana hubungan antara aktivitas dan fungsi dibatasi.

Di dalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggungjawaban apa yang akan di kerjakan. BPJS Ketenagakerjaan memiliki seorang Kepala Kantor Wilayah dan Sekretaris Kepala Kantor Wilayah. Memiliki divisi yang terbagi atas 5 yaitu: Divisi Pelayanan, Divisi Pemasaran, Divisi Umum dan SDM, Divisi Keuangan dan TI, serta Divisi Manajemen Mutu dan Risiko. Divisi Pemasaran terdiri atas Penata pemasaran peserta penerima upah, Penata manajemen account, Penata madya pengelolaan kesejahteraan peserta. Divisi Pelayanan terdiri atas Manajer khusus kecelakaan kerja, Penata utama program JHT dan JP, penata madya manajemen pelayanan, Divisi Umum dan SDM terdiri atas penata madya umum, penata madya SDM, Divisi Keuangan dan TI terdiri atas penata madya keuangan dan penata madya TI, Divisi Manajemen Mutu dan Risiko terdiri atas penata utama manajemen mutu dan risiko, penata madya manajemen mutu dan risiko. Serta yang membantu Kepala Kantor Wilayah yaitu Petugas Pemeriksa Wilayah.

4. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh pegawai di Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai sebanyak 50 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 20 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu : *Human Relation* (X_1) Dan Lingkungan Kerja (X_2), serta Variabel Y yaitu : Etos Kerja (Y).

Deskripsi tentang jenis kelamin responden dapat dilihat tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1 Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki-Laki	32	55
Perempuan	18	45
Jumlah	50	100

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan laki- laki dari pada karyawan perempuan. Hal ini disebabkan karena banyaknya pekerjaan yang memerlukan tenaga atau menggunakan fisik.

Tabel 4.2 Komposisi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentasi (%)
21 – 30 Tahun	21	47,5
31 – 40 Tahun	29	52,5
Jumlah	50	100

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang berumur 21tahun sampai dengan 30 tahun. Hal ini dikarenakan usia 21 – 30 tahun masih produktif dan memiliki daya tahan kerja yang masih tinggi.

Tabel 4.3 Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Presentasi (%)
D3	15	37,5
S1	35	62,5
Jumlah	50	100

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan

S1. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan tingkat pendidikan yang tinggi.

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari pegawai di Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai adalah sebagai berikut:

a. Hasil Distribusi Variabel *Human Relation* (X1)

Tabel 4.4 Setiap pegawai menerapkan prinsip kerjasama yang tinggi dalam pekerjaannya

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	22.0	22.0	22.0
2	7	14.0	14.0	36.0
3	9	18.0	18.0	54.0
4	11	22.0	22.0	76.0
5	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (22,0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (14,0%), kurang setuju sebanyak 9 orang (18,0%), setuju sebanyak 11 orang (22,0%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (24,0%).

Tabel 4.5 Setiap pegawai siap menghadapi permasalahan dalam pekerjaannya.

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.0	8.0	8.0
2	21	42.0	42.0	50.0
3	10	20.0	20.0	70.0
4	3	6.0	6.0	76.0
5	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%), tidak setuju sebanyak 21 orang (42,0%), kurang setuju sebanyak 10 orang (20,0%), setuju sebanyak 3 orang (6,0%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (24,0%).

Tabel 4.6 Setiap pegawai mampu mengendalikan emosi dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang kondusif.

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	16.0	16.0	16.0
2	18	36.0	36.0	52.0
3	11	22.0	22.0	74.0
4	1	2.0	2.0	76.0
5	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (16,0%), tidak setuju sebanyak 18 orang (36,0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (22,0%), setuju sebanyak 1 orang (2,0%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (24,0%).

Tabel 4.7 Setiap pegawai menghormati latar belakang budaya masing-masing.

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	30.0	30.0	30.0
2	13	26.0	26.0	56.0
3	10	20.0	20.0	76.0
4	8	16.0	16.0	92.0
5	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (30,0%), tidak setuju

sebanyak 13 orang (26,0%), kurang setuju sebanyak 10 orang (20,0%), setuju sebanyak 8 orang (16,0%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,0%).

Tabel 4.8 Suasana kekeluargaan dalam kerja terbina dengan baik.

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	10.0	10.0	10.0
2	7	14.0	14.0	24.0
3	17	34.0	34.0	58.0
4	11	22.0	22.0	80.0
5	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (10,0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (14,0%), kurang setuju sebanyak 17 orang (34,0%), setuju sebanyak 11 orang (22,0%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (20,0%).

Tabel 4.9 Sesama pegawai tidak menghormati hak-hak individual masing-masing.

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	8.0	8.0	8.0
2	21	42.0	42.0	50.0
3	10	20.0	20.0	70.0
4	3	6.0	6.0	76.0
5	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,0%), tidak setuju sebanyak 21 orang (42,0%), kurang setuju sebanyak 10 orang (20,0%), setuju sebanyak 3 orang (6,0%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (24,0%).

b. Hasil Distribusi Variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.10 Saya merasa lebih nyaman bekerja dengan ruang kerja yang bersih.

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	20.0	20.0	20.0
2	13	26.0	26.0	46.0
3	6	12.0	12.0	58.0
4	14	28.0	28.0	86.0
5	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 13 orang (26,0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 14 orang (28,0%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,0%).

Tabel 4.11 Saya menjadi lebih teliti bekerja dengan penerangan yang cukup memadai.

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	10.0	10.0	10.0
2	10	20.0	20.0	30.0
3	7	14.0	14.0	44.0
4	17	34.0	34.0	78.0
5	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (10,0%), tidak setuju sebanyak 10 orang (20,0%), kurang setuju sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 17 orang (34,0%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (22,0%).

Tabel 4.12 Saya menjadi semangat bekerja dalam ruangan dengan sirkulasi udara yang lancar

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	36.0	36.0	36.0
2	6	12.0	12.0	48.0
3	5	10.0	10.0	58.0
4	16	32.0	32.0	90.0
5	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (36,0%), tidak setuju sebanyak 6 orang (12,0%), kurang setuju sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 16 orang (32,0%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (10,0%).

Tabel 4.13 Saya merasa lebih mudah dan cepat dalam bekerja dengan tata ruang yang rapi.

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	22.0	22.0	22.0
2	18	36.0	36.0	58.0
3	7	14.0	14.0	72.0
4	5	10.0	10.0	82.0
5	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (22,0%), tidak setuju sebanyak 18 orang (36,0%), kurang setuju sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 5 orang (10,0%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (18,0%).

Tabel 4.14 Saya lebih tenang bekerja dalam ruangan dengan warna dinding yang cerah

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	11	22.0	22.0	24.0
3	8	16.0	16.0	40.0
4	21	42.0	42.0	82.0
5	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%), tidak setuju sebanyak 11 orang (22,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,0%), setuju sebanyak 21 orang (42,0%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (18,0%).

Tabel 4.15 Saya lebih mudah bekerja dalam ruangan dengan peralatan kerja yang terpelihara secara baik

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	14	28.0	28.0	28.0
2	13	26.0	26.0	54.0
3	11	22.0	22.0	76.0
4	4	8.0	8.0	84.0
5	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (28,0%), tidak setuju sebanyak 13 orang (26,0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (22,0%), setuju sebanyak 4 orang (8,0%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (16,0%).

Tabel 4.16 Komunikasi yang baik dengan atasan dan rekan kerja dapat meningkatkan efektivitas saya dalam bekerja

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	8	16.0	16.0	16.0
2	18	36.0	36.0	52.0
3	11	22.0	22.0	74.0
4	1	2.0	2.0	76.0
5	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 8 orang (16,0%), tidak setuju sebanyak 18 orang (36.0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (22.0%), setuju sebanyak 1 orang (2,0%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (24,0%).

c. Hasil Distribusi Variabel Etos Kerja (Y)

Tabel 4.17 Saya adalah orang yang menghargai waktu dan disiplin.

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	10	20.0	20.0	20.0
2	13	26.0	26.0	46.0
3	6	12.0	12.0	58.0
4	14	28.0	28.0	86.0
5	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 13 orang (26,0%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12,0%), setuju sebanyak 14 orang (28,0%)

Tabel 4.18 Saya merupakan orang yang tangguh / gigih dan juga tidak mengenal kata menyerah dalam bekerja.

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	10.0	10.0	10.0
2	10	20.0	20.0	30.0
3	7	14.0	14.0	44.0
4	17	34.0	34.0	78.0
5	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (10,0%), tidak setuju sebanyak 10 orang (20,0%), kurang setuju sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 17 orang (34,0%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (22,0%).

Tabel 4.19 Saya bekerja dengan tujuan untuk mendayagunakan kemampuan diri agar mencapai hasil kerja yang maksimal.

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	18	36.0	36.0	36.0
2	6	12.0	12.0	48.0
3	5	10.0	10.0	58.0
4	16	32.0	32.0	90.0
5	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (36,0%), tidak setuju sebanyak 6 orang (12,0%), kurang setuju sebanyak 5 orang (10,0%), setuju sebanyak 16 orang (32,0%), dan sangat setuju sebanyak 5 orang (10,0%).

Tabel 4.20 Saya melakukan penyesuaian ditempatkerja agar setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	11	22.0	22.0	22.0
2	18	36.0	36.0	58.0
3	7	14.0	14.0	72.0
4	5	10.0	10.0	82.0
5	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 11 orang (22,0%), tidak setuju sebanyak 18 orang (36,0%), kurang setuju sebanyak 7 orang (14,0%), setuju sebanyak 5 orang (10,0%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (18,0%).

Tabel 4.21 Saya berusaha untuk datang bekerja lebih cepat dari waktu masuk kerja yang telah ditetapkan perusahaan ini

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.0	2.0	2.0
2	11	22.0	22.0	24.0
3	8	16.0	16.0	40.0
4	21	42.0	42.0	82.0
5	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%), tidak setuju sebanyak 11 orang (22,0%), kurang setuju sebanyak 8 orang (16,0%), setuju sebanyak 21 orang (42,0%), dan sangat setuju sebanyak 9 orang (18,0%).

Tabel 4.22 Saya selalu memakai baju seragam yang telah ditetapkan perusahaan ini.

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	15	30.0	30.0	30.0
2	13	26.0	26.0	56.0
3	10	20.0	20.0	76.0
4	8	16.0	16.0	92.0
5	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (30,0%), tidak setuju sebanyak 13 orang (26,0%), kurang setuju sebanyak 10 orang (20,0%), setuju sebanyak 8 orang (16,0%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (8,0%).

Tabel 4.23 Saya tidak pulang lebih awal dari waktu pulang kerja yang ditetapkan perusahaan ini

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	5	10.0	10.0	10.0
2	7	14.0	14.0	24.0
3	17	34.0	34.0	58.0
4	11	22.0	22.0	80.0
5	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (10,0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (14,0%), kurang setuju sebanyak 17 orang (34,0%), setuju sebanyak 11 orang (22,0%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (20,0%).

5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.24 Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	55.90	428.418	.705	.	.972
X1.2	56.06	430.017	.763	.	.971
X1.3	56.20	421.061	.885	.	.970
X1.4	56.56	422.945	.930	.	.969
X1.5	55.74	438.278	.669	.	.972
X1.6	56.06	430.017	.763	.	.971
X2.1	56.12	423.985	.845	.	.970
X2.2	55.64	433.909	.709	.	.972
X2.3	56.34	420.474	.843	.	.970
X2.4	56.36	423.337	.844	.	.970
X2.5	55.50	448.051	.540	.	.973
X2.6	56.44	419.721	.915	.	.969
X2.7	56.20	421.061	.885	.	.970
Y1	56.12	423.985	.845	.	.970
Y2	55.64	433.909	.709	.	.972
Y3	56.34	420.474	.843	.	.970
Y4	56.36	423.337	.844	.	.970
Y5	55.50	448.051	.540	.	.973
Y6	56.56	422.945	.930	.	.969
Y7	55.74	438.278	.669	.	.972

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.24 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation*.

Dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kehandalan) untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan kostruk pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk kuisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.25 Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.972	.972	20

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.25 diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar $0,972 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 34 item, baik didalam variabel *Human Relation* (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) dan Variabel Y yaitu : Etos Kerja (Y). adalah *reliable* atau handal.

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

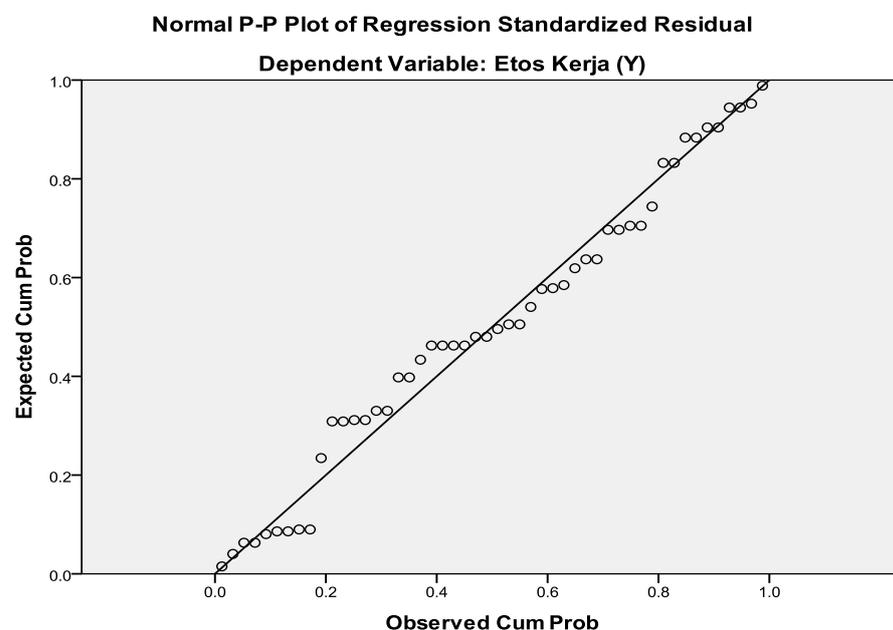
1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan sebagai prasyarat untuk melakukan analisis data. Uji normalitas dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji

normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data distribusi normal.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi berganda, seperti diketahui bahwa uji pengaruh parsial mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

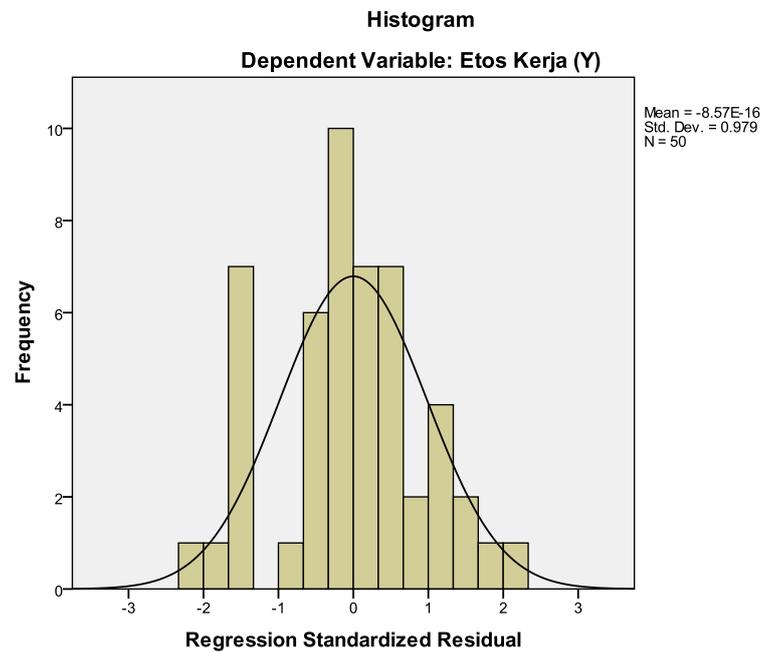
Gambar 4.1 Uji Normalitas



Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2 Pengujian Normalitas P-P Plot



Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Pada Gambar 4.2 P-P plot terlihat bahwa grafik etos kerja mengikuti bentuk distribusi normal dengan bentuk histogram yang hampir sama dengan bentuk distribusi normal (lonceng). Ini berarti memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF/tolerance$).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

VIF > 1 = ada multikolinieritas

Tolerance < 1 = tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.26 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Human Relation (X1)	.246	4.067
Lingkungan Kerja (X2)	.246	4.067

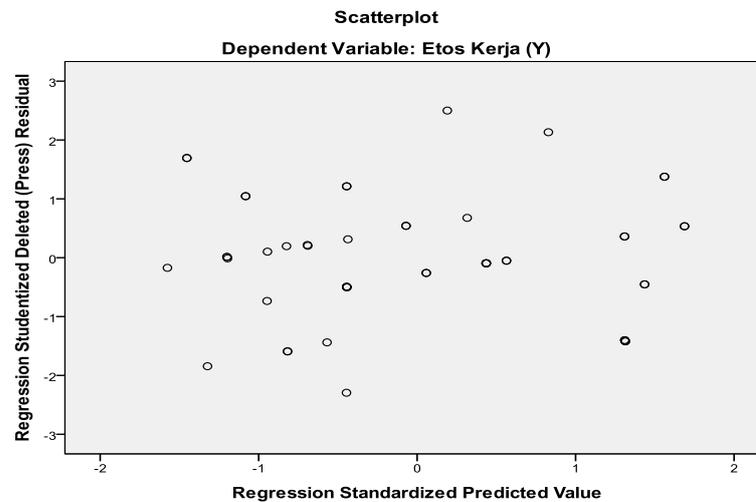
a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19.00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.26 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel *Human Relation (X₁)* dan *Lingkungan Kerja (X₂)* adalah 4.067 lebih besar dari 1 dapat disimpulkan ada multikolinieritas sedangkan Tolerance *Human Relation (X₁)* dan *Lingkungan Kerja (X₂)* adalah 0.246 lebih kecil dari 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

7. Analisis dan Evaluasi

Data yang dikumpul dan disusun, diklasifikasikan, dianalisis dan dievaluasi dan yang terakhir mengambil keputusan atas penelitian tersebut.

Hasil pengolahannya adalah :

Tabel 4.27 Hasil Nilai Mean, Std Deviasi Masing-Masing Variabel

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Etos Kerja (Y)	20.88	7.504	50
Human Relation (X1)	17.60	7.016	50
Lingkungan Kerja (X2)	20.54	7.965	50

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, nilai rata-rata dari variabel Etos Kerja (Y) adalah 20.88 dengan standar deviasinya adalah 7.506. Untuk variabel *Human Relation* (X1) nilai rata-ratanya adalah 17.60 dengan standar deviasinya adalah 7.016 dan Lingkungan Kerja (X2) nilai rata-ratanya adalah 20.54 dengan standar deviasinya adalah 7.965 Sedangkan jumlah responden (N) adalah 50.

8. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.29 Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.780	.478	
	Human Relation (X1)	.009	.049	-.009
	Lingkungan Kerja (X2)	.938	.043	.996

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.29 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 1.780 + 0.009 X_1 + 0.938 X_2$. Konstanta sebesar 1.780 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi *Human Relation* (X₁) sebesar 0.009 dan lingkungan kerja (X₂) sebesar 0.938 dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima.

9. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a) Uji Pengaruh Serempak (Uji - F)

Tujuan dari Uji F_{hitung} adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara simultan tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari *Human Relation* dan Lingkungan Kerja (*variable independent*) terhadap Etos Kerja (*variable dependent*).

$H_1 : \text{Minimal } 1 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Human Relation* dan Lingkungan Kerja (*variable independent*) terhadap Etos Kerja (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\text{Sig } F < \alpha$ 5%

Tabel 4.28 Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2693.009	2	1346.504	954.948	.000 ^a
	Residual	66.271	47	1.410		
	Total	2759.280	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Human Relation (X1)

b. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.28 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 954.948 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} 954.948 > F_{tabel} 3.20 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa *Human Relation* dan Lingkungan Kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

b. Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji variabel *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja pada tabel berikut ini :

Tabel 4.30 Hasil Uji-t

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.727	.001
	<i>Human Relation</i> (X1)	8.194	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	21.839	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

1) Uji pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja

$h_0 : \beta_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Human Relation* Terhadap Etos Kerja

$h_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *Human Relation* Terhadap Etos Kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.30 diatas terlihat bahwa variabel *Human Relation* nilai t_{hitung} 8.194 > t_{tabel} 1.677 dengan signifikan 0,000 < 0,050, artinya secara parsial variabel *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

2) Uji pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

$H_0 : \beta_2 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\%$

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\%$

Berdasarkan Tabel 4.30 terlihat bahwa variabel Lingkungan Kerja nilai t_{hitung} 21.839 > t_{tabel} 1.677 dengan signifikan 0,000 > 0,050, artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.31 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.988 ^a	.976	.975	1.187

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Human Relation (X1)

b. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 19. 00, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.31 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.975 hal ini berarti 97.5% variasi Etos Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen *Human Relation* dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya ($100\% - 97.5\% = 2.5\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti insentif, lingkungan kerja dan penghargaan.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Human Relation* nilai t_{hitung} 8.194 > t_{tabel} 1.677 dengan signifikan $0,000 < 0,050$, artinya secara parsial variabel *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

Human Relation dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama pegawai

maupun pegawai dengan pimpinan, dan merupakan komunikasi *persuasive*, karena dengan melaksanakan *human relation* itu pimpinan perusahaan atau pimpinan kelompok dapat melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara baik. Dengan *human relation* dapat memecahkan masalah yang ada pada perusahaan yang menyangkut mengenai konflik antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan pribadi kemudian akan menyebabkan tujuan dari perusahaan menjadi tidak lancar.

Etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja nilai $t_{hitung} 21.839 > t_{tabel} 1.677$ dengan signifikan $0,000 > 0,050$, artinya secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

Suatu Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi kondisi awal dari pegawai akan memulai pekerjaannya akan memperbaiki moral pegawai, perasaan yang senang dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, keamanan, ventilasi yang baik, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi.

3. Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

Hasil menunjukkan bahwa human relation (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian mendukung penelitian, human relation (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja termasuk indikator pada etos kerja. Dimana hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan kerja berkaitan dengan etos kerja. Hubungan interaksi kerja pegawai dan pimpinan serta pengendalian emosional berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja. Dalam hal ini termasuk pada kenyamanan kerja pegawai. Kebutuhan kerja yang sesuai harapan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan optimal.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji Simultan (Uji-f)

Berdasarkan hasil analisis pada uji serempak atau simultan (uji f) variabel independen (*Human Relation* dan Lingkungan Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Etos Kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima

2. Uji Parsial (Uji-t)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- a) Variabel *Human Relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.
- b) Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 di terima.

3. Uji Determinasi

Berdasarkan besarnya *adjusted R square* sebesar 0.975 hal ini berarti 97.5% variasi Etos Kerja yang bisa dijelaskan dengan variabel independen *Human Relation* dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya (100% - 97.5% = 2.5%) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya seperti insentif, lingkungan kerja dan penghargaan.

B. Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan di dalam penelitian ini, peneliti ingin menyampaikan suatu hal yang di tuangkan ke dalam bentuk saran, yaitu :

1. Meskipun hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dan signifikan antara variabel *Human Relation* dengan Etos Kerja pegawai Dengan adanya human relation para pegawai khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para karyawannya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan ke arah yang lebih produktif
2. Sebaiknya perusahaan meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, keamanan dan penerangan perlu adanya pengawasan supaya setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak daripada sampel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrachman, 2013, Manajemen Strategi Pemasaran, Bandung, CV Pustaka Setia.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. JUMANT, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada pt artha gita sejahtera medan. Jumant, 9(1), 95-103.
- Ahmad, R. (2019). Analisis kualitas sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan pdam tirta wampu stabat. Jurnal Manajemen Bisnis (Jmb), 31(1), 15-21.
- Ahmad, R. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mitra niaga sejati jaya-langkat. Jumant, 11(2), 137-146.
- Danan Djaja, 2010, Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: Graha Ilmu Daryono, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi. Aksara. Isyandi, 2014, Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. (2014) Teknik Proyeksi Bisnis. USU Press.
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. (2013) Metode Penelitian. USU Press.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Pemimpin dan Kepemimpinan, PT. Rajawaligrafindo Persada, Jakarta
- Mardiana, 2015, Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung:PT. Rafika Aditama
- Mochtar Buchori, 2017, Perilaku Organisasi. Gadjah Mada Press, Yogyakarta.
- Nuraini, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Onong, 2013, Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE, Yogyakarta

- Puspitasari, 2010, Performance Appraisal. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rachmadi, 2012, Kebijakan Kinerja Karyawan, BPFE, Yogyakarta.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on universitas pembangunan panca budi medan. Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>, 7(08).
- Sedarmayanti, 2017, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CVMandar Maju, Bandung
- Sinamo, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Salamun, 2015, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Prestasi Pustaka, Jakarta.
- S.P. Siagian, 2014, Tata Keraja dan Produktifitas Keraja. Mandar Maju: Bandung.
- Simanjuntak, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:BumiAksara..
- Suwatno dan Priansa, 2011, Tata Keraja dan Produktifitas Keraja. Mandar Maju: Bandung.
- Sajidah, 2010, Manajemen Dumber Daya Manusia: Prespektif Partnship dan Lektifitas.Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kauantitatif, dan R&D) Alfabet: Bandung.
- Samrin, S., Irawan, M., & Se, M. (2019). Analisis Blue Ocean Strategy Bagi Industri Kerajinan Di Kota Tanjung Balai. Jurnal Manajemen, 11(1).
- Wulan, 2011, Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grapindo Persada.
- Wursanto, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Wirawan, 2011, Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Kesebelas, PT Bumi Aksara, Jakarta.