



**PENGARUH BUDAYA KERJA, KONDISI LINGKUNGAN  
DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP ETOS  
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA IV MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**SIDWI ASMAYA**

**NPM 1315310224**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2017**

## ABSTRAK

---

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap etos kerja karyawan dan variabel mana yang dominan mempengaruhi etos kerja karyawan PTPN IV Medan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis sejauhmana budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik mempengaruhi etos kerja karyawan pada PTPN IV Medan dan untuk membandingkan antara teori yang penulis pelajari di perkuliahan dengan praktek dilapangan. Penulis meneliti dengan mengumpulkan berbagai data menggunakan penelitian kepustakaan, angket (kuesioner) yang berstruktur sebagai instrument untuk mendapatkan data kuantitatif dengan sistem skala likert yang disebarkan kepada 77 orang responden. Kemudian data diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda (*Multiple Regresion*) melalui uji validitas, reliabilitas serta uji asumsi klasik. Dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Product Service Solution (SPSS versi 16.0)*. Dari hasil penelitian diketahui bahwa budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik berpengaruh secara serempak dengan hasil  $F_{hitung} = 58,358 > F_{tabel} = 2,735$  dan probabilitas sig.  $0,000 < 0,05$  maka tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ) bahwa budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan PTPN IV Medan. Untuk variabel budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik terdapat pengaruh secara parsial terhadap etos kerja. Dari hasil koefesien didapat angka budaya kerja sebesar 3,407, kondisi lingkungan sebesar 3,261, dan motivasi intrinsik sebesar 2.441 maka disimpulkan budaya kerja dominan mempengaruhi etos kerja karyawan pada PTPN IV Medan

Kata Kunci : Budaya Kerja, Kondisi Lingkungan, Motivasi Intrinsik dan Etos Kerja Karyawan

## ABSTRACT

---

*The problems in this research is whether the work culture, environmental conditions and intrinsic motivation affect simultaneously and partially on employee work ethic and which dominant variables affect the work ethics of employees of PTPN IV Medan. The purpose of this study to analyze the extent of work culture, environmental conditions and intrinsic motivation affect employee work ethic at PTPN IV Medan and to compare the theories that the authors learned in lectures with practice in the field. The authors researched by collecting various data using literature research, questionnaire (questionnaire) which is structured as an instrument to obtain quantitative data with a Likert scale system distributed to 77 respondents. Then the data is processed and analyzed by using multiple regression analysis technique (Multiple Regresion) through test of validity, reliability and classical assumption test. Using the Statistical Product Service Solution program tool (SPSS version 16.0). From result of research known that work culture, environmental condition and intrinsic motivation have effect simultaneously with result  $F_{hitung} = 58,358 > F_{tabel} = 2,735$  and sig probability.  $0.000 < 0.05$  then reject  $h_0$  (thank  $h_1$ ) that the work culture, environmental conditions and intrinsic motivation simultaneously significantly influence the work ethic of PTPN IV Medan employees. For the cultural variables of work, environmental conditions and intrinsic motivation there is partial influence on work ethic. From result of coefficient got work culture number 3,407, environmental condition 3,261, and intrinsic motivation 2,441 hence concluded dominant work culture influence work ethic of employee at PTPN IV Medan*

**Keywords:** *Working Culture, Environmental Condition, Intrinsic Motivation and Employee Work Ethic*

## **LEMBARAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah...

Diri ini tiada daya tanpa kekuatan dari-Mu...

Shalawat dan salamku kepada suri tauladanku Nabi Muhammad SAW...

Ku harap syafa'atmu di penghujung hari nanti...

Dengan segala ketulusan hati kupersembahkan

karya ilmiah ini kepada orang-orang yang mempunyai ketulusan jiwa yang senantiasanya membimbingku dan menjadi sahabat selama aku dilahirkan ke dunia ini.

### **Yang Pertama**

Ayah dan Ibunda tersayang...

Engkaulah guru pertama dalam hidupku...

Pelita hatimu yang telah mengasihiku dan menyayangiku dari lahir sampai mengerti luasnya ilmu di dunia ini dan sesuci do'a malam hari...

Terima kasih atas semua yang telah engkau berikan kepadaku.

### **Yang Kedua**

Spesial buat mutiara hatiku...

Engkaulah seorang yang mempunyai kebeningan hati dengan belaian kasih sayang sesejuk embun yang kau berikan padaku sehingga aku bisa bersemangat dan berpacu untuk maju...

Aku ingin melihatmu dengan tenang setenang mentari dan sinar pagi...

Aku mencintaimu dengan lembut selembut sutra dan tetesan air mata...

Aku menyayangimu seperti sayangnya engkau kepadaku.

### **Yang Terakhir**

Semua sahabatku seperjuangan di bumi Universitas Pembangunan Panca Budi kuatkan tekadmu tuk hadapi rintangan, karena sesungguhnya Allah bersama kita.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Budaya Kerja, Kondisi Lingkungan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan**”. Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Drs. Anwar Sanusi., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pembangunan Panca Budi..
3. Ibu Nurafrina Siregar., SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak M. Toyib Daulay., SE., MM selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik
5. Bapak Rahmat Hidayat SE., MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Teristimewah ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku tercinta dan Ibunda yang telah banyak mendoakan dan memberikan motivasi serta bantuan baik moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Kepada Bapak Direksi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, serta seluruh karyawan yang telah membantu penulis selama penelitian.
8. Kepada sahabat-sahabatku yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Juli 2017

Penulis

Sidwi Asmaya  
NPM 1315310224

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian.....	9
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	11
1. Budaya Kerja.....	11
a. Pengertian Budaya Kerja.....	11
b. Jenis-jenis Budaya Kerja.....	14
c. Fungsi Budaya Kerja.....	15
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja .....	17
e. Indikator-indikator Budaya Kerja .....	18
2. Kondisi Lingkungan.....	19
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	19
b. Jenis Lingkungan Kerja.....	19
c. Ruang Lingkup Lingkungan Kerja.....	20
d. Faktor-faktor Lingkungan Kerja .....	21
e. Indikator-indikator Lingkungan Kerja .....	22
3. Motivasi Intrinsik .....	23
a. Pengertian Motivasi Intrinsik.....	23
b. Faktor Motivasi Intrinsik.....	24
c. Manfaat Motivasi Intrinsik.....	25
d. Indikator Motivasi Intrinsik .....	25

4.	Etos Kerja Karyawan .....	26
a.	Pengertian Etos Kerja Karyawan .....	26
b.	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja .....	27
c.	Cara Menumbuhkan Etos Kerja .....	28
d.	Indikator-indikator Etos Kerja .....	28
B.	Penelitian Sebelumnya .....	29
C.	Kerangka Konseptual .....	30
D.	Hipotesis .....	33
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
A.	Pendekatan Penelitian .....	34
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
C.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	35
D.	Populasi dan Sampel .....	36
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	37
F.	Teknik Analisis Data .....	37
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Hasil Penelitian .....	43
1.	Sejarah Singkat Perusahaan .....	43
2.	Visi dan Misi PTPN IV (Persero) .....	45
3.	Struktur Organisasi .....	46
4.	Bidang-bidang Kerja/Job Description .....	51
5.	Jaringan Usaha/Kegiatan .....	54
6.	Kinerja Usaha Terkini .....	55
7.	Rencana Kegiatan .....	58
8.	Deskripsi Karakteristik Responden .....	59
9.	Deskripsi Variabel Penelitian .....	62
10.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....	79
11.	Pengujian Asumsi Klasik .....	84
12.	Pengujian Hipotesis .....	87
B.	Pembahasan .....	91
1.	Pengaruh Variabel Budaya Kerja Terhadap Etos Karyawan Kerja .....	91
2.	Pengaruh Variabel Kondisi Lingkungan Terhadap Etos Kerja Karyawan .....	93
3.	Pengaruh Variabel Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan .....	94
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
A.	Simpulan .....	97
B.	Saran .....	97

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 <i>Mapping</i> Penelitian Sebelumnya .....	29
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	34
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel .....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	61
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	61
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Disiplin kerja menentukan meningkatnya prestasi kerja karyawan .....	62
Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Keterbukaan antar karyawan menimbulkan rasa percaya kepada karyawan lain .....	63
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saling menghormati merupakan etika yang baik dalam bekerja .....	63
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kerjasama yang baik dapat meningkat kinerja yang baik .....	64
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Kerjasama dapat mempermudah melaksanakan pekerjaan .....	64
Tabel 4.10 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Disiplin merupakan kunci untuk meraih kesuksesan .....	65
Tabel 4.11 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Keterbukaan antar karyawan mempermudah untuk melakukan pekerjaan .....	66
Tabel 4.12 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan .....	66
Tabel 4.13 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya .....	67
Tabel 4.14 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi.....	67
Tabel 4.15 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya memberikan arahan kepada bawahan terhadap pekerjaan .....	68

Tabel 4.16	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Pewarnaan ruangan kerja saya sudah tertata dengan baik .....	69
Tabel 4.17	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Tempat kerja saya jauh dari kebisingan.....	69
Tabel 4.18	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman .....	70
Tabel 4.19	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya merasa terdorong untuk bekerja lebih baik untuk keberhasilan perusahaan .....	70
Tabel 4.20	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Pemberian penghargaan sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.....	71
Tabel 4.21	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mengerjakan pekerjaan karena saya merasa bertanggung jawab .....	72
Tabel 4.22	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Pelatihan yang diberikan organisasi dapat mengembangkan karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja.....	72
Tabel 4.23	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Karyawan dapat mengembangkan diri dari pekerjaan yang diberikan organisasi ..	73
Tabel 4.24	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya ingin mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja yang saya capai.....	74
Tabel 4.25	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik.....	74
Tabel 4.26	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Ketika bekerja, masuk dan keluar tepat waktu .....	75
Tabel 4.27	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Sebagai karyawan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu .....	75
Tabel 4.28	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya melakukan penyesuaian dalam bekerja agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik .....	76
Tabel 4.29	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya selalu mempersiapkan perangkat pekerjaan sebelum bekerja .....	77
Tabel 4.30	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan .....	77

Tabel 4.31	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mempunyai sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.....	78
Tabel 4.32	Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya beristirahat hanya pada waktu jam istirahat .....	79
Tabel 4.33	Uji Validitas $X_1$ (Budaya Kerja).....	80
Tabel 4.34	Uji Validitas $X_2$ (Kondisi Lingkungan).....	80
Tabel 4.35	Uji Validitas $X_3$ (Motivasi Intrinsik) .....	81
Tabel 4.36	Uji Validitas Y (Etos Kerja Karyawan).....	81
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas $X_1$ (Budaya Kerja).....	82
Tabel 4.38	Uji Reliabilitas $X_2$ (Kondisi Lingkungan).....	83
Tabel 4.39	Uji Reliabilitas $X_3$ (Motivasi Intrinsik) .....	83
Tabel 4.40	Uji Reliabilitas Y (Etos Kerja Karyawan).....	83
Tabel 4.41	Uji Multikolinearitas.....	86
Tabel 4.42	Regresi Linier Berganda.....	88
Tabel 4.43	Uji Simultan.....	89
Tabel 4.44	Uji Parsial .....	89
Tabel 4.45	Uji Koefisien Determinasi .....	91

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	48
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	84
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas .....	85
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas .....	87

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi.

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan etos kerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan etos kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan etos kerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama karyawan, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan etos kerja karyawan (Tika, 2008 : 120).

Berkaitan dengan pentingnya masalah budaya kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada perusahaan PT. Perkebunan Nusanatara IV Medan yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang usaha perkebunan dengan komoditas kelapa sawit dan karet, dimana dalam menunjang aktivitas operasional perusahaan maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan masalah budaya

kerja, sebab budaya kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan professional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya etos kerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan etos kerja para karyawan di lingkungan perusahaan.

Pengimplementasian budaya kerja terhadap etos kerja yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan karyawan masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan disamping itu perlu ada motivasi intrinsik dan kondisi lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut mempunyai hubungan terhadap peningkatan etos kerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif pada unsur tersebut dengan memfokuskan diri pada peningkatan Sumber Daya Manusia.

Manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki lembaga, karena manusia yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan lembaga. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, jika unsur tersebut ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, maka akan dicapai suatu hasil yang optimal, ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, serta di tunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman, dan nyaman akan mendorong etos kerja lembaga tersebut, sehingga pencapaian tujuan lembaga menjadi lebih efektif.

Keberhasilan sebuah lembaga sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola Sumber Daya Manusia didalamnya. Hal ini unsur manusia di dalamnya, dengan melihat dari kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, merupakan kunci pokok yang harus

diperhatikan lembaga termasuk lingkungan kerja di dalamnya, sehingga akan menimbulkan motivasi dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaan yang optimal dan akhirnya akan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

Salah satu yang mempengaruhi etos kerja karyawan dalam bekerja adalah lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja. Kepuasan kerja salah satunya ditentukan oleh kondisi kerja yang mendukung, lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman, Jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap etos kerja karyawan. Bisa disimpulkan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja karyawan saat bekerja.

Selain pemberian kedua faktor diatas, hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah motivasi karyawan. Motivasi dalam suatu organisasi dimaksudkan sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan dari organisasi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Pimpinan organisasi dapat memperbesar motivasi pegawai dengan jalan menyediakan peluang bagi para karyawan untuk mengalami prestasi, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karier karyawan.

Menurut Hasibuan (2013), model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang,



sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Etos kerja dikatakan sebagai faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Etos kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia Mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan kemampuan transendensi yang bersifat melampaui ruang gerak manusia yang kecil. Hal ini semua dapat terlihat dan tertuang dalam etos kerja.

Etos kerja juga merupakan semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu (Harsono dan Santoso, 2006). Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto dalam Yulisyah (2016) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Menurut Jansen dalam Yulisyah (2016), salah satu karakteristik etos kerja adalah bekerja dengan penuh tanggung jawab. Bentuk ini merupakan refleksi dari komitmen organisasi seorang pekerja terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen karyawan memegang peranan penting dalam hal

kelangsungan organisasi, dan sebaliknya ketiadaan komitmen karyawan memang menjadi sumber petaka bagi kelangsungan organisasi (Gross dalam Yulisyah, 2016). Komitmen karyawan terhadap perusahaan tercermin dalam kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerjanya akan semakin baik.

Berdasarkan uraian masalah di atas, penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut serta mengkaji fenomena yang ada kedalam suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Kerja, Kondisi Lingkungan dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Budaya kerja belum mampu menciptakan suasana kondusif hal ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang mengobrol saat jam kerja.
- b. Etos kerja karyawan menurun hal ini ditunjukkan dengan kurangnya pelayanan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan.
- c. Kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, hal ini di tunjukkan ruangan kerja belum terdekorasi dengan rapi.
- d. Masih kurang motivasi intrinsik karyawan dalam hal kedisipinan kerja.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, maka penulisan penelitian ini dibatasi agar pembahasannya terarah dan tidak meluas serta tidak menyimpang dari tujuan yang diharapkan. Maka penulis membatasi penelitiannya hanya pada variabel budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?
2. Apakah budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh baik secara simultan maupun secara parsial antara budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

- b. Untuk membandingkan antara teori yang peneliti temukan dengan keadaan yang sebenarnya dilapangan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari bangku perkuliahan, menjadi wahana untuk melatih, menulis dan berpikir secara ilmiah dengan menerapkan teori dan literatur yang ada dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai budaya kerja, kondisi lingkungan, motivasi intrinsik dan etos kerja karyawan.

- b. Bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan

Penelitian ini memberikan masukan dan hasil penelitian dalam budaya kerja, kondisi lingkungan, motivasi intrinsik dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

- c. Bagi pihak lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dimasa yang akan datang.

- d. Bagi Universitas

penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat dikembangkan lagi bagi pihak-pihak lain yang ingin mengembangkan penelitian ini, terutama bagi Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

## **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Widdi Ega Rukmana (2010) dari Universitas Diponegoro Semarang yang berjudul : Analisis Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal, sedangkan penelitian yang penulis buat yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja, Kondisi Lingkungan dan Motivasi Intrinsik Terhadap etos Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Perbedaan penelitian terletak pada :

### **1. Variable Penelitian**

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (*human relation*/hubungan antar manusia dan kondisi fisik lingkungan) dan 1 (dua) variabel terikat yaitu etos kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu etos kerja karyawan.

### **2. Model Penelitian**

Dalam penelitian terdahulu menggunakan model penelitian analisis jalur untuk 4 (empat) variabel, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.

### **3. Jumlah observasi/sampel (n)**

Penelitian terdahulu berjumlah 40 orang sedangkan penelitian ini menggunakan sampel populasi sebanyak 77 responden

#### **4. Waktu Penelitian**

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2010, sedangkan penelitian ini tahun 2017.

#### **5. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian sebelumnya dilakukan Dedy Jaya Plaza Tegal sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Perbedaan antara variable penelitian, model penelitian, jumlah observasi/sampel, waktu dan lokasi penelitian membuat keaslian penelitian ini dapat terjamin dengan baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Budaya Kerja**

###### **a. Pengertian Budaya Kerja**

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Budaya kerja menurut Mangkunegara dalam Ikhsan (2016), mendefinisikan bahwa budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Dalam rentang dua puluh tahun terakhir, topik budaya kerja menarik perhatian banyak orang, khususnya mereka yang mempelajari masalah perilaku kerja. Budaya kerja mulai dipandang sebagai sesuatu hal yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan akhir suatu perusahaan. Lingkungan yang berbeda akan memberi dampak pada pola dan warna budaya, karena itu terjadi pola dan warna budaya yang

tebal dan tipis. Dalam budaya yang tebal terdapat kesepakatan yang tinggi dari anggotanya untuk mempertahankan apa yang diyakini benar dari berbagai aspek sehingga dapat membina keutuhan, loyalitas dan komitmen perusahaan. Kesepakatan bersama ini diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Jadi ada proses dalam mengadaptasi budaya kepada karyawan.

Masalah sosialisasi budaya dilakukan pada saat perusahaan menerima karyawan baru, sehingga karyawan bersangkutan sudah terbentuk perilakunya sesuai dengan budaya yang ada.

Menurut Triguno dalam Ikhsan (2016: 25), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Budaya kerja mempunyai dua tingkatan yaitu pada tingkatan yang lebih dalam dan kurang terlihat, budaya merujuk pada nilai-nilai yang dianut bersama oleh orang dalam kelompok dan cenderung bertahan sepanjang waktu. Pengertian ini mencakup tentang apa yang penting dalam kehidupan dan sangat bervariasi dalam perusahaan yang berbeda. Pada tingkatan yang lebih terlihat, budaya menggambarkan pola atau gaya perilaku suatu perusahaan, sehingga karyawan baru secara otomatis terdorong untuk mengikuti perilaku sejawatnya.

Menurut Supriyadi & Triguno, (2006), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai



yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Menurut Tika (2008: 5), unsur-unsur yang terkandung dalam budaya kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Asumsi dasar

Dalam budaya kerja terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang dianut

Dalam budaya kerja terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota perusahaan. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja.

Budaya kerja perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin perusahaan atau kelompok tertentu dalam perusahaan tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagai nilai (*sharing of value*)

Dalam budaya kerja perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota perusahaan perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian (adaptasi)

Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

**b. Jenis-Jenis Budaya Kerja**

Menurut Tika (2008:7) jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya adalah :

1. Berdasarkan Proses Informasi

Budaya kerja berdasarkan proses informasi terdiri dari :

a) Budaya rasional Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak).

b) Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan

sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)

c) Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

d) Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi)

2. Berdasarkan Tujuannya

Budaya kerja berdasarkan tujuannya, yaitu :

- a) Budaya organisasi perusahaan.
- b) Budaya organisasi publik.
- c) Budaya organisasi sosial.

**c. Fungsi Budaya Kerja**

Menurut Tika (2008:13) fungsi utama budaya kerja adalah sebagai berikut :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan.

Organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

2. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan.

Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Mereka bangga sebagai seorang karyawan/karyawan suatu perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggungjawab atas kemajuan perusahaannya.

3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.

Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.

4. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan oleh perusahaan, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

5. Sebagai integrator.

Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit terdapat para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

6. Membentuk perilaku bagi karyawan.

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan.

7. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan.

Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.

8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.

Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

9. Sebagai alat komunikasi.

Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup katakata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan kegiatan dan politik organisasi.

**d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja**

Menurut Londong yang dikutip oleh Wahyu (2009) menyebutkan ada delapan faktor yang mempengaruhi budaya kerja karyawan, yaitu:

1. Seleksi pekerja
2. Budaya organisasi
3. Budaya luar
4. Misi perusahaan
5. Proses pembelajaran
6. Keinginan untuk diakui

7. Keinginan untuk berprestasi
8. Keinginan untuk terpenuhi rasa aman

Menurut Barkow yang dikutip oleh Wahyu (2009) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor budaya kerja, yaitu :

1. Kemampuan berprestasi
2. Integritas sosial
3. Moral
4. Persepsi terhadap kerja

**e. Indikator-indikator Budaya Kerja**

Beberapa pendapat para ahli mengenai indikator yang menentukan budaya organisasi. Sophonpanich memasukan budaya pribadi ke dalam Bank Bangkok 50 tahun yang lalu dengan beberapa indikator antara lain ([http://jawarakarahun.blogspot.co.id/p/blog-page\\_26.html](http://jawarakarahun.blogspot.co.id/p/blog-page_26.html)) :

1. Ketekunan (*dilligency*)
2. Ketulusan (*sincerity*)
3. Kesabaran (*patience*) dan
4. Kewirausahaan (*entrepreneurship*).

Sedangkan menurut Osborn dan Plastrik (2012;252), budaya kerja kedalam beberapa indikator yaitu antara lain :

1. Disiplin
2. Keterbukaan
3. Saling menghargai
4. Kerjasama

## 2. Kondisi Lingkungan

### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2013:43), lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Tartib (2013), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Tartib (2011), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik (*Physical Working Environment*)

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum, seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain - lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain – lain.

## 2. Lingkungan Non Fisik (*Non-physical Working Environment*)

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan hendaknya dapat menyediakan kondisi kerja yang kondusif dan mendukung kerja sama antar karyawan yang bekerja di dalamnya, baik tingkat atas maupun bawah, dengan suasana yang kekeluargaan, adanya komunikasi yang baik, dan juga pengendalian diri yang baik.

### c. Ruang Lingkup Lingkungan Kerja

Ruang lingkup lingkungan kerja menurut Sunyoto (2013:43), adalah sebagai berikut :

- 1) Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.



- 2) Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

#### **d. Faktor-faktor Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerjanya dapat dipergunakan secara efektif.

Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja menurut Sunyoto (2013 : 44), yaitu :

- 1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

- 3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

- 4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering

kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka yang harus dilakukan adalah pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas.

6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

**e. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Tartib (2013), adalah sebagai berikut :

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

Variabel-variabel lingkungan kerja yang langsung pengaruhnya terhadap lingkungan kerja yaitu penerangan, suhu udara, ruang gerak, hubungan, dan warna.

### 3. Motivasi Intrinsik

#### a. Pengertian Motivasi Intrinsik

Robbins (2007), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Menurut Yuli (2010), motivasi adalah suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik, yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan).

Menurut Robbins (2007), motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar dan dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Berbagai kebutuhan keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi seseorang menyusun motivasi internal orang tersebut. Kekuatan ini mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan, yang menurut giliran untuk memimpin tingkah laku dalam situasi yang khusus. Sebagai contoh, seorang mahasiswa yang menginginkan nilai A dalam suatu kursus akan memperhatikan bagaimana ia akan memenuhi persyaratan pada tingkatan tersebut. Setelah yang bersangkutan mengetahuinya, tingkah laku yang bersangkutan mungkin akan memantulkan (menggambarkan) apa yang ia rasakan dan melalui perasaan demikian tingkah laku dapat diperbaiki untuk memperoleh nilai A.

## **b. Faktor Motivasi Intrinsik**

Beberapa faktor yang berkaitan dengan motivasi intrinsik (Robbins, 2007), yaitu :

- 1) Kepentingan yang khusus bagi seseorang, menghendaki, dan menginginkan adalah merupakan hal yang unik baginya.
- 2) Kepentingan keinginan dan hasrat seseorang adalah juga unik karena kesemuanya ditentukan oleh faktor yang membentuk kepribadiannya, penampilan biologis, fisiologis dan psikologisnya.

Kualitas masing-masing individu dan perbedaan kepentingan serta keinginannya, beberapa kepentingan dan keinginan tertentu berada dalam keadaan yang sama untuk memungkinkan seseorang menggunakan dan membentuk organisasi yang umum untuk mencapai kepuasan hatinya. Terdapat beberapa teori yang menjelaskan kepentingan yang menjadi umum bagi semua individu. Dengan disadarinya kepentingan umum ini, para manajer dapat berusaha mendorong para karyawannya agar bekerja untuk menguntungkan perusahaan meskipun terdapat keunikan pribadi para karyawan dengan berbagai kepentingannya. Suatu pengertian dengan adanya kepentingan akan memungkinkan para karyawan untuk memenuhi berbagai kepentingannya itu dalam struktur organisasi. Kedua-duanya, baik organisasi maupun para anggotanya memperoleh keuntungan dari keberhasilan memenuhi kepentingan tersebut.

Faktor intrinsik disebut juga motif atau pendorong. Jika dua faktor ada yaitu intrinsik dan ekstrinsik, maka pekerja dapat mencapai kepuasan kerja tetapi jika tidak ada bukan berarti kepuasan kerja tidak

tercapai. Yang termasuk dalam faktor intrinsik adalah pencapaian, penguatan, tanggung jawab, peningkatan status tugas itu sendiri dan kemungkinan berkembang.

#### **c. Manfaat Motivasi Intrinsik**

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi, karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **d. Indikator Motivasi Intrinsik**

Menurut Robbins (2007), indikator motivasi intrinsik terdiri dari:

1. Keberhasilan.
2. Pengakuan atau Penghargaan.

3. Pekerjaan itu sendiri.
4. Tanggung jawab.
5. Pengembangan

#### **4. Etos Kerja Karyawan**

##### **a. Pengertian Etos Kerja**

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan (Novliadi, 2009).

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Sebagai suatu subjek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.

Menurut Sinamo (2011;26), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Menurut Sukardewi (2013;3), kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.

Sedangkan menurut Sinamo (2011;26), etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, di antaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Menurut Anoraga (2009), etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Darwish dalam istianto (2006) mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu :

1. Kerja keras.
2. Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan.
3. Kreativitas selama bekerja.
4. Kerja sama serta persaingan di tempat kerja.
5. Ketepatan waktu dalam bekerja.

#### 6. Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja

Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (*fraud*). Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja daripada hasil kerja seseorang.

#### c. Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Menurut Siregar (2010) usaha dalam meningkatkan etos kerja seseorang dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang, diantaranya :

1. Kesadaran : keadaan mengerti akan pekerjaannya.
2. Semangat : Keinginan untuk bekerja.
3. Kemauan : apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
4. Komitmen : perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan.
5. Inisiatif : usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
6. Produktif: banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/ organisasi.
7. Peningkatan : proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya.
8. Wawasan : Konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

#### d. Indikator-indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011), indikator etos kerja yang profesional antara lain :

1. Kerja adalah rahmat : harus bekerja tulus penuh syukur.



2. Kerja adalah amanah : harus bekerja penuh dengan integritas.
3. Kerja adalah panggilan : harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab.
4. Kerja adalah aktualisasi : harus bekerja penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah : harus bekerja serius dengan penuh pengabdian
6. Kerja adalah seni : harus bekerja kreatif penuh suka cita.
7. Kerja adalah kehormatan : harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan.
8. Kerja adalah pelayanan : harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

## B. Penelitian Sebelumnya

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Ikhsan Mahfuza (2016). Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	Pengaruh Etika, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan	Etika (X1)  Pengalaman Kerja (X2)  Budaya Kerja (X3)	Prestasi Kerja (Y)	Regresi Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel etika, pengalaman kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan secara parsial budaya kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Binjai Selatan
2	Widdi Ega Rukmana (2010) Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang	Analisis Pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan	Human Relation (X <sub>1</sub> )  Kondisi Fisik Lingkungan (X <sub>2</sub> )	Etos Kerja (Y <sub>1</sub> )  Kinerja Karyawan (Y <sub>2</sub> )	Analisis Jalur	Hasil pengujian hipotesis secara parsial dari setiap jalur menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Etos Kerja terhadap Kinerja.

		Dedy Jaya Plaza Tegal				Selanjutnya, Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Fisik Lingkungan masing-masing tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.
3	Yulisya Yusfita (2015), Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Panca Budi Medan	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Binjai.	Kompensasi Finansial ( $X_1$ )  Motivasi Intrinsik ( $X_2$ )	Kepuasan Kerja ( $Y$ )	Regresi Linier Berganda	secara simultan dan parsial variabel kompensasi finansial dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Binjai.
4.	Tito Firmanto Anang Kistyanto (2013) Universitas Negeri Surabaya	Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada PT. Boma Bisma Indra (Persero) Surabaya	Budaya Kerja Kekeluargaan ( $X_1$ )	Komitmen Afektif ( $Y_1$ )  <i>Turnover Intention</i> ( $Y_2$ )	Regresi Linear Bertingkat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja kekeluargaan berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> karyawan dan budaya kerja kekeluargaan mempengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan melalui komitmen afektif.

Sumber : Penulis (2016)

### C. Kerangka Konseptual

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Budaya kerja mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan, yang mana keadaan ini akan menguntungkan sebuah organisasi. Budaya kerja mendorong sikap kejujuran,

ketekunan, kreativitas, kedisiplinan, tanggung jawab dan kerjasama sehingga meningkatkan etos kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kondisi lingkungan merupakan faktor yang penting didalam kelancaran dan kenyamanan bekerja, hal ini akan dapat meningkatkan produktifitas dan efisiensi kerja karyawan karena kondisi lingkungan ini bersifat nyata, hal ini berkaitan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan atau digunakan untuk bekerja.

Lingkungan kerja sebagai sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja atau karyawan (Munandar, 2011).

Seperti disebutkan diatas menurut Manullang (2006), bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktifitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja adalah : "Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja dapat menambah kegairahan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja".

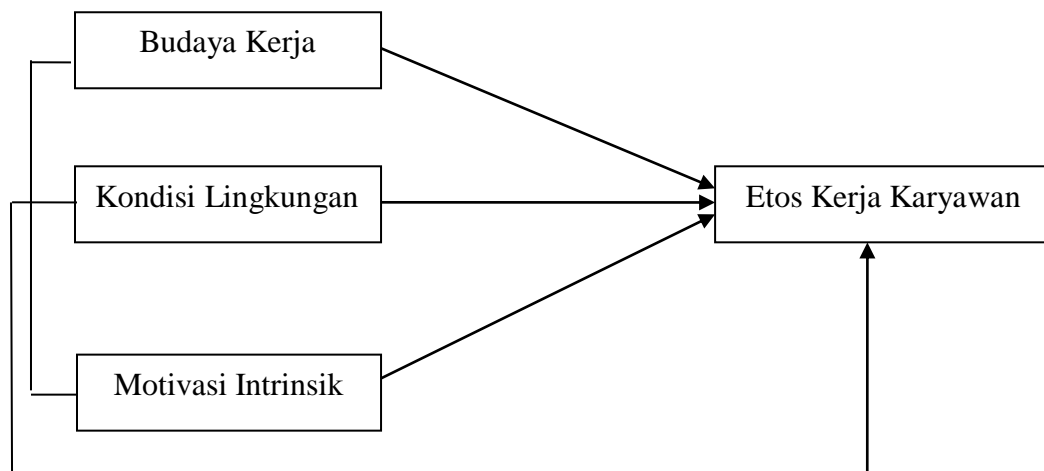
Keberhasilan dalam pengelolaan perusahaan atau suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama yakni SDM dan fasilitas kerja. Dari kedua faktor utama tersebut SDM lebih penting daripada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang

memadai, baik kuantitas maupun kualitasnya, maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya. kualitas SDM diukur dari *performancenya*.

Menurut Gibson maupun Stoner yang disadur oleh Soekidjo berpendapat bahwa motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan etos kerja dalam pengelolaan perusahaan khususnya. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan etos kerja, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan. Di antara fungsi motivasi dalam meningkatkan etos kerja dalam pengelolaan perusahaan adalah mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan, menentukan arah perbuatan yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai, meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akhirnya akan meningkatkan etos kerjanya, meningkatkan produktivitasnya, meningkatkan kedisiplinan SDM, dan meningkatkan kehadiran kerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani dalam Rusiadi, 2013:79).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala (Rusiadi, 2013).

#### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang beralamat di Jl. Letjend. Suprpto No.2 Medan.

##### 2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan April 2017 hingga Juli 2017. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian table jadwal penelitian berikut ini

**Tabel 3.1**  
**Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																	
		September 2016			Januari 2017			Maret 2017			Aguatus 2017			Septmber 2017					
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■	■	■															
2	Penyusunan Proposal				■	■													
3	Perbaikan Acc Proposal						■	■	■	■									
4	Seminar Proposal									■	■								
5	Pengolahan Data												■	■	■	■			
6	Penyusunan Skripsi																		
7	Bimbingan Skripsi																		
8	Sidang Meja Hijau																		■

*Sumber: Penulis (2017)*

## C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu budaya kerja ( $X_1$ ), kondisi lingkungan ( $X_2$ ), dan motivasi intrinsik ( $X_3$ ) serta variabel terikat yaitu etos kerja karyawan ( $Y$ ).

### 2. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Budaya Kerja ( $X_1$ )	Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Supriyadi & Triguno, 2006).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin</li> <li>2. Keterbukaan</li> <li>3. Saling Menghargai</li> <li>4. Kerjasama</li> </ol>	Skala Likert
Kondisi Lingkungan ( $X_2$ )	Kondisi lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2013 :43).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan</li> <li>2. Suhu udara</li> <li>3. Ruang gerak yang diperlukan</li> <li>4. Hubungan karyawan</li> <li>5. Penggunaan warna</li> <li>6. Suara bising</li> <li>7. Keamanan kerja</li> </ol>	Skala Likert

Motivasi Intrinsik (X <sub>3</sub> )	Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar dan dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan (Robbins, 2007).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keberhasilan.</li> <li>2. Pengakuan atau Penghargaan.</li> <li>3. Pekerjaan itu sendiri.</li> <li>4. Tanggung jawab.</li> <li>5. Pengembangan</li> </ol>	Skala Likert
Etos Kerja (Y)	Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011;26).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap karyawan</li> <li>2. Perasaan seorang karyawan</li> <li>3. Kesiediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.</li> <li>4. Keseriusan karyawan saat bekerja</li> </ol>	Skala Likert

Sumber: Penulis 2017

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012).

Dari pengertian populasi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PTPN IV Medan yang total keseluruhannya berjumlah 77 karyawan.

### 2. Sampel

Sampel adalah suatu cara yang ditempuh dengan pengambilan sampel yang benar-benar sesuai dengan keseluruhan obyek penelitian (Nursalam, 2008). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007), jumlah



populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Berdasarkan teori di atas maka penulis menggunakan seluruh jumlah populasi yaitu 77 karyawan sebagai sampel penelitian ini karena jumlah populasi kurang dari 100.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Angket (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan/pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert.
2. Dokumentasi yaitu sejarah singkat instansi, visi-misi instansi, struktur organisasi instansi dan lain-lain.
3. Wawancara (*Interview*)

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancarai tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### a) Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran (Umar, 2011). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu

mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013).

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan  $r$ -kritis = 0,30 (Sugiyono dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013:204). Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$ -tabel maka dinyatakan valid.

#### b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada (Umar, 2011). Butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuesioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Sunyoto, 2013).

## 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang sering digunakan, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2011).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas dengan kriteria :

1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti terjadi Heterokedastisitas.

2) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti terjadi Homokedastisitas.

### 3. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja karyawan yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS versi 16.00)* dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Etos kerja karyawan (*Dependen Variable*)

X<sub>1</sub> = Budaya Kerja (*Independent Variable*)

X<sub>2</sub> = Kondisi lingkungan (*Independent Variable*)

X<sub>3</sub> = Motivasi intrinsik (*Independent Variable*)

a = Konstanta

b = Koefisien prediktor

ε = Error term/ tingkat kesalahan

### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*) bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya (Sugiyono, 2012).

#### 1. Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

a) Terima Ho (tolak H<sub>i</sub>), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha$  5%

b) Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha 5\%$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - 1 - K)}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$n$  = Jumlah sampel

$K$  = Jumlah variabel bebas

## 2. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Kuncoro dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013:279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a)  $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b)  $H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima.
- b) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

Rumus Uji t (Umar, 2008 : 197) adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan} \quad dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) disingkat PTPN IV didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 09 tahun 1996 tentang Peleburan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara VI, Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VII, dan Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan VIII menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara IV dan Akte Notaris Harun Kamil, SH No. 37 tanggal 11 Maret 1996, telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. C2-8332. HT.01.01 tanggal 8 Agustus 1996, dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 81 tanggal 8 Oktober 1996, Anggaran Dasar telah mengalami beberapa kali perubahan terakhir berdasarkan Akta No. 18 dari Notaris Sri Rahayu H. Prasetio, SH tanggal 26 September 2002 yang disetujui oleh Menteri Kehakiman dan Hak Azasi Manusia RI dengan Surat Keputusan No. C-20652. HT.01.04 tanggal 23 Oktober 2002. Diubah terakhir kali berdasarkan Akte Notaris Sri Ismiyati, SH Nomor 11 tanggal 4 Agustus 2008, diumumkan dalam Berita Negara R.I No. 90, tanggal 7 November 2008, Tambahan Berita Negara No.22826. Yang kini beralamat di Jl. Letjend.Suprpto No. 2 Medan.

PTPN IV memiliki 30 Unit Kebun yang mengelola budidaya Kelapa Sawit dan Teh, dan 3 unit Proyek Pengembangan Kebun Inti Kelapa Sawit, 1 unit Proyek Pengembangan Kebun Plasma Kelapa Sawit, yang menyebar di 9 Kabupaten, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas , Batubara dan Mandailing Natal. Dalam proses pengolahan, PTPN IV memiliki 15 Unit Pabrik Kelapa Sawit (PKS) dengan kapasitas total 575 ton Tandan Buah Segar (TBS) per jam, 2 unit Pabrik Teh dengan kapasitas total 154 ton Daun Teh Basah (DTB) per hari, dan 1 unit Pabrik Pengolahan Inti Sawit dengan kapasitas 450 ton per hari.

PTPN IV juga didukung oleh 1 Unit Usaha Engineering Manufacturing and Construction yaitu Pabrik Mesin Tenera (PMT) dan 3 Unit Usaha Rumah Sakit yaitu RS. Laras, RS. Balimbingan dan RS. Pabatu. Seluruh Unit Usaha dan Proyek Pengembangan PTPN IV dikelompokkan ke dalam 5 (lima) Grup Unit Usaha (GUU) yang ditetapkan sebagai berikut:

- a. Grup Unit Usaha-I meliputi : Unit Usaha Bah Jambi, Unit Usaha Balimbingan, Unit Usaha Tonduhan, Unit Usaha Pasir Mandoge, Unit Usaha Sei Kopas, Unit Usaha Dolok Sinumbah, Unit Usaha Marihat.
- b. Grup Unit Usaha-II meliputi : Unit Usaha Gunung Bayu, Unit Usaha Mayang, Unit Usaha Bukit Lima, Unit Usaha Dolok Ilir, Unit Usaha Laras, Unit Usaha Tanah Itam Ulu.



- c. Grup Unit Usaha-III meliputi : Unit Usaha Pabatu, Unit Usaha Adolina, Unit Usaha Air Batu, Unit Usaha Tinjowan, Unit Usaha Padang Matinggi, Unit Usaha Aek Nauli, Unit Usaha Sawit Langkat.
- d. Grup Unit Usaha-IV meliputi : Unit Usaha Pulu Raja, Unit Usaha Berangir, Unit Usaha Ajamu, Unit Usaha Meranti Paham, Unit Usaha Sosa, Unit Usaha Panai Jaya, Unit Usaha Batang Laping, Unit Usaha Timur, Unit Usaha Plasma Madina.
- e. Grup Unit Usaha-V meliputi : Unit Usaha Marjandi, Unit Usaha Bah Butong, Unit Usaha Sidamanik, Unit Usaha Tobasari, Unit Usaha Bah Birong Ulu.

## **2. Visi dan Misi PTPN IV (Persero)**

Berikut ini akan dijelaskan visi dan misi PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

### **a. Visi PT Perkebunan Nusantara IV (Persero)**

Menjadi pusat keunggulan pengelolaan perusahaan agroindustri kelapa sawit dengan tata kelola perusahaan yang baik serta berwawasan lingkungan.

### **b. Misi PT Perkebunan Nusantara IV (Persero)**

- 1) Menjamin keberlanjutan usaha yang kompetitif.
- 2) Meningkatkan daya saing produk secara berkesinambungan dengan sistem, cara dan lingkungan kerja yang mendorong munculnya kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- 3) Meningkatkan laba secara berkesinambungan.

- 4) Mengelola usaha secara profesional untuk meningkatkan nilai perusahaan yang mempedomani etika bisnis dan tata kelola perusahaan yang baik (GCG).
- 5) Meningkatkan tanggung jawab sosial dan lingkungan.
- 6) Melaksanakan dan menunjang kebijakan serta program pemerintah pusat/daerah.

### **3. Struktur Organisasi**

PTPN IV adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang usaha agroindustri. PTPN IV mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh yang mencakup pengolahan areal dan tanaman, kebun bibit dan pemeliharaan tanaman menghasilkan, pengolahan komoditas menjadi bahan baku berbagai industri, pemasaran komoditas yang dihasilkan dan kegiatan pendukung lainnya.

Umumnya suatu organisasi baik itu organisasi massa maupun organisasi usaha, haruslah mempunyai struktur organisasi agar perjalanan usaha dapat berlangsung dengan baik, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efektif. Yang membedakan struktur organisasi pada perusahaan besar dan kecil adalah tingkat kerumitan masalah yang dihadapinya dan disesuaikan dengan jenis dan kegiatan yang dijalankan perusahaan.

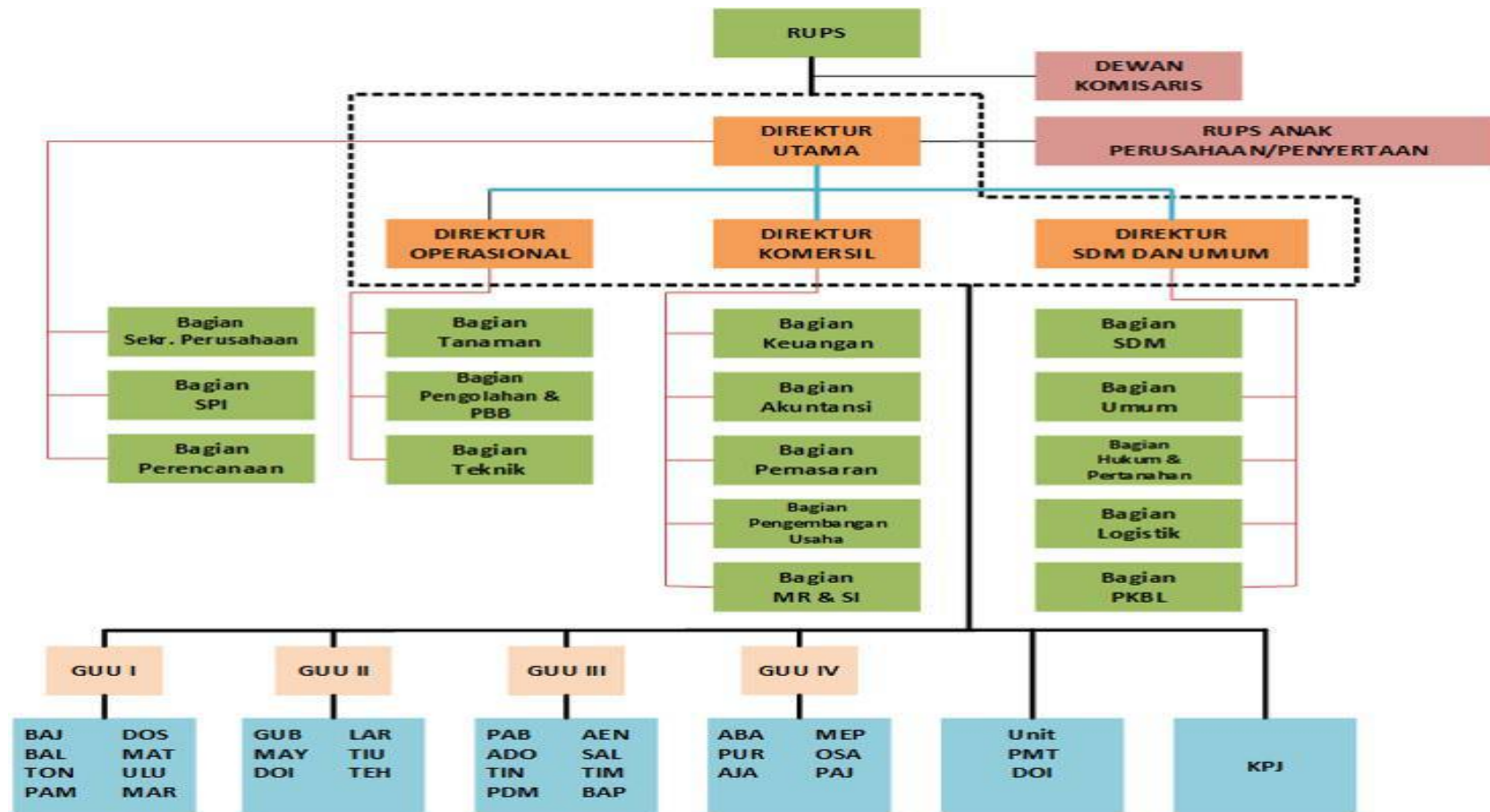
Penyusunan struktur organisasi sesuai dengan prinsip organisasi yang dilaksanakan sebelum operasi fisik perusahaan, agar berjalan sebagaimana mestinya. Pembentukan struktur organisasi secara umum

diikuti dengan penyusunan analisa jabatan dan uraian jabatan yang mempertegas dalam pembagian pekerjaan dalam arti pekerja mengetahui siapa yang menjadi atasannya, pekerja apa yang diharapkan darinya dan apa yang harus dikerjakannya, apa yang menjadi hak dan kewajibannya dan lain sebagainya. Oleh karena itu struktur organisasi sangat penting peranannya untuk menghindari ketidakpastian dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas perusahaan.

Dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan menggunakan struktur organisasi garis dan pelimpahan wewenang berlangsung secara vertikal, yaitu dari pimpinan tertinggi kepada komisaris dan direksi yang diteruskan kebagian lainnya di bawah departemen yang bersangkutan. Dengan adanya struktur organisasi maka dapat diperoleh beberapa keuntungan yaitu:

- a. Adanya penempatan kerja yang sesuai dengan keahlian.
- b. Menghindari terjadinya konflik dalam pelaksanaan tugas.
- c. Adanya kejelasan kewajiban dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan.

Berikut ini adalah struktur organisasi PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV

**a. Dewan Komisaris**

- 1) Komisaris Utama : Elia Massa Manik
- 2) Komisaris Independen : Osmar tanjung
- 3) Komisaris : Pos M. Hutabarat

**b. Direksi**

- 1) **Direktur Utama** : **Dasuki Amsir**
- 2) **Direktur Operasional** : **Nasrul**
- 3) **Direktur Komersil** : **Umar Affandi**
- 4) **Direktur SDM dan Umum** : **Endang Suraningsi**

**c. Kepala Bagian**

- 1) Bagian Sekretaris Perusahaan: Ir. Rizal H. Damanik, MM
- 2) Bagian SPI : Ir. Leonard Parlindungan, Msc
- 3) Bagian Tanaman : Ir. Made Supantana
- 4) Bagian Pengolahan dan  
Pembelian Bahan Baku : Ir. Johannes Sudharma Pribadi
- 5) Bagian Teknik : Ir. Ahmad Syukri Noviar, MM
- 6) Bagian Keuangan : Ali Akbar, SE
- 7) Bagian Akuntansi : Budi Susanto, SE, Ak
- 8) Bagian Pemasaran : Togu Manurung, SE
- 9) Bagian Perencanaan : Dr. Ir. Aida Farida, MM
- 10) Bagian Pengembangan Usaha: Ir. Biduri Marahimin
- 11) Bagian PKBL dan Umum : Alimusri, SE.Ak, MM
- 12) Bagian Sumber Daya Manusia: Ir. Nurmala Dewi Hasibuan, MM
- 13) Bagian Hukum dan Pertanahan: Lidang Panggabean, SE
- 14) Bagian Logistik : Drs. Edi Supradigama, MM

**d. Manajer Grup Unit Usaha**

- 1) Grup Unit Usaha I : Deddy Pratopo
- 2) Grup Unit Usaha II : Ir. Faisal Nasution
- 3) Grup Unit Usaha III : Ir. Wilson Siahaan Grup Unit
- 4) Usaha IV : Ir. Amrin Pane

**e. Manajer Unit Usaha di GUU I**

- 1) Unit Usaha Bah Jambi : Ir. Edman Agus
- 2) Unit Usaha Balimbingan : Mhd. Abdi Damanik, SP.
- 3) Unit Usaha Tonduhan : Ir. Darta Sembiring, MT
- 4) Unit Usaha Pasir Mandoge : Ir. Erry Sukartono Surasno
- 5) Unit Usaha Sungai Kopas : Ir. Dasam Marwan Saragih
- 6) Unit Usaha Dolok Sinumbah : Ir. TM Siahaan
- 7) Unit Usaha Marihat : Wispramono Budiman, SE, MM
- 8) Unit Usaha Marjandi : Ir. Swandi Damanik
- 9) Unit Usaha Bah Birung Ulu : Ir. Darwis IE Damanik

**f. Manajer Unit Usaha di GUU II**

- 1) Unit Usaha Gunung Bayu : Ir. March Jonathan
- 2) Unit Usaha Mayang : Ir. Irianto
- 3) Unit Usaha Bukit Lima : Ir. Fauzi Omar
- 4) Unit Usaha Dolok Ilir : Ir. B.M. Setio Baskoro
- 5) Unit Usaha Laras : Abdul Rahim Purba, SE
- 6) Unit Usaha Tanah Itam Ulu : Ir. Dewa Putu Siantara, MMA
- 7) Unit Usaha Teh : Ir. Mazriefnal Muaz

**g. Manajer Unit Usaha di GUU III**

- 1) Unit Usaha Pabatu : Ir. Tjakra Wihayat

- 2) Unit Usaha Adolina : Ir. Sukiman
- 3) Unit Usaha Tinjowan : Ir. Agustinus Simanjuntak
- 4) Unit Usaha Padang Matinggi : Ir. Jimmy LW Silalahi
- 5) Unit Usaha Aek Nauli : Ir. Heprianto Siregar
- 6) Unit Usaha Sawit Langkat : Ir. Darma Moga S. Purba
- 7) Unit Usaha Timur : Drs. Rabiullah Harahap
- 8) Unit Usaha Balap : Ir. Joni Raja Siregar
- 9) Plasma Madina : Adi Rahmat, SE

#### **h. Manajer Unit Usaha di GUU IV**

- 1) Unit Usaha Pulu Raja : Drs. Albert Ginting
- 2) Unit Usaha Berangir : Ir. Baginda Panggabean
- 3) Unit Usaha Ajamu : Mardani Tampubolon, SP
- 4) Unit Usaha Air Batu : Ir. Eddy Usman
- 5) Unit Usaha Meranti Paham : Ir. Aswin
- 6) Unit Usaha Sosa : Ir. Marthias M
- 7) Unit Usaha Panai Jaya : Ir. Ketut Adiwijaya

#### **i. Unit Usaha Perbengkelan**

- 1) Pabrik Mesin Tenera (PMT) : Bambang Agustian

### **4. Bidang-bidang Kerja/*Job Description***

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan sesuai dengan SK Direksi No. 04.13/Kpts/43/VIII/2003 tentang organisasi dan tata kerja mempunyai beberapa bidang yaitu terdiri dari :

#### **a. Dewan Komisaris**

Dewan Komisaris bertugas melakukan pengawasan terhadap kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya baik

mengenai Perseroan maupun usaha Perseroan yang dilakukan oleh Direksi serta memberikan nasihat kepada Direksi termasuk pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perseroan, Rencana Kerja dan Anggaran Perseroan serta ketentuan Anggaran Dasar dan Keputusan Rapat Umum Pemegang Saham, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk kepentingan Perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan.

**b. Direksi**

Direksi bertugas menjalankan segala tindakan yang berkaitan dengan pengurusan Perusahaan untuk kepentingan Perusahaan dan sesuai dengan maksud dan tujuan Perusahaan serta mewakili Perusahaan baik di dalam maupun di luar Pengadilan tentang segala hal dan segala kejadian dengan pembatasan-pembatasan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, Anggaran Dasar dan/atau Keputusan RUPS.

**c. Komite Audit**

- 1) Bertugas memonitori dan mengevaluasi proses penyelesaian Laporan Keuangan Tahun buku setiap tahunnya dan penetapan laporan pertanggung jawaban keuangan perusahaan tahun sebelumnya.
- 2) Melakukan evaluasi atas efektivitas Satuan Pengawasan Intern (SPI).
- 3) Melakukan evaluasi atas sistem Pengendalian Intern kegiatan tertentu.



- 4) Melakukan evaluasi dan memonitori atas laporan Direksi tentang progres pelaksanaan arahan RUPS.
- 5) Melakukan evaluasi atas Laporan Manajemen Triwulan Direksi.

**d. Sekretaris Perusahaan**

- 1) Bertugas memastikan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti peraturan yang berkaitan dengan pengelolaan BUMN, Perseroan Terbatas dan Anggaran Dasar.
- 2) Memberikan penjelasan atas peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan.
- 3) Mengkoordinasikan atas kepatuhan pelaksanaan GCG di lingkungan PTPN IV.
- 4) Menyimpan dokumen-dokumen perusahaan, seperti Risalah RUPS, Risalah Rapat Direksi dan Risalah Rapat Dewan Komisaris.
- 5) Menyimpan dan mengawasi stempel resmi perusahaan.
- 6) Membantu, jika diperlukan, dalam mempersiapkan Laporan Tahunan Perusahaan.

**e. Satuan Pengawas Intern (SPI)**

- 1) Bertugas menilai terhadap informasi keuangan mencakup penilaian terhadap informasi keuangan sesuai prinsip-prinsip akuntansi yang lazim.
- 2) Menilai terhadap ketaatan Unit Usaha yang bersangkutan pada peraturan perundang-undangan yang mendasari transaksi/kegiatan yang mempunyai pengaruh kepada laporan keuangan serta ketaatan terhadap RKAP yang telah ditetapkan.

- 3) Menilai terhadap penggunaan sumber daya ekonomi perusahaan, apakah telah dikelola dengan baik efisien dan berdaya guna.
- 4) Menilai capaian realisasi yang sebenarnya dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan termasuk pengajuan ketaatan Unit Usaha terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan kehematan, daya guna dan hasil guna.
- 5) Melakukan audit terhadap kegiatan dalam perusahaan yang diindikasikan adanya kecurangan atau penyimpangan maupun tindak pidana korupsi.

## **5. Jaringan Usaha/Kegiatan**

PTP Nusantara IV yang bergerak dalam usaha perkebunan mengelola 2 (dua) komoditi utama, yakni kelapa sawit, kakao dan teh yang dilengkapi dengan sarana pengolahannya berupa Pabrik Kelapa Sawit, Pabrik Pengeringan Biji Kakao, dan Pabrik Pengolahan Pucuk Teh. Perusahaan disamping mengelola perkebunan, juga mengusahakan industri hilir berupa Pabrik Fraksionasi dan Refinasi (Pabrik Minyak Nabati) produksi yang dihasilkan RBD Olein, Crude Stearin dan Fatty Acid. Kemudian ada pula Pabrik Ekstraksi Inti Sawit dengan produksi yang dihasilkan Palm Kernal Meal.

Kegiatan usaha perusahaan tersebut terletak di atas luas areal lahan seluas 151.958 Ha areal konsesi, yang tersebar di 9 (sembilan) Kabupaten yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal.

Adapun strategi yang dilakukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sebagai berikut :

- a. Peningkatan produktivitas dan efisiensi melalui penerapan praktik-praktik bisnis terbaik mencakup baku teknis, manajemen, dan sistem kerja.
- b. Mengadakan peremajaan/replanting tanaman secara teratur setiap tahun.
- c. Optimalisasi kapasitas pabrik dengan melakukan pembelian TBS pihak III untuk menutupi kekurangan bahan baku dari produksi sendiri.
- d. Penerapan *Standart Operations Procedure* (SOP), pemeliharaan panen, pengelolaan dan perawatan pabrik secara konsisten.
- e. Menerapkan *Preventive Maintenance* dan *Replacement* atau penggantian mesin.
- f. Membangun membina pengamanan terpadu yang melibatkan seluruh SDM unit dan aparat keamanan.

## **6. Kinerja Usaha Terkini**

Setiap instansi tentu mempunyai visi dan misi yang harus dijalankan sesuai dengan tujuan instansi, butuh waktu untuk mencapai itu semua, begitu juga pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero), perusahaan ini terus berupaya agar tujuan yang telah digariskan oleh perusahaan ini dapat terwujud. Tidak mudah dalam mewujudkan itu semua karena membutuhkan kerja keras yang tinggi, disiplin dan loyalitas dalam bekerja.

Pastinya untuk mendorong mencapai hasil yang maksimal diperlukan kinerja yang bermutu dan tepat. Jadi kinerja usaha terkini yang dijalankan perusahaan adalah:

- a. Capaian produksi TBS Kebun Sendiri (Incl. Proyek Timur dan Balap) dan pembelian TBS s.d. Triwulan IV/2012 masing-masing dibawah RKAP sebesar 125.875 ton atau 5,25% dan 36.023 ton atau 5,15% dan secara gabungan produksi TBS dibawah RKAP sebesar 161.898 ton atau 5,23%. Realisasi produksi TBS Kebun Sendiri (Incl. Proyek Timur dan Balap) s.d. Triwulan IV/2012 dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu mengalami peningkatan sebesar 50.280 ton atau 2,26%. Realisasi produksi Daun Teh Basah kebun sendiri s.d. Triwulan IV/2012 dibawah RKAP sebesar 5.031 ton atau 21,51% dan dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu dibawah sebesar 21.112 ton atau 53,49%.
- b. Rendemen minyak sawit kebun sendiri s.d. Triwulan IV/2012 dibawah RKAP sebesar 0,42% dan dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu diatas 0,18%. Rendemen inti sawit kebun sendiri s.d. Triwulan IV/2012 RKAP sebesar 0,08% dan dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu diatas 0,18%. Rendemen Teh Jadi kebun sendiri s.d. Triwulan IV/2012 dibawah RKAP sebesar 0,09% dan dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu diatas sebesar 0,04%.
- c. Capaian penjualan setelah pungutan ekspor s.d. Triwulan IV/2012 sebesar Rp 5.319,12 milyar jika dibandingkan dengan RKAP sebesar Rp6.096,29 milyar maka berada dibawah RKAP sebesar Rp777,17 milyar atau 12,75%. Selanjutnya bila dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu sebesar Rp5.536,38 milyar mengalami penurunan sebesar Rp217,27 milyar 3,92%.

- d. Realisasi biaya secara keseluruhan s.d. Triwulan IV/2012 (harga pokok penjualan + biaya usaha + biaya bunga + biaya lain-lain bersih) sebesar Rp4.318,55 milyar. Jika dibandingkan dengan RKAP sebesar Rp 4.838,20 milyar maka realisasi biaya dibawah RKAP sebesar Rp519,65 milyar atau 10,74%. Selanjutnya bila dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu sebesar Rp4.316,85 milyar mengalami kenaikan Rp1,70 milyar atau 0,04%.
- e. Capaian laba sebelum PPh s.d. Triwulan IV/2012 sebesar Rp1.000,57 milyar jika dibandingkan dengan RKAP sebesar Rp1.258,09 milyar, berada dibawah RKAP sebesar Rp257,51 milyar atau 20,47%. Selanjutnya bila dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu sebesar Rp1.219,53 milyar mengalami penurunan sebesar Rp218,96 milyar atau 17,95%. Capaian laba Per komoditi masing-masing tanaman:
- Laba komoditi kelapa sawit s.d. Triwulan IV/2012 sebesar Rp1.073,24 milyar jika dibandingkan dengan RKAP sebesar Rp1.285,05 milyar berada dibawah RKAP sebesar Rp211,82 milyar atau 16,48% dan bila dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu sebesar Rp1.278,42 milyar mengalami penurunan Rp205,18 milyar atau 16,05%. Hal yang disebabkan karena adanya penundaan penyerahan/pengapalan minyak sawit oleh pembeli sebagai dampak dari harga jual yang cenderung menurun. Komoditi Teh s.d. Triwulan IV/2012 mengalami kerugian sebesar Rp.72,66 milyar jika dibandingkan dengan kerugian RKAP sebesar Rp. 26,97 milyar berada diatas RKAP sebesar Rp45,70 milyar atau 169,43%, selanjutnya bila

dibandingkan dengan periode yang sama lalu rugi sebesar Rp58,88 milyar mengalami kenaikan sebesar Rp13,78 milyar atau 23,41%.

- f. Capaian laba setelah pajak s.d. Triwulan IV/2012 sebesar Rp697,43 milyar, jika dibandingkan dengan RKAP sebesar Rp934,56 milyar, berada dibawah RKAP sebesar Rp249,14 milyar atau 26,09%, selanjutnya bila dibandingkan dengan periode yang sama tahun lalu sebesar Rp890,87 milyar mengalami penurunan sebesar Rp193,44 milyar atau 21,71%.
- g. Laporan posisi keuangan per 31 Desember 2012 ditutup dengan total aset sebesar Rp9,199,39 milyar bila dibandingkan per 31 Desember 2011 sebesar Rp7.993,50 milyar mengalami peningkatan sebesar Rp1.205,88 milyar atau 15,09%. Hal ini disebabkan peningkatan aset tidak lancar sebesar Rp968,95 milyar atau 15,47% dan peningkatan aset lancar sebesar Rp236,94 milyar atau 13,68%.

## **7. Rencana Kegiatan**

Rencana kegiatan PT Perkebunan Nusantara IV antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Rencana Kerja untuk pencapaian Produktivitas Tanaman

Jangka Pendek :

- 1) Perlakuan yang optimal terutama pemupukan terhadap tanaman muda dan remaja.
- 2) Memaksimalkan perbaikan sarana dan prasarana produksi.
- 3) Memenuhi kebutuhan pemanen.
- 4) Pengendalian Ganoderma.

Jangka Panjang :

- 1) Menjaga komposisi umur tanaman dengan melakukan peremajaan tanaman secara konsisten minimal 4% pertahun dari luas areal TM.
  - 2) Penyisipan areal dilakukan lebih insentif dengan jenis bibit unggul.
  - 3) Melakukan kastrasi dan penyerbukan bantuan.
  - 4) Melakukan penelitian dalam pengendalian Ganoderma.
- b. Rencana Kerja Perusahaan dalam Bidang Teknik
- 1) Pembangunan Turbin untuk PLTA dengan kapasitas produksi 1,4 Mega Watt.
  - 2) Pembangunan Pabrik Mesin Tenera
  - 3) Pembangunan Pabrik Kelapa Sawit di Proyek Timur, Kabupaten Mandailing Natal.
  - 4) Pembangunan Gedung Serba Guna.
- c. Rencana Kerjasama dengan BUMN lain/Konsorsium :
- 1) Pembangunan Pabrik Pupuk NPK.
  - 2) Pembangunan Pabrik Biodiesel.
  - 3) Pembangunan Pabrik Minyak Goreng.
  - 4) Pembangunan Kawasan Industri Terpadu berbasis perkebunan kelapa sawit.
  - 5) Pembentukan anak perusahaan untuk mengelola perkebunan kelapa sawit di Nanggroe Aceh Darussalam bekerjasama dengan PT Perkebunan Nusantara I (Persero).

## **8. Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 77 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap budaya kerja, kondisi lingkungan, motivasi intrinsik dan etos kerja karyawan pada PT.

Perkebunan Nusanatara IV. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki – laki	45	58.4	58.4	58.4
Perempuan	32	41.6	41.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PTPN IV yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 58,4% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang atau sebesar 41,6%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	12	15.6	15.6	15.6
31 - 40 Tahun	32	41.6	41.6	57.1
41 - 50 Tahun	23	29.9	29.9	87.0
> 50 Tahun	10	13.0	13.0	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PTPN IV yang menjadi responden berusia 31 - 40 tahun, yaitu sebanyak 32 orang atau sebesar 41,6%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 29,9%, responden yang berusia 20 - 30 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 15,6% dan responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 13,0%.



## c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMK/ sederajat	6	7.8	7.8	7.8
	D III	15	19.5	19.5	27.3
	S1	37	48.1	48.1	75.3
	S2	19	24.7	24.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PTPN IV yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 48,1%, D III yaitu sebanyak 15 orang atau sebesar 19,5%, S2 yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 24,7%, dan responden yang berpendidikan SMK/ sederajat sebanyak 6 orang atau sebesar 7,8%.

## d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 - 10 tahun	12	15.6	15.6	15.6
	11 - 20 Tahun	63	81.8	81.8	97.4
	> 20 Tahun	2	2.6	2.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PTPN IV yang menjadi responden memiliki masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 63 orang atau sebesar 81,8%, responden memiliki masa kerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau sebesar 15,6%, dan responden yang memiliki masa kerja > 20 tahun sebanyak 2 orang atau sebesar 2,6%.

## 9. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu budaya kerja, kondisi lingkungan, dan motivasi intrinsik, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu etos kerja karyawan. Dalam penyebaran angket, setiap variabel sebanyak 7 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 77 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

### a) Variabel X<sub>1</sub> (Budaya Kerja)

**Tabel 4.5**  
**Disiplin kerja menentukan meningkatnya prestasi kerja karyawan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	10	13.0	13.0	13.0
Kurang setuju	26	33.8	33.8	46.8
Setuju	33	42.9	42.9	89.6
Sangat setuju	8	10.4	10.4	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (10,4%), setuju sebanyak 33 orang (42,9%), kurang setuju sebanyak 26 orang (33,8%) dan sebanyak 10 orang (13,0%) responden yang tidak setuju. Dari jawaban responden paling

banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (42,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa disiplin kerja menentukan meningkatnya prestasi kerja karyawan.

**Tabel 4.6**  
**Keterbukaan antar karyawan menimbulkan rasa percaya kepada karyawan lain**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	10	13.0	13.0	13.0
Kurang setuju	31	40.3	40.3	53.2
Setuju	35	45.5	45.5	98.7
Sangat setuju	1	1.3	1.3	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1,3%), setuju sebanyak 35 orang (45,5%), kurang setuju sebanyak 31 orang (40,3%) dan sebanyak 10 orang (13,0%) responden yang tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (40,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa keterbukaan antar karyawan menimbulkan rasa percaya kepada karyawan lain.

**Tabel 4.7**  
**Saling menghormati merupakan etika yang baik dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	8	10.4	10.4	10.4
Kurang setuju	33	42.9	42.9	53.2
Setuju	34	44.2	44.2	97.4
Sangat setuju	2	2.6	2.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2,6%), setuju sebanyak 34 orang (44,2%), kurang setuju sebanyak 33 orang (42,9%) dan sebanyak 8 orang (10,4%)

responden yang tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (44,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saling menghormati merupakan etika yang baik dalam bekerja.

**Tabel 4.8**  
**Kerjasama yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	10	13.0	13.0	13.0
Kurang setuju	26	33.8	33.8	46.8
Setuju	33	42.9	42.9	89.6
Sangat setuju	8	10.4	10.4	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (10,4%), setuju sebanyak 33 orang (42,9%), kurang setuju sebanyak 26 orang (33,8%) dan sebanyak 10 orang (13,0%) responden yang tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (42,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa kerjasama yang baik dapat meningkatkan kinerja yang baik.

**Tabel 4.9**  
**Kerjasama dapat mempermudah melaksanakan pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	14	18.2	18.2	18.2
Tidak setuju	14	18.2	18.2	36.4
Kurang setuju	32	41.6	41.6	77.9
Setuju	16	20.8	20.8	98.7
Sangat setuju	1	1.3	1.3	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1,3%), setuju sebanyak 16 orang (20,8%),

kurang setuju sebanyak 32 orang (41,6%) tidak setuju sebanyak 14 orang (18,2%) dan sebanyak 14 orang (18,2%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 32 orang (41,6%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa kerjasama dapat mempermudah melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.10**  
**Disiplin merupakan kunci untuk meraih kesuksesan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	17	22.1	22.1	22.1
Tidak setuju	17	22.1	22.1	44.2
Kurang setuju	30	39.0	39.0	83.1
Setuju	5	6.5	6.5	89.6
Sangat setuju	8	10.4	10.4	100.0
Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (10,4%), setuju sebanyak 5 orang (6,5%), kurang setuju sebanyak 30 orang (39,0%) tidak setuju sebanyak 17 orang (22,1%) dan sebanyak 17 orang (22,1%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 30 orang (39,0%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa disiplin merupakan kunci untuk meraih kesuksesan.

**Tabel 4.11**  
**Keterbukaan antar karyawan mempermudah untuk melakukan pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	2	2.6	2.6	2.6
Tidak setuju	13	16.9	16.9	19.5
Kurang setuju	21	27.3	27.3	46.8
Setuju	34	44.2	44.2	90.9
Sangat setuju	7	9.1	9.1	100.0
Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9,1%), setuju sebanyak 34 orang (44,2%), kurang setuju sebanyak 21 orang (27,3%) tidak setuju sebanyak 13 orang (16,9%) dan sebanyak 2 orang (2,6%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (44,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa keterbukaan antar karyawan mempermudah untuk melakukan pekerjaan.

**b) Variabel X<sub>2</sub> (Kondisi Lingkungan)**

**Tabel 4.12**  
**Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	13	16.9	16.9	16.9
Tidak setuju	15	19.5	19.5	36.4
Kurang setuju	31	40.3	40.3	76.6
Setuju	16	20.8	20.8	97.4
Sangat setuju	2	2.6	2.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2,6%), setuju sebanyak 16 orang (20,8%), kurang setuju sebanyak 31 orang (40,3%) tidak setuju

sebanyak 15 orang (19,5%) dan sebanyak 13 orang (16,9%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 31 orang (40,3%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.13**  
**Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	15	19.5	19.5	19.5
	Tidak setuju	18	23.4	23.4	42.9
	Kurang setuju	27	35.1	35.1	77.9
	Setuju	5	6.5	6.5	84.4
	Sangat setuju	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (15,6%), setuju sebanyak 5 orang (6,5%), kurang setuju sebanyak 27 orang (35,1%), tidak setuju sebanyak 18 orang (23,4%) dan sebanyak 15 orang (19,5%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 27 orang (35,1%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.

**Tabel 4.14**  
**Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
	Tidak setuju	16	20.8	20.8	24.7
	Kurang setuju	30	39.0	39.0	63.6
	Setuju	19	24.7	24.7	88.3
	Sangat setuju	9	11.7	11.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (11,7%), setuju sebanyak 19 orang (24,7%), kurang setuju sebanyak 30 orang (39,0%), tidak setuju sebanyak 16 orang (20,8%) dan sebanyak 3 orang (3,9%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 30 orang (39,0%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi.

**Tabel 4.15**  
**Saya memberikan arahan kepada bawahan terhadap pekerjaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	8	10.4	10.4	10.4
Tidak setuju	11	14.3	14.3	24.7
Kurang setuju	21	27.3	27.3	51.9
Setuju	28	36.4	36.4	88.3
Sangat setuju	9	11.7	11.7	100.0
Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (11,7%), setuju sebanyak 28 orang (36,4%), kurang setuju sebanyak 21 orang (27,3%), tidak setuju sebanyak 11 orang (14,3%) dan sebanyak 8 orang (10,4%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (36,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memberikan arahan kepada bawahan terhadap pekerjaan.



**Tabel 4.16**  
**Pewarnaan ruangan kerja saya sudah tertata dengan baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	7	9.1	9.1	9.1
	Tidak setuju	11	14.3	14.3	23.4
	Kurang setuju	18	23.4	23.4	46.8
	Setuju	33	42.9	42.9	89.6
	Sangat setuju	8	10.4	10.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (10,4%), setuju sebanyak 33 orang (42,9%), kurang setuju sebanyak 18 orang (23,4%), tidak setuju sebanyak 11 orang (14,3%) dan sebanyak 7 orang (9,1%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (42,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pewarnaan ruangan kerja saya sudah tertata dengan baik.

**Tabel 4.17**  
**Tempat kerja saya jauh dari kebisingan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	17	22.1	22.1	22.1
	Tidak setuju	10	13.0	13.0	35.1
	Kurang setuju	18	23.4	23.4	58.4
	Setuju	26	33.8	33.8	92.2
	Sangat setuju	6	7.8	7.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7,8%), setuju sebanyak 26 orang (33,8%), kurang setuju sebanyak 18 orang (23,4%), tidak setuju sebanyak 10 orang (13,0%) dan sebanyak 17 orang (22,1%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah

yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (33,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa tempat kerja saya jauh dari kebisingan.

**Tabel 4.18**  
**Keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	17	22.1	22.1	22.1
Tidak setuju	17	22.1	22.1	44.2
Kurang setuju	30	39.0	39.0	83.1
Setuju	5	6.5	6.5	89.6
Sangat setuju	8	10.4	10.4	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (10,4%), setuju sebanyak 5 orang (6,5%), kurang setuju sebanyak 30 orang (39,0%), tidak setuju sebanyak 17 orang (22,1%) dan sebanyak 17 orang (22,1%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 30 orang (39,0%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa keamanan di tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman.

**c) Variabel X<sub>3</sub> (Motivasi Intrinsik)**

**Tabel 4.19**  
**Saya merasa terdorong untuk bekerja lebih baik untuk keberhasilan perusahaan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	3	3.9	3.9	3.9
Tidak setuju	16	20.8	20.8	24.7
Kurang setuju	34	44.2	44.2	68.8
Setuju	16	20.8	20.8	89.6
Sangat setuju	8	10.4	10.4	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (10,4%), setuju sebanyak 16 orang (20,4%), kurang setuju sebanyak 34 orang (44,2%), tidak setuju sebanyak 16 orang (20,8%) dan sebanyak 3 orang (3,9%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 34 orang (44,2%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa saya merasa terdorong untuk bekerja lebih baik untuk keberhasilan perusahaan.

**Tabel 4.20**  
**Pemberian penghargaan sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	8	10.4	10.4	10.4
Tidak setuju	15	19.5	19.5	29.9
Kurang setuju	21	27.3	27.3	57.1
Setuju	26	33.8	33.8	90.9
Sangat setuju	7	9.1	9.1	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9,1%), setuju sebanyak 26 orang (33,8%), kurang setuju sebanyak 21 orang (27,3%), tidak setuju sebanyak 15 orang (19,5%) dan sebanyak 8 orang (10,4%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (33,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pemberian penghargaan sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

**Tabel 4.21**  
**Saya mengerjakan pekerjaan karena saya merasa bertanggung jawab**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	7	9.1	9.1	9.1
Tidak setuju	13	16.9	16.9	26.0
Kurang setuju	19	24.7	24.7	50.6
Setuju	31	40.3	40.3	90.9
Sangat setuju	7	9.1	9.1	100.0
Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9,1%), setuju sebanyak 31 orang (40,3%), kurang setuju sebanyak 19 orang (24,7%), tidak setuju sebanyak 13 orang (16,9%) dan sebanyak 7 orang (9,1%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (40,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mengerjakan pekerjaan karena saya merasa bertanggung jawab.

**Tabel 4.22**  
**Pelatihan yang diberikan organisasi dapat mengembangkan karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	20	26.0	26.0	26.0
Tidak setuju	12	15.6	15.6	41.6
Kurang setuju	13	16.9	16.9	58.4
Setuju	28	36.4	36.4	94.8
Sangat setuju	4	5.2	5.2	100.0
Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5,2%), setuju sebanyak 28 orang (36,4%), kurang setuju sebanyak 13 orang (16,9%), tidak setuju sebanyak 12 orang (15,6%) dan sebanyak 20 orang (26,0%) responden

yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (36,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pelatihan yang diberikan organisasi dapat mengembangkan karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja.

**Tabel 4.23**  
**Karyawan dapat mengembangkan diri dari pekerjaan yang diberikan organisasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	15	19.5	19.5	19.5
Tidak setuju	14	18.2	18.2	37.7
Kurang setuju	32	41.6	41.6	79.2
Setuju	8	10.4	10.4	89.6
Sangat setuju	8	10.4	10.4	100.0
Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (10,4%), setuju sebanyak 8 orang (10,4%), kurang setuju sebanyak 32 orang (41,6%), tidak setuju sebanyak 14 orang (18,2%) dan sebanyak 15 orang (19,5%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 32 orang (41,6%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa karyawan dapat mengembangkan diri dari pekerjaan yang diberikan organisasi.

**Tabel 4.24**  
**Saya ingin mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja yang saya capai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	12	15.6	15.6	15.6
Tidak setuju	15	19.5	19.5	35.1
Kurang setuju	25	32.5	32.5	67.5
Setuju	23	29.9	29.9	97.4
Sangat setuju	2	2.6	2.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2,6%), setuju sebanyak 23 orang (29,9%), kurang setuju sebanyak 25 orang (32,5%), tidak setuju sebanyak 15 orang (19,5%) dan sebanyak 12 orang (15,6%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 25 orang (32,5%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa saya ingin mendapat pengakuan dari pimpinan atas prestasi kerja yang saya capai.

**Tabel 4.25**  
**Saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	17	22.1	22.1	22.1
Tidak setuju	10	13.0	13.0	35.1
Kurang setuju	18	23.4	23.4	58.4
Setuju	26	33.8	33.8	92.2
Sangat setuju	6	7.8	7.8	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (7,8%), setuju sebanyak 26 orang (33,8%), kurang setuju sebanyak 18 orang (23,4%), tidak setuju sebanyak 10 orang (13,0%) dan sebanyak 17 orang (22,1%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (33,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bekerja secara maksimal untuk memperoleh prestasi kerja yang baik.

d) Variabel Y (Etos Kerja Karyawan)

**Tabel 4.26**  
**Ketika bekerja, masuk dan keluar tepat waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	15	19.5	19.5	19.5
Tidak setuju	18	23.4	23.4	42.9
Kurang setuju	13	16.9	16.9	59.7
Setuju	24	31.2	31.2	90.9
Sangat setuju	7	9.1	9.1	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9,1%), setuju sebanyak 24 orang (31,2%), kurang setuju sebanyak 13 orang (16,9%), tidak setuju sebanyak 18 orang (23,4%) dan sebanyak 15 orang (19,5%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (31,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa ketika bekerja, masuk dan keluar tepat waktu.

**Tabel 4.27**  
**Sebagai karyawan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	9	11.7	11.7	11.7
Tidak setuju	28	36.4	36.4	48.1
Kurang setuju	25	32.5	32.5	80.5
Setuju	5	6.5	6.5	87.0
Sangat setuju	10	13.0	13.0	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (13,0%), setuju sebanyak 5 orang (6,5%), kurang setuju sebanyak 25 orang (32,5%), tidak setuju

sebanyak 28 orang (36,4%) dan sebanyak 9 orang (11,7%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 28 orang (36,4%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa sebagai karyawan, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.28**  
**Saya melakukan penyesuaian dalam bekerja agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	13	16.9	16.9	16.9
Tidak setuju	26	33.8	33.8	50.6
Kurang setuju	20	26.0	26.0	76.6
Setuju	4	5.2	5.2	81.8
Sangat setuju	14	18.2	18.2	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (18,2%), setuju sebanyak 4 orang (5,2%), kurang setuju sebanyak 20 orang (26,0%), tidak setuju sebanyak 26 orang (33,8%) dan sebanyak 13 orang (16,9%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 26 orang (33,8%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya melakukan penyesuaian dalam bekerja agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.



**Tabel 4.29**  
**Saya selalu mempersiapkan perangkat pekerjaan sebelum bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	24	31.2	31.2	31.2
	Tidak setuju	21	27.3	27.3	58.4
	Kurang setuju	18	23.4	23.4	81.8
	Setuju	12	15.6	15.6	97.4
	Sangat setuju	2	2.6	2.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2,6%), setuju sebanyak 12 orang (15,6%), kurang setuju sebanyak 18 orang (23,4%), tidak setuju sebanyak 21 orang (27,3%) dan sebanyak 24 orang (31,2%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 24 orang (31,2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat tidak setuju bahwa saya selalu mempersiapkan perangkat pekerjaan sebelum bekerja.

**Tabel 4.30**  
**Saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	11	14.3	14.3	14.3
	Tidak setuju	23	29.9	29.9	44.2
	Kurang setuju	22	28.6	28.6	72.7
	Setuju	16	20.8	20.8	93.5
	Sangat setuju	5	6.5	6.5	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (6,5%), setuju sebanyak 16 orang (20,8%), kurang setuju sebanyak 22 orang (28,6%), tidak setuju sebanyak 23 orang (29,9%) dan sebanyak 11 orang (14,3%) responden

yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 orang (29,9%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan.

**Tabel 4.31**  
**Saya mempunyai sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	1.3	1.3	1.3
Tidak setuju	13	16.9	16.9	18.2
Kurang setuju	22	28.6	28.6	46.8
Setuju	34	44.2	44.2	90.9
Sangat setuju	7	9.1	9.1	100.0
Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (9,1%), setuju sebanyak 34 orang (44,2%), kurang setuju sebanyak 22 orang (28,6%), tidak setuju sebanyak 13 orang (16,9%) dan sebanyak 1 orang (1,3%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (44,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mempunyai sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja.

**Tabel 4.32**  
**Saya beristirahat hanya pada waktu jam istirahat**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	12	15.6	15.6	15.6
	Tidak setuju	15	19.5	19.5	35.1
	Kurang setuju	25	32.5	32.5	67.5
	Setuju	23	29.9	29.9	97.4
	Sangat setuju	2	2.6	2.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2,6%), setuju sebanyak 23 orang (29,9%), kurang setuju sebanyak 25 orang (32,5%), tidak setuju sebanyak 15 orang (19,5%) dan sebanyak 12 orang (15,6%) responden yang sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan kurang setuju sebanyak 25 orang (32,5%). Jadi dapat disimpulkan responden kurang setuju bahwa saya beristirahat hanya pada waktu jam istirahat.

## 10. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

### a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013).

**Tabel 4.33**  
**Uji Validitas (X1) Budaya Kerja**  
**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
Budaya Kerja 1	18.95	12.524	.698	.	.700
Budaya Kerja 2	19.10	14.384	.468	.	.748
Budaya Kerja 3	19.06	15.272	.304	.	.773
Budaya Kerja 4	18.95	12.524	.698	.	.700
Budaya Kerja 5	19.77	12.497	.526	.	.734
Budaya Kerja 6	19.84	11.817	.506	.	.744
Budaya Kerja 7	19.05	14.234	.316	.	.777

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada variabel budaya kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.34**  
**Uji Validitas (X2) Kondisi Lingkungan**  
**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
Kondisi Lingkungan 1	18.04	29.064	.797	.671	.851
Kondisi Lingkungan 2	18.01	27.197	.775	.718	.850
Kondisi Lingkungan 3	17.57	33.485	.400	.289	.894
Kondisi Lingkungan 4	17.52	28.437	.768	.659	.852
Kondisi Lingkungan 5	17.45	30.251	.626	.552	.870
Kondisi Lingkungan 6	17.84	26.633	.821	.766	.844
Kondisi Lingkungan 7	18.16	30.949	.514	.341	.885

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.34 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada variabel

kondisi lingkungan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.35**  
**Uji Validitas (X3) Motivasi Intrinsik**  
**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
Motivasi Intrinsik 1	17.65	33.678	.440	.387	.892
Motivasi Intrinsik 2	17.66	29.121	.751	.649	.858
Motivasi Intrinsik 3	17.55	30.620	.632	.580	.872
Motivasi Intrinsik 4	17.99	26.513	.843	.779	.843
Motivasi Intrinsik 5	18.04	29.327	.692	.542	.865
Motivasi Intrinsik 6	17.94	29.509	.753	.621	.858
Motivasi Intrinsik 7	17.86	29.492	.608	.580	.877

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.35 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada variabel motivasi intrinsik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

**Tabel 4.36**  
**Uji Validitas (Y) Etos Kerja Karyawan**  
**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
Etos Kerja karyawan 1	16.81	23.633	.676	.481	.805
Etos Kerja karyawan 2	16.95	25.234	.622	.578	.814
Etos Kerja karyawan 3	16.94	22.983	.722	.640	.796
Etos Kerja karyawan 4	17.36	25.577	.600	.421	.817
Etos Kerja karyawan 5	16.92	26.178	.551	.385	.825
Etos Kerja karyawan 6	16.25	29.241	.379	.194	.846
Etos Kerja karyawan 7	16.83	26.037	.590	.407	.819

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.36 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban

responden. Hasil uji validitas dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada variabel etos kerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

#### b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 4.37**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Budaya Kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.770	.780	7

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Dari tabel 4.37 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,770 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada variabel budaya kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.38**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Kondisi Lingkungan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.880	7

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Dari tabel 4.38 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,882 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada variabel kondisi lingkungan adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.39**  
**Uji Reliabilitas (X<sub>3</sub>) Motivasi Intrinsik**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.884	.882	7

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

Dari tabel 4.39 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,884 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada variabel motivasi intrinsik adalah reliabel atau dikatakan handal.

**Tabel 4.40**  
**Uji Reliabilitas (Y) Etos Kerja Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.840	.836	7

*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

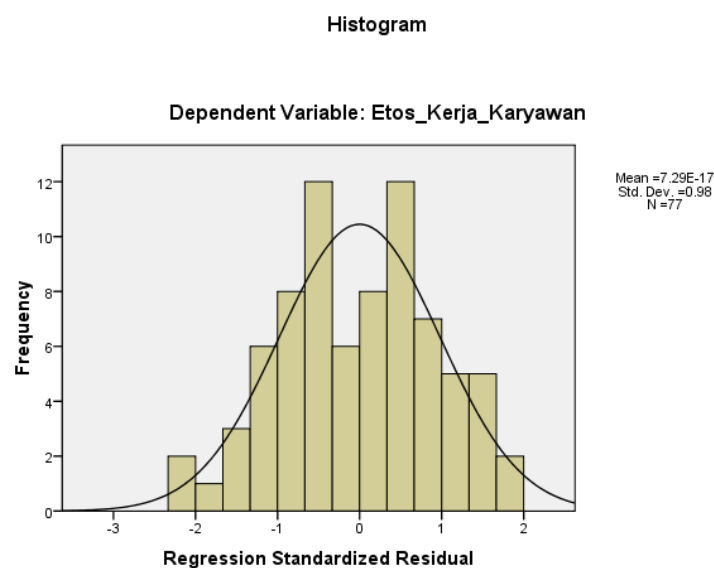
Dari tabel 4.40 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0,840 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 7 (tujuh) butir pernyataan pada variabel etos kerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

## 11. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

### a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

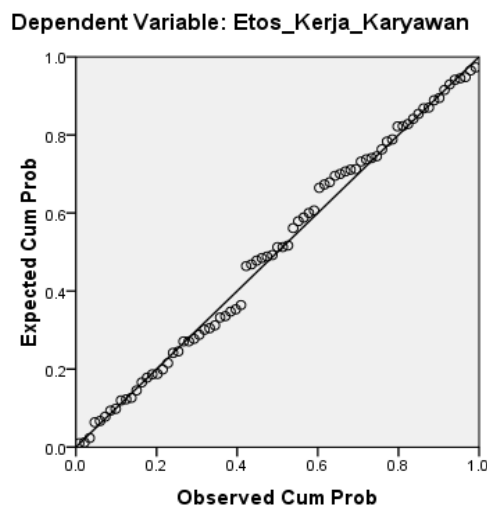


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0  
**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**



Berdasarkan gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

**Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel budaya kerja, kondisi lingkungan, motivasi intrinsik dan etos kerja berdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji

ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value*  $> 0,10$  atau  $VIF < 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.41**  
**Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.182	2.305		-1.381	.172		
Budaya_Kerja	.486	.143	.349	3.407	.001	.384	2.604
Kondisi_Lingkungan	.280	.086	.301	3.261	.002	.472	2.117
Motivasi_Intrinsik	.295	.121	.319	2.441	.017	.235	4.248

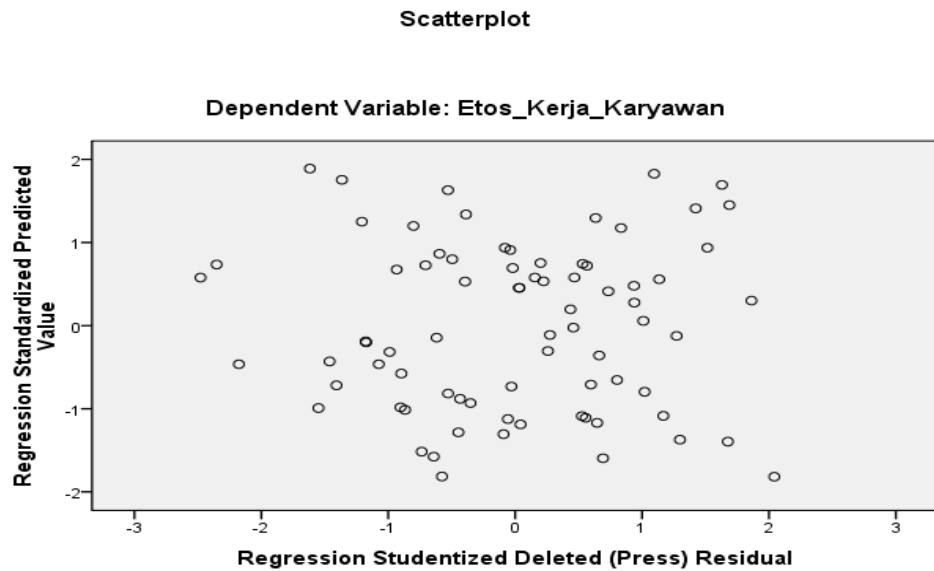
a. Dependent Variable:  
Etos\_Kerja\_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.41 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah budaya kerja  $2,604 < 10$ , kondisi lingkungan  $2,117 < 10$ , motivasi intrinsik  $4,248 < 10$  dan nilai *Tolerance* budaya kerja  $0,384 > 0,10$ , kondisi lingkungan  $0,472 > 0,10$ , motivasi intrinsik  $0,235 > 0,10$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



*Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0*

**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

## 12. Pengujian Hipotesis

### a. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

**Tabel 4.42**  
**Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.182	2.305		-1.381	.172		
Budaya_Kerja	.486	.143	.349	3.407	.001	.384	2.604
Kondisi_Lingkungan	.280	.086	.301	3.261	.002	.472	2.117
Motivasi_Intrinsik	.295	.121	.319	2.441	.017	.235	4.248

a. Dependent Variable:  
Etos\_Kerja\_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.42 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut  $Y = -3,182 + 0,486 X_1 + 0,280 X_2 + 0,295 X_3 + \varepsilon$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai etos kerja karyawan (Y) adalah sebesar -3,182.
- 2) Jika terjadi peningkatan budaya kerja sebesar 1, maka etos kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,486.
- 3) Jika terjadi peningkatan kondisi lingkungan sebesar 1, maka etos kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,280.
- 4) Jika terjadi peningkatan motivasi intrinsik sebesar 1, maka etos kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,295.

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Tabel 4.43**  
**Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1817.182	3	605.727	58.358	.000 <sup>a</sup>
	Residual	757.701	73	10.379		
	Total	2574.883	76			

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Intrinsik, Kondisi\_Lingkungan, Budaya\_Kerja

b. Dependent Variable: Etos\_Kerja\_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.43 di atas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 58,358 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,735 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah terima  $H_a$  (tolak  $H_0$ ) atau hipotesis diterima.

### c. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

**Tabel 4.44**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.182	2.305		-1.381	.172		
Budaya_Kerja	.486	.143	.349	3.407	.001	.384	2.604
Kondisi_Lingkungan	.280	.086	.301	3.261	.002	.472	2.117
Motivasi_Intrinsik	.295	.121	.319	2.441	.017	.235	4.248

a. Dependent Variable:  
Etos\_Kerja\_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.44 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh budaya kerja terhadap etos kerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 3,407 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga  $t_{hitung} 3,407 > t_{tabel} 1,666$  dan signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan.

- 2) Pengaruh kondisi lingkungan terhadap etos kerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 3,261 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,002, sehingga  $t_{hitung} 3,261 > t_{tabel} 1,666$  dan signifikan  $0,002 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kondisi lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan.

- 3) Pengaruh motivasi intrinsik terhadap etos kerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $\text{Sig. } t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 2,441 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,666 dan signifikan sebesar 0,017, sehingga  $t_{hitung} 2,441 > t_{tabel} 1,666$  dan signifikan  $0,017 < 0,05$ , maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan.

#### d. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.45**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.694	3.222

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Intrinsik, Kondisi\_Lingkungan, Budaya\_Kerja

b. Dependent Variable: Etos\_Kerja\_Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan tabel 4.45 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,694 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 69,4% etos kerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik. Sedangkan sisanya  $100\% - 69,4\% = 30,6\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti kepemimpinan, gaji, motivasi, *quality of work life* (kualitas kehidupan kerja), dan lain-lain.

## B. Pembahasan

### 1. Pengaruh Variabel Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Budaya kerja karyawan dari persepsi para responden yang diperoleh melalui hasil angket, menunjukkan bahwa budaya kerja karyawan pada kategori baik. Dari rumusan masalah yang telah diungkapkan pada bab sebelumnya, bahwa dari pengujian hipotesis dengan melakukan uji-t, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya kerja terhadap etos kerja karyawan PTPN IV Medan. Hal ini dapat terlihat pada hasil uji-t diperoleh t-hitung

sebesar 3,407 dengan tingkat probabilitas (sig) adalah 0,001, Jika dibandingkan pada t-tabel pada  $\alpha = 0,05$ , berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ ,  $t_{hitung} 3,407 > t_{tabel} 1,666$  dan  $sig 0,0021 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya kerja (X1) terhadap etos kerja karyawan Pada PTPN IV Medan.

Etos kerja lebih mudah dimaknakan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok dalam melakukan pekerjaannya. Etos kerja juga dapat diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya sebagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat.

Menurut Robbins (2006: 296) hampir tidak ada keraguan bahwa suatu budaya sangat mempengaruhi sikap karyawan. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut akhirnya budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kehidupan organisasi dan etos kerja karyawan.

Budaya kerja tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya,



sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ivan (2015), yang menyatakan bahwa budaya kerja organisasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Depok Sport Center. Budaya kerja yang baik akan menghasilkan etos kerja yang baik, jika budaya kerja tidak baik maka etos kerja akan tidak baik.

## **2. Pengaruh Variabel Kondisi Lingkungan Terhadap Etos Kerja Karyawan**

Kondisi lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Melalui pengujian hipotesis, kondisi lingkungan terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PTPN IV Medan. Koefisien pengaruh variabel kondisi lingkungan adalah sebesar 3,261 dan  $\text{sig} = 0.002$ . Hal ini disebabkan karena responden yang dalam mengisi kuesioner lebih cenderung memilih kurang setuju (dalam skala likert menunjukkan nilai 3). Dimana hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan akan meningkatkan etos kerja, sehingga hipotesis sebelumnya diterima serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2008).

Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja. Hal ini dikarenakan setiap karyawan perusahaan kurang mampu di dalam menerapkan suatu kondisi fisik lingkungan yang nyaman untuk bekerja, dimana mereka menerima untuk bekerja dengan kondisi yang telah disediakan oleh perusahaan salah satunya adalah kondisi pewarnaan dalam ruangan kerja. Dengan ini dapat terlihat bahwa di dalam perusahaan tersebut para

karyawan kurang memunculkan totalitas kepribadian untuk mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*) atau tidak dapat memunculkan etos kerja di dalam pribadi masing-masing karyawan (Tasmara dalam Rukmana, 2010). Dengan mereka menerima kondisi lingkungan yang sudah disediakan perusahaan khususnya pewarnaan dalam ruang kerja maka mereka belum dapat mengekspresikan dan memberikan suatu hasil kerja yang optimal, hal ini yang menyebabkan kondisi lingkungan berpengaruh terhadap etos kerja.

### **3. Pengaruh Variabel Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan**

Uji t terhadap variabel untuk motivasi instrinsik didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 2,441 dengan signifikan sebesar 0,017. Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,441 > 1,666$ ) maka dapat dikatakan bahwa variabel terikat secara parsial. Dengan kata lain, motivasi instrinsik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PTPN IV Medan.

Menurut Manullang (2008: 178), fakto-faktor yang mempengaruhi motivasi instrinsik:

#### **a. *Achievement* (Keberhasilan)**

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi yang diraihnya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang baik.

Bila bawahan telah berhasil mengerjakan pekerjaannya, pemimpin harus menyatakan keberhasilan itu.

b. *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Sebagai lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- 1) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- 2) Surat penghargaan
- 3) Memberi hadiah berupa uang tunai
- 4) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- 5) Memberikan kenaikan gaji promosi.
- 6) *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha ril dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan usaha berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan bawahan serta mengusahakan agar setiap bawahan duduk tepat dalam pekerjaannya.

c. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Agar tanggung jawab benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari *supervise* yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya.

d. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian mengenai pengaruh budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik terhadap etos kerja karyawan pada PTPN IV Medan dapat dibuat beberapa kesimpulan sebagai berikut : Persamaan regresi yakni budaya kerja, kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan, artinya apabila variabel independen naik, maka variabel dependen juga meningkat, dan jika variabel independen turun, maka variabel dependen juga menurun. Dari hasil koefisien regresi yang didapat menunjukkan, variabel budaya kerja menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi etos kerja karyawan, kemudian kondisi lingkungan. Sedangkan motivasi intrinsik menjadi faktor terendah yang memengaruhi etos kerja karyawan.
2. Dari tiga variabel yang memengaruhi etos kerja karyawan pada PTPN IV Medan, variabel yang paling dominan adalah variabel budaya kerja berdasarkan hasil uji t. variabel budaya kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  (3,407) >  $t_{tabel}$  (1,666) paling besar dibandingkan dengan variabel kondisi lingkungan dan motivasi intrinsik, dengan signifikan yang disyaratkan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, saran-saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi PTPN IV diharapkan memperhatikan lingkungan kerja seperti penerangan, tata warna ruang, tata ruang kantor, kebisingan, ventilasi udara agar bisa tercipta lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan etos kerja karyawan. Perusahaan juga perlu memperhatikan fasilitas, komunikasi, gaji sehingga dapat menunjang bagi kesejahteraan karyawan agar bisa meningkatkan etos kerja karyawan.
2. Bagi pihak pimpinan diharapkan mampu memberikan contoh sikap etos kerja misalnya dalam menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah dalam bekerja, keinginan untuk mandiri, penyesuaian diri terhadap lingkungan kepada para anak buahnya. Pimpinan seharusnya menguasai aspek Sumber Daya Manusia pada bawahannya melalui kepemimpinan yang persuasif sehingga dapat mempermudah dalam penelitian dan pengarahan pada setiap individu akan lebih mudah.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menyempurnakan kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini dengan menambah variabel seperti; tingkat pendidikan, iklim organisasi serta sikap kerja.

## **DAFTAR PERTANYAAN (ANGKET)**

Angket ini digunakan untuk melengkapi data penelitian yang berjudul **Pengaruh Budaya Kerja, Kondisis Lingkungan dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.**

Responden yang terhormat,

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya. Akhirnya, saya sampaikan terima kasih atas kerja samanya.

Peneliti,

**Sidwi Asmaya**

### **PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu membaca pertanyaan dengan cermat, sebelum mengisinya.
2. Jawablah dengan sebenarnya.
3. Jawaban dengan cek tanda✓