

# FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ETOS KERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT QOLBU INSAN MANDIRI KABUPATEN BATANG

**Karyoto**

STMIK Widya Pratama

Jl. Patriot No. 25 Pekalongan

e-mail : karuyotostmik@gmail.com

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk : 1) Menganalisis pengaruh hubungan antar manusia (*Human Relation*) terhadap Etos Kerja, 2) Menganalisis pengaruh kondisi lingkungan fisik terhadap Etos Kerja, 3) Mengetahui variabel paling dominan berpengaruh terhadap Etos. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 80 responden yang berasal dari Karyawan Rumah Sakit Qolbu Insan Mandiri Daerah Kabupaten Batang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*, Cara yang digunakan dalam teknik *non probability sampling* ini yaitu *quota sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikan simultan (Uji-F) dan uji signifikan parsial (Uji-t) serta *R square* dengan *standard error of estimate* yang digunakan sebesar 5% atau 0,05. Hasil penelitian : 1) Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat persamaan regresi :  $Y = 9,580 + 0,091 X_1 + 0,816 X_2$ ; 2) Variabel *Human Relation* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja ( $Y$ ) dengan nilai regresi 0,091 dan nilai  $t$  hitung = 4,835 dengan tingkat signifikansi 0,004; 3) Variabel Kondisi Lingkungan Fisik ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja ( $Y$ ) dan pengaruhnya paling dominan terhadap variabel Etos Kerja ( $Y$ ). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai regresi yang paling tinggi dibandingkan variabel *Human Relation* yaitu sebesar 0,816 dan nilai  $t$  hitung = 5,234 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kondisi Lingkungan Fisik merupakan factor yang lebih utama dibandingkan dengan variabel *Human Relation* dalam mempengaruhi variabel Etos Kerja.

**Kata Kunci** : Etos Kerja (*Work Ethic*), Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*), dan Kondisi Lingkungan Fisik (*Physical Environmental Condition*).

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, seiring dengan perubahan sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Penggunaan sumber daya manusia yang maksimal merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehingga upaya mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan cara strategis untuk menegakkan kompetisi global (Kotler, 2000).

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan karena sebagai penggerak seluruh kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, Hersey

dan Blanchard, 2000 : (dalam Widdi 2010) menyatakan bahwa pengarahannya pencapaian tujuan organisasi secara efektif harus didukung oleh semua pihak dalam organisasi, inilah yang disebut ” pengarahannya tujuan yang sesungguhnya ”. Pihak-pihak yang terlibat dalam kegiatan pengarahannya seperti para pimpinan organisasi dengan para bawahan atau para karyawan. Dengan adanya kebersamaan diantara mereka mampu menciptakan suasana yang harmonis dan kondusif. Terjadinya hubungan kerja sama diantara mereka tentunya dapat menciptakan dan meningkatkan semangat kerja (etos kerja) mereka, sehingga apa yang ingin dicapai oleh organisasi menjadi mudah terwujud.

Menurut Stanton (1994), hubungan antar manusia dan kondisi fisik lingkungan faktor penting dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling keterkaitan meskipun mereka harmonis jika

tidak diimbangi dengan kondisi fisik lingkungan sekitar kantor yang mendukung dan memadai tentunya kegiatan perusahaan tidak dapat dilakukan secara maksimal. Jadi pimpinan organisasi selain harus menjalin hubungan kerja sama dengan para bawahan, perusahaan juga harus memberikan fasilitas yang memadai guna terciptanya etos kerja para karyawan.

## 1.2 Landasan Teori

### 1.2.1 Human Relation (hubungan antar manusia)

Sifat dari hubungan antar sesama manusia tidak seperti orang berkomunikasi ataupun bertatap muka, dan bukan merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi dalam hubungan antar manusia orang-orang yang berkomunikasi terdapat unsur-unsur kejiwaan dan rasa saling menghargai satu sama lainnya (Rukmana, 2010).

### 1.2.2 Kondisi Fisik Lingkungan

Kondisi fisik lingkungan merupakan lingkungan fisik bersifat nyata yang berada di dalam maupun diluar perusahaan atau organisasi. Kondisi tersebut berkenaan dengan kebersihan, penerangan lampu, kelengkapan alat, tata ruang, keadaan, keamanan tempat parkir, pertukaran udara dan tingkat kebisingan. Kondisi ruangan yang sehat, lingkungan luar ruangan yang aman dan nyaman dapat menimbulkan motivasi kerja yang positif, sehingga dapat tercipta semangat kerja atau etos kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan.

Pengertian kondisi fisik lingkungan kerja menurut Rukmana (2010) adalah pandangan, pengamatan dan pemberian arti mengenai segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi sikap kerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut (Sedarmayanti, 2001 dalam Halim, 2012), lingkungan fisik pekerjaan meliputi semua keadaan yang berbentuk fisik dan dapat mempengaruhi perasaan karyawan ketika bekerja, seperti merasa nyaman dan betah dalam lingkungan pekerjaan.

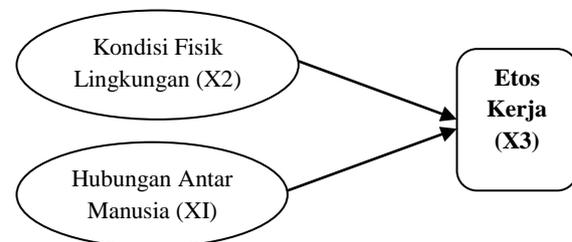
### 1.2.3 Etos Kerja

Menurut Buchori dalam Asifudin (2004), etos kerja merupakan pandangan serta sikap seseorang terhadap pekerjaan, kebiasaan kerja; sifat atau cirri-ciri yang berkaitan dengan cara kerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa yang merupakan tatanan nilai karena etos kerja

merupakan bagian dari tata nilai individual pada seseorang.

## 1.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan : Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Hubungan Antar Manusia (human relation) dan Kondisi Lingkungan Fisik kerja berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Etos Kerja karyawan.

## 1.4 Hipotesis

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini berdasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mulyani, 2012) hipotesis yang dikemukakan sebagai berikut :

- H1 :Terdapat pengaruh positif *human relation* terhadap etos kerja karyawan
- H2 :Terdapat pengaruh positif kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja karyawan
- H3 :Terdapat pengaruh positif secara bersama-sama *human relation* dan kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yaitu kuantitatif, penelitian kuantitatif yaitu data yang digunakan dapat dihitung dengan satuan hitung. mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti (Syaodih,S.N, 2008 dalam Rubiyanto, 2013).

Pada penelitian ini pengumpulan datanya yaitu dengan cara angket atau kuesioner sebanyak 80 karyawan. Kuesioner disiapkan dalam bentuk pilihan jawaban yang sesuai dengan persepsi responden, yaitu berupa pertanyaan tertutup. Penyebaran kuesioner ini ditujukan guna mengetahui pendapat responden mengenai human relation, kondisi fisik lingkungan kerja dan etos kerja. Kuesioner tersebut berisi daftar pertanyaan mengenai persepsi respon dan terhadap

variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil Analisis

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear

berganda. Perhitungannya dilakukan dengan menggunakan program komputer *SPSS for Windows* versi 17.0. Adapun ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.580	4.126		2.322	.023
x1	.091	.109	-.081	4.835	.004
x2	.816	.156	.510	5.234	.000

Sumber : Data yang Diolah, 2017.

**Tabel 2. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	153.992	2	76.996	14.117	.000 <sup>a</sup>
Residual	419.958	77	5.454		
Total	573.950	79			

Sumber : Data yang Diolah, 2017.

**Tabel 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.518 <sup>a</sup>	.268	.249	2.335

Sumber : Data yang Diolah, 2017.

#### 3.1 Pembahasan

Hasil dari uji F diperoleh angka signifikan 0,0000. Angka tersebut dibawah atau kurang dari angka 0,005. Artinya variable independen dalam penelitian ini yaitu Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Lingkungan Fisik secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Etos Kerja.

Dalam Uji t, variabel Hubungan Antar manusia (*Human Relation*) memperoleh angka signifikan sebesar 0,004 dan Kondisi Lingkungan Fisik 0,000. Karena angka tersebut kurang dari 5% atau 0,005, maka kedua variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh terhadap variabel Etos Kerja.

Dalam uji regresi variabel independen Lingkungan fisik kerja mendapatkan angka betha (B) sebesar 0,816 dan variabel Hubungan antar pekerja 0,091. Karena angka

0,816 lebih besar dari 0,091, maka variabel Kondisi Fisik Lingkungan mempunyai pengaruh paling besar atau paling dominan terhadap Etos Kerja.

Dalam Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh angka 0,268, artinya kedua variabel independen dalam penelitian ini seperti variabel Hubungan Antar Manusia dan variabel Kondisi Lingkungan Fisik memiliki pengaruh terhadap variabel Etos Kerja sebesar 26,8%, sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang belum dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 9,580 + 0,091 X_1 + 0,816 X_2$$

1. Variabel *Human Relation* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) dengan nilai regresi 0,091 dan nilai t hitung = 4,835 dengan tingkat signifikansi 0,004.

2. Variabel Kondisi Lingkungan Fisik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) dengan nilai regresi 0,816 dan nilai t hitung = 5,234 dengan tingkat signifikansi 0,000. Variable Lingkungan Fisik (X2) merupakan variable yang paling dominan yang mempengaruhi Etos Kerja (Y) dibandingkan dengan variable-variable yang lain karena memiliki nilai B yang paling besar dibandingkan variabel independen yang lain yaitu sebesar 0,816.

3. Hasil Uji F menunjukkan bahwa tingkat signifikansi berada pada 0,000. Angka tersebut berada jauh dibawah 0,05. Artinya bahwa variable-variable *Human relation* dan Kondisi Lingkungan Fisik secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variable Etos Kerja.

## 5. REFERENSI

- Augusty, Ferdinand, 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta : Muhammadiyah University Press.
- Rubiyanto, Rubino. 2013. *Penelitian Pendidikan (Untuk Mahasiswa Pendidikan Guru SD)*. Yogyakarta : CAPS (Center Of Academic Publishing Service). Djarwanto, Subagyo Pangestu. 2005. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Halim, Sartika Hayulinanda. 2012. “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar”. *Skripsi*. Makassar : Universitas Hasanuddin.
- Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Kotler, Philip. 2000. *Manajemen Pemasaran* . Erlangga, Jakarta.
- Mulyani, Sri. 2012. “Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan”. *Skripsi*. Medan. Universitas Negeri Medan.
- Rukmana, Widdi Ega. 2010 . *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal*. *Skripsi* Semarang:Manajemen UNDIP.
- Sunyoto, Danang. 2012.*Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).
- Suryaningsih eka putri (2007). *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Ramada Bintang Bali Resort and SPA Di Kuta Kabupaten Badung*. *Skripsi* Bali : Manajemen.