

**PENGARUH *HUMAN RELATION* (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA)
DAN KONDISI LINGKUNGAN FISIK TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN PADA PT. DELTA MERLIN SANDANG TEKSTIL 1
SRAGEN**



**NASKAH PUBLIKASI
NUR ARIFAH
B 100 110 165**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

**PENGARUH *HUMAN RELATION* (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN
KONDISI LINGKUNGAN FISIK TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN PADA PT. DELTA MERLIN SANDANG TEKSTIL 1
SRAGEN.**

Yang ditulis oleh :

**NUR ARIFAH
B 100 110 165**

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, 20 Maret 2015

Pembimbing

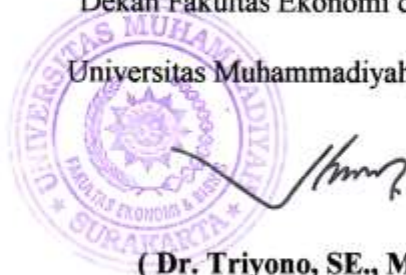


(Drs.Sujadi, M.M)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, SE., M.Si)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik terhadap etos kerja karyawan, mengidentifikasi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Etos Kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. Penelitian ini menggunakan data Primer. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 80 responden yang berasal dari karyawan PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling*.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Dengan pengujian hipotesis menggunakan uji signifikan simultan (Uji-F) dan uji signifikan parsial (Uji-t) serta *R square* dengan *standard error of estimate*.

Hasil penelitian berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, didapat persamaan regresi : $Y = 9,580 + 0,091 X1 + 0,816 X2$. Variabel *Human Relation* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) dengan nilai t hitung = 4,835. Variabel Kondisi Lingkungan Fisik (X2) 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 nilai t hitung = 5,234. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kondisi Lingkungan Fisik merupakan factor yang lebih utama dibandingkan dengan variabel *Human Relation* dalam mempengaruhi variabel Etos Kerja.

Hasil berdasarkan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang walaupun menggunakan objek dan tempat yang berbeda namun menguatkan bahwa hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, apabila etos kerja karyawan disuatu perusahaan menurun, secara otomatis kinerja karyawan juga akan menurun

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

PENDAHULUAN

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. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya Manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global.

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perusahaan karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan juga operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, Hersey dan Blanchard, 2000 : (dalam Rukmana 2010) menyatakan bahwa pemanduan tujuan organisasi dan efektifitas mewujudkan tujuan organisasi mesti didukung oleh semua pihak dalam organisasi, inilah yang disebut ” pemanduan tujuan yang sesungguhnya ”. Pihak-pihak yang dimaksudkan disini adalah para

manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau karyawan. Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Dari uraian diatas dapat terlihat bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawan didalamnya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2005 : dalam Rukmana 2010) . Dengan adanya *human relation* para pegawai khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para karyawannya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan ke arah yang lebih produktif (Efendy,1998). Interaksi karyawan dan

pimpinan dalam lingkungan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan perasaan senang dan semangat kerja karyawan, situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Sarana hubungan yang nyaman komunikasi yang baik akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya serta mampu bersikap yang profesional dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang harmonis ,menyenangkan dan baik yang kemudian meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaan.

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi kondisi awal dari karyawan akan memulai pekerjaannya akan memperbaiki moral pegawai, perasaan yang senang dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, keamanan, ventilasi yang baik, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi. Lingkungan kerja fisik menurut Rukmana (2010) adalah keseluruhan atau keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi

pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya, misalnya: pewarnaan, kebersihan pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan.

Dari uraian diatas dan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan fisik adalah keadaan disekitar kantor seperti penerangan, kemananan tempat parkir, udara, suara yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh hal dari fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, termasuk fasilitas parkir diluar gedung perusahaan ,rasa aman dalam segala hal, lokasi dan rancangan gedung sampai suara dan cahaya yang menerangi ruang kerja pegawai.

Perusahaan ini merupakan perusahaan dibidang tekstil. Sebagai perusahaan tekstil, maka kualitas sumber daya manusia adalah merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Upaya peningkatan kualitas tenaga kerja secara garis besar dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi upaya peningkatan kualitas tenaga kerja mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, lingkungan kerja, serta strategi pencapaian tujuan. Dari hasil wawancara dari salah satu karyawan mengatakan bahwa kadang ada seorang pimpinan yang memberikan pengarahan namun tidak secara baik, pimpinan bersikap sesuai dengan suasana hatinya, jadi tidak bersikap profesional dalam bekerja. Sehingga karyawan dalam menerima masukan dan menjalankan tugasnya tidak dapat maksimal karena pimpinan tidak mampu menciptakan suasana yang harmonis dan menyenangkan. Hubungan antar karyawanpun terkadang juga ada

perselisihan kemudian membuat karyawan malas untuk bekerja. Hasilnya beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang ditentukan perusahaan, artinya pencapaian target kerja masih belum maksimal.

Human Relation dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dan merupakan komunikasi persuasive, karena dengan melaksanakan human relation itu pimpinan perusahaan atau pimpinan kelompok dapat melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara baik. Dengan *human relation* dapat memecahkan masalah yang ada pada perusahaan yang menyangkut mengenai konflik antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan pribadi kemudian akan menyebabkan tujuan dari perusahaan menjadi tidak lancar. Dengan hubungan yang baik dan suasana yang nyaman antara satu dengan yang lainnya maka akan menimbulkan kondisi yang harmonis dan etos kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga human relation merupakan faktor yang penting untuk suatu perusahaan guna meningkatkan etos kerja karyawan dalam mencapai tujuan diperusahaan. Selain itu kondisi lingkungan sekitar perusahaan, terutama kondisi lingkungan fisiknya juga mempengaruhi etos kerja karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan sesuai dengan keinginan karyawan dapat menciptakan semangat kerja. Lingkungan fisik yaitu mencakup fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan keadaan yang berada disekitar perusahaan, seperti rancangan gedung, banyaknya cahaya dalam ruangan tempat

kerja, suara yang menimpa, dan termasuk fasilitas luar perusahaan yaitu tempat parkir, disini tempat parkir merupakan faktor yang penting karena dari tempat parkirlah seseorang akan memulai pekerjaannya jadi jika hal ini tidak diperhatikan jelas akan mengurangi etos kerja karyawan.

Human relation (hubungan antar manusia) dan kondisi fisik lingkungan merupakan faktor penting dalam perusahaan untuk meningkatkan etos kerja karyawan, karena keduanya berhubungan langsung dengan manusia. Meskipun hubungan manusia di dalam perusahaan tersebut harmonis namun jika tidak diimbangi dengan kondisi fisik lingkungan sekitar kantor yang mendukung dan memadai maka tujuan perusahaan juga tidak akan berjalan maksimal. Jadi perusahaan harus mampu memberikan fasilitas yang layak dan para pemimpin perusahaan memberikan teladan kepada karyawan agar menghargai sesama dan menciptakan keharmonisan guna mencapai kepuasan komunikasi yang bertujuan menciptakan etos kerja.

Lingkungan kerja fisik pada penelitian ini yaitu pada lingkungan luar dan dalam kantor. Salah satu masalah lingkungan kerja fisik pada kantor PT Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen ini yaitu, keamanan pada tempat parkir dan kondisi serta penataan parkir. Melihat kondisi tersebut, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul : **“PENGARUH *HUMAN RELATION* (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN FISIK TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. DELTA MERLIN SANDANG TEKSTIL 1 SRAGEN”**.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling*. Cara yang digunakan dalam teknik *non-probability sampling* ini yaitu *quota sampling*. *Quota sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan menentukan *quota* atau jumlah dari sampel peneliti. Dalam penelitian ini menentukan sampel sebanyak 80 orang karyawan.

Data dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Menurut Sekaran 2006 (dalam Nurafifah, 2012), data primer sendiri yaitu data yang diperoleh secara langsung dari tempat actual terjadinya suatu peristiwa dimana penelitian dilakukan dan dikumpulkan. Dalam hal ini pengumpulan data diperoleh dari hasil pengisian kuesioner kepada karyawan PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk mempersoalkan variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan definisi operasional dan pengukurannya.

A. Variabel Independen

1. *Human Relation* (hubungan antar manusia)

Human relation merupakan unsur dalam manajemen sumberdaya manusia yang menciptakan suatu komunikasi diantara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat atau perilaku yang saling pengertian

didalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa indikator pengukuran human relation yaitu: (a) Sikap toleran, (b) mampu menerima teguran, (c) sikap bersahabat, (d) jujur dalam bekerja, (e) menjalin hubungan yang baik, dan (f) mampu bekerja sama.

2. Kondisi Lingkungan Fisik

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Beberapa indikator pengukuran kondisi fisik lingkungan kerja yaitu: (a) pertukaran udara, (b) penerangan, (c) intensitas kebisingan, (d) Keamanan ditempat parkir, dan (e) Kondisi parkir yang kurang efektif dan memadai.

B. Variabel Dependen

Etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal. Beberapa indikator pengukuran etos kerja yaitu : (a) menghargai waktu, (b) tangguh dan pantang menyerah, (c) Keinginan untuk mandiri, dan (d) Penyesuaian

Tehnik Analisis Data

Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

- 1) Melakukan perhitungan hasil kuesioner variabel Human Relation (hubungan antar manusia), lingkungan kerja fisik dan etos kerja karyawan.
- 2) Melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap item-item pertanyaan pada setiap variabel independen dan dependen.

- 3) Menganalisis uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.
- 4) Analisis Regresi Linier Berganda dihasilkan dengan cara memasukkan input data variabel ke fungsi regresi. Persamaan regresi yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana:

Y : *Etos kerja karyawan*

A : Konstanta dari persamaan regresi

x_1 : *Human Relation* (hubungan antar manusia)

x_2 : Kondisi Lingkungan Fisik

b_1, b_2 : Koefisien regresi

e : *Error*

- 5) Melakukan pengujian hipotesis yang terdiri dari Koefisien determinasi (R^2), uji signifikan simultan (uji F) dan parameter individu (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur. Bertujuan menganalisis informasi mengenai jawaban kuesioner, test item dan test score (Ancok, 1989, cooper, emory, 1997 dalam Trenggono 2009). Dalam pengujian penelitian ini jumlah n adalah 80 dengan tingkat signifikan 0,05 sehingga digunakan r_{tabel} 0,220. Dari hasil pengolahan

menggunakan SPSS 17 *for windows* Seluruh variabel memiliki nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} sehingga seluruh variabel dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut dapat dipercaya, konsisten, atau stabil. Jika suatu alat atau instrumen sudah reliabel maka bila digunakan untuk mengukur suatu subjek yang sama akan memberikan hasil yang tidak jauh berbeda. (Imam Ghazali, 2001, dalam Rukmana, 2010). Hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel yakni apabila angka Alpha Cronbach $> 0,6$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS 17 *for windows* dapat diperoleh variabel hubungan antar manusia (X_1) sebesar 0,634 lingkungan fisik (X_2) 0,651 dan etos kerja karyawan sebesar 0,633. Dengan demikian kuesioner dari semua variabel dikatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,474 dengan nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* 0,978 $> 0,05$, berarti data tersebut memenuhi syarat untuk berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Dari tabel uji multikolonieritas, dapat diketahui bahwa dari variabel hubungan antar manusia nilai *tolerance* 0,746 $> 0,10$ dan kondisi lingkungan fisik, nilai *tolerance* 0,745 $> 0,10$ dan VIF (*Variance Inflation Factor*) 1,256 < 10 dan 1,254 < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa dari variabel

independen penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel uji heteroskedastisitas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel yaitu hubungan antar manusia 0,722 dan kondisi lingkungan fisik 0,296, semua menunjukkan bahwa level sig > α 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam analisis regresi linier.

d. Uji autokorelasi

Dari hasil tabel perhitungan uji autokorelasi, didapatkan nilai *Durbin-Watson test* sebesar 1.527 dan nilai *Durbin-Watson* tabel berada diantara 1.52 (dL) sampai 1.62 (dU). Dengan demikian, nilai *Durbin-Watson test* masih berada dalam jangkauan nilai dL dan dU sehingga, dapat dikatakan bahwa model tersebut tidak terdapat Autokorelasi

4. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil dari tabel pengujian regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

Dimana angka diatas dapat dijelaskan seperti dibawah ini:

- a. Konstanta adalah 9,580, artinya jika tidak ada *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan fisik, maka etos kerja karyawan adalah positif 9,580.
- b. Koefisien regresi x_1 adalah positif 0,091, artinya setiap kenaikan variabel hubungan antar manusia, akan meningkatkan etos kerja karyawan.

Koefisien regresi x_2 adalah positif 0,816, artinya setiap kenaikan variabel kondisi lingkungan fisik akan meningkatkan etos kerja karyawan.

Pengujian hipotesis

a. Uji Parameter Individu (Uji t)

Berdasarkan hasil perhitungan uji heteroskedastisitas, bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel yaitu hubungan antar manusia 0,722 dan kondisi lingkungan fisik kerja 0,296 semua menunjukkan bahwa level sig $> \alpha$ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 14,117 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena probabilitasnya 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Artinya variabel hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 17 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,268. Hal ini berarti 26,8% variabel Etos Kerja dapat dijelaskan oleh variabel *Human Relation* dan Keadaan Lingkungan Fisik, sedangkan sisanya

yaitu 73,2% variable Etos Kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh *human relation* dan kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja karyawan, hasil penelitian ini dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian dari indeks jawaban responden menunjukkan bahwa variable *Human Relation* (X_1) mempunyai nilai indeks sebesar 78,73 yang merupakan tingkatan skor tinggi. Variabel Kepercayaan (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.
2. Hasil penelitian dari indeks jawaban responden menunjukkan bahwa variabel Kondisi Lingkungan Fisik (X_2) mempunyai nilai indeks sebesar 81,15 yang merupakan tingkatan skor tinggi. Variabel Kondisi Lingkungan Fisik (X_2) 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 (X_2) merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi Etos Kerja (Y) dibandingkan dengan variabel-variabel 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-variabel

Human relation dan Kondisi Lingkungan Fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable Etos Kerja.

4. Hasil berdasarkan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang walaupun menggunakan objek dan tempat yang berbeda namun menguatkan bahwa hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, apabila etos kerja karyawan disuatu perusahaan menurun, secara otomatis kinerja karyawan juga akan menurun.

SARAN

Setelah diuraikan beberapa simpulan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor selain *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Fisik yang berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan pada perusahaan PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen
2. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas dari populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan sebaiknya juga lebih banyak daripada sampel dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Alex Nitisemito. 1996. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Kudus: Ghalia Indonesia

Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta

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

Effendy. 1998. *Psikologi Manajemen dan Administrasi*. Bandung Mandar Maju

Halim, Sartika Hayulinanda. 2012. “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar”. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanuddin

Iga, Manuati Dewi. 2002. *Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?* . Makalah Bali: Universitas Udayana.

Imam Ghozali. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro

Jansen Sinamo. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika

Liliwery, Alo. 1997. *Komunikasi Antarpribadi*. Bandung : P.T. Bakti Aditya Bakti.

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

Nurafifah Fifi . 2012.”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Bank XYZ Tbk Cabang Tangerang”. *Skripsi Depok* . Universitas Indonesia.

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

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service).

Sutemas, Ryan purusatama. 2012.”Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta”. Skripsi Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi & Bisnis*. Yogyakarta: UII Pres.

Supriyadi. 2010. “ Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sriwijaya Utama di Bandar Lampung”. *Jurnal Sains dan Inovasi*. 6 (1) 15-21.

Trenggonowati. 2009. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.

Vemmylia (2009). *Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Kondisi Lingkungan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Binjai*.Skripsi Medan : Ekonomi Universitas Sumatera Utara

Warsito . 2014.”Analisis Pengaruh Tingkat Inflasi, BI Rate dan Kurs Uero Terhadap Volume Perdagangan Saham Perusahaan Yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta (2007-2011)”. Skripsi Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.