

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum PT. Hutan Bumi Raya**

PT. Hutan Bumi Raya adalah perusahaan industri furniture yang beralamat Desa Bawu RT 09/02 Jepara Central Java - Indonesia. PT. Hutan Bumi Raya berdiri sejak tahun 2005 sampai sekarang, dimana dahulu hanya merupakan kantor sentral saja. PT. Hutan Bumi Raya memiliki jumlah tenaga kerja produksi kurang lebih 51 orang dan tenaga kerja staff 6 orang. PT. Hutan Bumi Raya membuat produk furniture outdoor maupun indoor modern dengan memiliki produk berkualitas, harga yang kompetitif, desain yang inovatif dan bahan terbaik yaitu kayu jati yang dipilih langsung dari Tempat Penjualan Kayu (TPK), dengan tujuan utama diekspor ke negara seperti Hongkong, Macau dan Jepang. PT. Hutan Bumi Raya melakukan kegiatan produksi berdasarkan atas pesanan yang diterima dari konsumen. Dalam menjalankan kegiatan usahanya PT. Hutan Bumi Raya selalu berusaha mengutamakan kepuasan konsumen dengan memberikan kualitas produk yang baik dan tepat waktu sesuai keinginan konsumen. PT. Hutan Bumi Raya sering mengikuti pameran diantaranya Trade Expo Indonesia di JIEXPO, Kemayoran Jakarta, IFFINA di JIEXPO Jakarta.

#### **4.2. Deskripsi Responden**

Sebelum masuk dalam tahap pengujian, terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran karakteristik-karakteristik responden, tujuannya untuk menampilkan

informasi-informasi relevan yang terkandung dalam data tersebut. Gambaran umum responden yang akan dibahas diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan pada 57 responden dalam banyaknya jumlah karyawan PT Hutan Bumi Raya dalam pembahasan ini disajikan data mengenai responden meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir. Dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden maka digolongkan mengenai berbagai keadaan responden.

#### 4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden berdasarkan hasil penelitian yang telah dikelompokkan disajikan pada tabel

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	Laki-laki	46	80,7%
2	Perempuan	11	19,3%
3	Total	57	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dengan melihat tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin Laki-laki memiliki persentase sebesar 80,7% dari 57 responden, artinya bahwa jumlah responden Laki-laki terdiri dari 46 orang. Sedangkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin Perempuan memiliki persentase sebesar 19,3 % dari 57 responden, artinya bahwa jumlah responden wanita terdiri dari 11 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah yang paling dominan. Karena kebanyakan pekerjaan yang ada di PT Hutan Bumi Raya membutuhkan tenaga fisik yang kuat.

#### 4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tingkat usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Kelompok Umur	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	<20 tahun	4	7%
2	20-30 tahun	36	63,2%
3	30-40 tahun	11	19,3%
4	> 40 tahun	6	10,5%
Total		57	100 %

Sumber : Dari data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui karyawan dengan umur <20 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 7%, karyawan dengan umur 20-30 tahun sebanyak 36 orang atau sekitar 63,2%, karyawan umur 30-40 tahun sebanyak 11 orang atau sekitar 19,3% dan yang terakhir karyawan umur > 40 tahun sebanyak 6 orang atau 10,5%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan umur 20-30 tahun adalah yang paling dominan. Karena pada usia 20-30 tahun, karyawan memiliki tenaga fisik yang prima sehingga dapat bekerja lebih optimal.

#### 4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Kelompok pendidikan	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	SD	13	22,8%
2	SMP	21	36,8%
3	SMA	18	31,6%
4	D3	2	3,5%
5	S1	3	5,3%
Total		57	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan pendidikan SMP adalah yang paling dominan yakni 21 orang atau sekitar 36,8%. Karena kebanyakan pekerjaan yang ada di PT Hutan Bumi Raya mengandalkan fisik dan keterampilan sehingga pendidikan yang tinggi bukanlah aspek yang menjadi prioritas.

#### 4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah (org)	Persentase (%)
1	<5 tahun	30	52,6%
2	5-9 tahun	21	36,8%
3	> 9 tahun	6	10,5%
Total		57	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui responden dengan masa kerja <5 tahun yakni 30 orang atau sekitar 52,6%, 5-9 tahun sebanyak 21 orang atau sekitar 36,8% dan > 9 tahun sebanyak 6 orang atau 10,5%. Dengan demikian dapat disimpulkan responden dengan masa kerja <5 tahun adalah yang paling dominan.

Karena kebanyakan karyawan yang ada di PT Hutan Bumi Raya adalah karyawan yang masih relatif baru.

### 4.3. Deskripsi Variabel

Memberikan gambaran jawaban responden terhadap indikator variabel penelitian yaitu variabel *Human Relation*, Kondisi Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Etos Kerja. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk jawaban responden dengan skor tertinggi tiap butir pertanyaan adalah 5 dan skor terendah tiap butir pertanyaan adalah 1. Untuk mengetahui kategori dari setiap mean maka dapat dilihat dari rangenya. Range (rentang) atau disebut juga dengan jangkauan adalah selisih antara data dengan nilai yang terbesar dengan data nilai yang terkecil. Range distribusi variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.5 Sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Range Distribusi Variabel**

Range Distribusi Variabel	Penafsiran
1 – 2	Kurang
2,1 – 3	Sedang
3,1 – 4	Kuat
4,1 – 5	Sangat Kuat

#### 4.3.1. Deskripsi Jawaban Responden tentang *Human Relation* (X1)

Indikator *Human Relation* terdiri dari: kebutuhan untuk bekerjasama, kesiapan mental, pengendalian emosional, latar belakang budaya. Hasil tanggapan dari 57 responden ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Distribusi Jawaban Responden tentang *Human Relation* (X1)**

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total ( $\Sigma$ )	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
X1.1	16	80	27	108	11	33	3	6	0	0	227	3,98
X1.2	13	65	28	112	14	42	2	4	0	0	223	3,91
X1.3	15	75	30	120	10	30	2	4	0	0	229	4,01
X1.4	17	85	32	128	7	21	1	2	0	0	236	4,14

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 4 sebesar 4,14 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi *Human Relation* terhadap *Etos Kerja* adalah indikator latar belakang budaya. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator latar belakang budaya memiliki jawaban sangat kuat.

#### 4.3.2. Deskripsi Jawaban Responden tentang Kondisi Lingkungan Kerja (X2)

Indikator Kondisi Lingkungan Kerja terdiri dari: bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi yang baik, tersedianya tempat ibadah. Hasil tanggapan dari 57 responden ditunjukkan pada tabel dibawah ini:



**Tabel 4.7**  
**Distribusi Jawaban Responden tentang Kondisi Lingkungan Kerja (X2)**

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
X2.1	19	95	30	120	8	24	0	0	0	0	239	4,19
X2.2	12	60	32	128	13	39	0	0	0	0	227	3,98
X2.3	10	50	34	136	10	30	3	6	0	0	222	3,89
X2.4	18	90	33	132	5	15	1	2	0	0	238	4,17

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 1 sebesar 4,19 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi Kondisi Lingkungan Kerja terhadap *Etos Kerja* adalah indikator bangunan tempat kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator bangunan tempat kerja memiliki jawaban sangat kuat.

#### 4.3.3. Deskripsi Jawaban Responden tentang Komunikasi (X3)

Indikator Komunikasi terdiri dari: pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, tindakan. Hasil tanggapan dari 57 responden ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Jawaban Responden tentang Komunikasi (X3)**

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
X3.1	13	65	31	124	10	30	3	6	0	0	225	3,94
X3.2	11	55	30	120	16	48	0	0	0	0	223	3,91
X3.3	15	75	27	108	12	36	3	6	0	0	225	3,94
X3.4	12	60	36	144	8	24	1	2	0	0	230	4,03
X3.5	18	90	27	108	10	30	2	4	0	0	232	4,07

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 5 sebesar 4,07 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi

Komunikasi terhadap *Etos Kerja* adalah indikator tindakan. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator tindakan memiliki jawaban sangat kuat.

#### 4.3.4. Deskripsi Jawaban Responden tentang Etos Kerja (Y)

Indikator Etos Kerja terdiri dari: menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri, penyesuaian. Hasil tanggapan dari 57 responden ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Jawaban Responden tentang Etos Kerja (Y)**

Item	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total (Σ)	Mean
	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor	F	Skor		
Y.1	19	95	32	128	6	18	0	0	0	0	241	4,22
Y.2	15	75	28	112	11	33	3	6	0	0	226	3,96
Y.3	21	105	25	100	5	15	6	12	0	0	232	4,07
Y.4	21	105	25	100	6	18	5	10	0	0	233	4,08

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 total dari jawaban responden yang paling banyak adalah indikator 1 sebesar 4,22 yaitu faktor yang sangat mempengaruhi Etos Kerja adalah indikator menghargai waktu. Sehingga dapat dikatakan bahwa indikator menghargai waktu jawaban sangat kuat.

#### 4.4. Analisis Data

Analisis data bertujuan untuk menyajikan data temuan empiris yang menjelaskan hubungan variabel-variabel penelitian yang digunakan pada pengujian. Data tersebut diolah dan analisis terlebih dahulu sebelum disajikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.



#### 4.4.1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan IBM SPSS Statistics 25, tentang Etos Kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Y)**

Nomor Pernyataan	<b>r</b> hitung	<b>r</b> table ( $\alpha=5\%$ , $df=55$ )	Keterangan
1	0,691	0,2609	Valid
2	0,807	0,2609	Valid
3	0,849	0,2609	Valid
4	0,918	0,2609	Valid

Sumber: Output SPSS 25 diolah, 2021

Tabel 4.10 menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen tentang Etos Kerja dari total 4 pernyataan, masing masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai Pearson correlation ( $r$  hitung) lebih besar dari  $r$  tabel dengan  $n = 57$  yaitu 0,2609 (taraf signifikansi 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam Etos Kerja dapat digunakan sebagai data penelitian lebih lanjut.

Selanjutnya untuk mengetahui validitas instrument variabel *Human Relation* maka peneliti melakukan uji validitas intrumen tersebut dengan menggunakan software SPSS 25. Hasil uji validitas dengan IBM SPSS Statistics 25, untuk variabel *Human Relation* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Varibel Kondisi *Human Relation* (X1)**

Nomor Pernyataan	<b>r</b> hitung	<b>r</b> table ( $\alpha=5\%$ , $df=55$ )	Keterangan
1	0,689	0,2609	Valid
2	0,625	0,2609	Valid
3	0,625	0,2609	Valid
4	0,775	0,2609	Valid

Sumber: Output SPSS 25 diolah, 2021

Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen tentang *Human Relation* dari total 4 pernyataan, masing masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai Pearson correlation (r hitung) lebih besar dari r tabel dengan  $n = 57$  yaitu 0,2609 (taraf signifikansi 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam *Human Relation* dapat digunakan sebagai data penelitian lebih lanjut.

Selanjutnya peneliti melakukan uji validitas pada variabel Kondisi Lingkungan Kerja yang hasilnya dapat disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X2)**

Nomor Pernyataan	<b>r</b> hitung	<b>r</b> table ( $\alpha=5\%$ , $df=55$ )	Keterangan
1	0,729	0,2609	Valid
2	0,839	0,2609	Valid
3	0,784	0,2609	Valid
4	0,863	0,2609	Valid

Sumber: Output SPSS 25 diolah, 2021

Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen tentang Kondisi Lingkungan Kerja dari total 4 pernyataan, masing masing item dapat dinyatakan

valid dengan nilai Pearson correlation ( $r$  hitung) lebih besar dari  $r$  tabel dengan  $n = 57$  yaitu 0,2609 (taraf signifikansi 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam Kondisi Lingkungan Kerja dapat digunakan sebagai data penelitian lebih lanjut.

Selanjutnya peneliti melakukan uji validitas pada variabel Komunikasi yang hasilnya dapat disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X3)**

Nomor Pernyataan	$r$ hitung	$r$ table ( $\alpha=5\%$ , $df=55$ )	Keterangan
1	0,721	0,2609	Valid
2	0,797	0,2609	Valid
3	0,765	0,2609	Valid
4	0,741	0,2609	Valid
5	0,802	0,2609	Valid

Sumber: Output SPSS 25 diolah, 2021

Tabel 4.13 menunjukkan hasil uji validitas pada instrumen tentang Komunikasi dari total 5 pernyataan, masing masing item dapat dinyatakan valid dengan nilai Pearson correlation ( $r$  hitung) lebih besar dari  $r$  tabel dengan  $n = 57$  yaitu 0,2609 (taraf signifikansi 5%). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data yang ada dalam Komunikasi dapat digunakan sebagai data penelitian lebih lanjut.

#### 4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian terhadap instrument penelitian guna mengetahui kendala dan konsistensi alat ukur pada koesioner apabila dilakukan pengukuran ulang. Suatu angket dikatakan reliabel jika jawaban seseorang

terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas data dilakukan dengan membandingkan koefisien alpha (cronbach's alpha). Suatu kuesioner dikatakan reliable apabila mempunyai alpha lebih dari 0,6 (sekarang, 2006). Apabila nilai cronbach alpha memiliki nilai  $> 0.6$ , maka alat ukur dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reabilitas data kuesioner untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Pemanding	Keterangan
Human Relation (X1)	0,605	0,6	Reliabel
Kondisi Lingkungan Kerja (X2)	0,815	0,6	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,820	0,6	Reliabel
Etos Kerja (Y)	0,836	0,6	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25 diolah, 2021

Dari hasil tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa kuesioner masing-masing variabel mempunyai nilai cronbach's alpha  $> 0,6$  sehingga dapat diartikan bahwa kuesioner variabel *Human Relation*, *Kondisi Lingkungan Kerja*, *Komunikasi*, dan *Etos Kerja* dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau andal.

#### 4.4.3. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan tahapan yang penting dilakukan dalam proses analisis regresi. Apabila tidak terdapat gejala asumsi klasik diharapkan dapat dihasilkan model regresi yang handal sesuai dengan kaidah BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*, yang menghasilkan model regresi yang tidak bias dan handal sebagai penaksir (Ghozali, 2011).

### 1.4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, grafik histogram dan uji *normal p- p plot of regression standardized residual* dengan bantuan software SPSS. Hipotesis dalam uji normalitas sebagai berikut:

H<sub>0</sub>: Sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal

H<sub>a</sub>: Sampel berasal dari populasi yang tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian: H<sub>0</sub> diterima jika Asymp. Sig. >  $\alpha$  (0,05)

H<sub>0</sub> ditolak jika Asymp. Sig. <  $\alpha$  (0,05)

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68548724
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.067
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

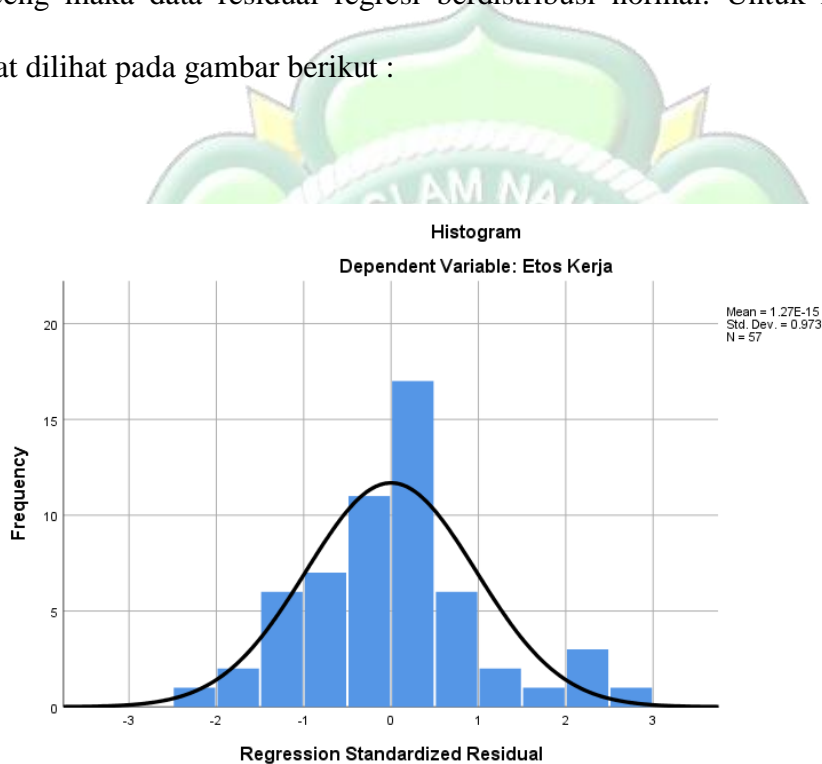
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS 25 diolah, 2021



Berdasarkan tabel 4.15, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai Asymp. Sig.(2-tailed)  $> \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima yang berarti data dalam penelitian berdistribusi normal. (Uji asumsi normalitas terpenuhi).

Selain melalui uji Kolmogorov Smirnov, normalitas data juga dapat diketahui melalui grafik histogram, jika grafik histogram distribusi membentuk lonceng maka data residual regresi berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut :

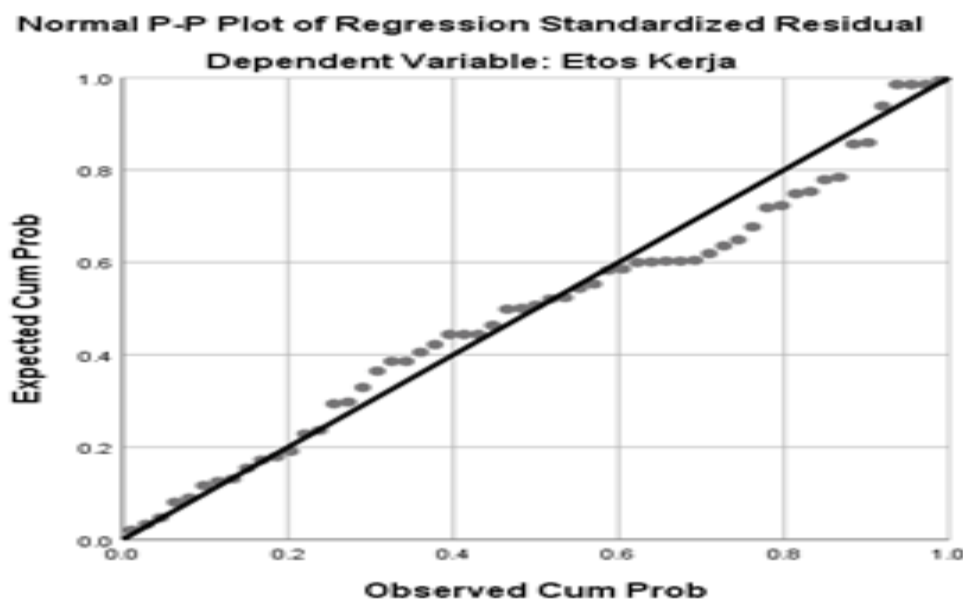


Sumber : Output SPSS 25 diolah, 2021

**Gambar 4.1**  
**Grafik Histogram**

Berdasarkan gambar 4.1 grafik histogram di atas membentuk lonceng sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian berdistribusi normal. Selain melalui uji Kolmogorov Smirnov dan grafik histogram, normalitas data juga dapat diketahui melalui Uji *Normal P- P Plot of Regression Standardized*

*Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut adalah hasil pengujiannya :



Sumber : Output SPSS 25 diolah, 2021

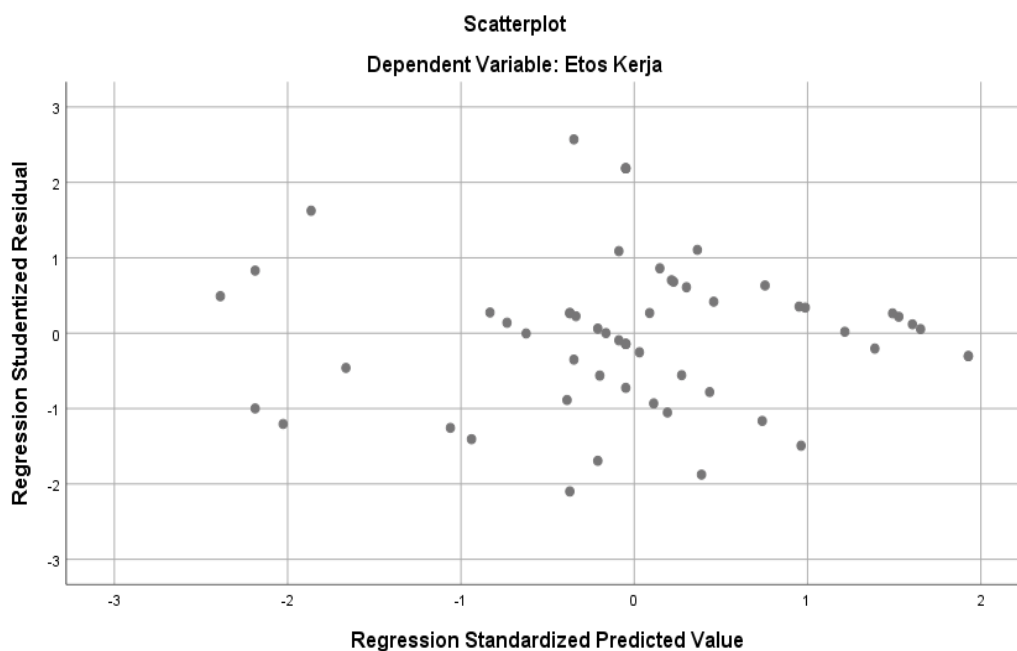
**Gambar 4.2**  
**Normal P- P Plot**

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa pola data mengikuti garis diagonalnya sehingga disimpulkan model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

#### **1.4.3.2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Pada penelitian ini, alat pendeteksi heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* dengan cara mengamati apakah titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) atau sumbu Y, maka tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas. Berikut adalah grafik *scatterplot* pada penelitian ini :



Sumber : Output SPSS 25 diolah, 2021

**Gambar 4.3**  
**Scatterplot**

Dari gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah di sekitar angka 0, titik-titik tidak mengumpul pada hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang, melebar kembali, serta tidak berpola, sehingga data yang digunakan adalah data yang terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji *scatterplot* akan dibuktikan dan diperkuat dengan uji statistik yaitu uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan

absolut residual  $> 0,05$  maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil rangkuman statistik heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser :

**Tabel 4.16**  
**Uji Glejser**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.452	1.310		2.635	.011
	Human Relation	.016	.101	.029	.154	.878
	Kondisi Lingkungan Kerja	-.111	.099	-.217	-1.127	.265
	Komunikasi	-.033	.064	-.084	-.513	.610

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Output SPSS 25 diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 hasil Uji Heteroskedastisitas nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Nilai signifikansi variabel human relation adalah sebesar 0,878 yang artinya  $> 0,05$ , nilai signifikansi variabel kondisi lingkungan kerja adalah sebesar  $0,265 > 0,05$ , dan nilai signifikansi variabel komunikasi adalah sebesar  $0,610 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **1.4.3.3. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian adanya multikolinieritas ini dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance pada masing-masing variabel bebasnya. Jika nilai VIF nya

lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Multikolinieritas akan disajikan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Human Relation	.509	1.966
	Kondisi Lingkungan Kerja	.475	2.107
	Komunikasi	.666	1.502

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Output SPSS 25 diolah, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa ke tiga variabel independen tersebut tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF < 10, dan nilai tolerance >0,1, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

#### **1.4.3.4. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin-Watson* (DW) (Ghozali 2011) dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Terjadi autokorelasi positif jika nilai DW dibawah -4 atau  $DW < -4$ .



- b. Tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW berada diantara -4 dan +4 atau nilai DW diantara nilai DU dan 4-DU
- c. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW di atas 4 atau DW >

Berikut adalah hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 <sup>a</sup>	.620	.599	1.733	2.169

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Human Relation, Kondisi Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Output SPSS 25 diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh nilai durbin watson sebesar 2.169 nilai yang berada diantara DU dan 4-DU. Nilai DU adalah 1.685 dan nilai 4-DU adalah 2.315 sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini bebas dari gangguan autokorelasi.

#### 4.4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu *Human Relation* (X1), Kondisi Lingkungan Kerja (X2), Dan Komunikasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu Etos Kerja (Y). Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan SPSS *for windows* versi 25 didapat model regresi seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.181	2.018		-1.081	.285
	Human Relation	.348	.156	.265	2.230	.030
	Kondisi Lingkungan Kerja	.433	.152	.349	2.844	.006
	Komunikasi	.297	.098	.313	3.014	.004

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Output SPSS 25 diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,181 + 0,348 (X1) + 0,433 (X2) + 0,297 (X3)$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) yang diperoleh sebesar -2,181 yang artinya (Y) Etos Kerja memiliki nilai sebesar -2,181 tanpa pengaruh model yang ditetapkan yaitu *Human Relation*, Kondisi Lingkungan Kerja dan Komunikasi.
2. Koefisien regresi dari *human relation* (x1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,348 yang artinya jika human relation bertambah 1 satuan maka mengakibatkan etos kerja mengalami kenaikan sebesar 0,348 satuan. Koefisien positif menandakan hubungan positif antara human relation terhadap etos kerja, semakin baik human relation maka semakin baik pula etos kerjanya dan sebaliknya
3. Koefisien regresi dari Kondisi Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,433 yang artinya jika kondisi lingkungan kerja bertambah 1 satuan maka mengakibatkan etos kerja mengalami kenaikan sebesar 0,433

satuan. Koefisien positif menandakan hubungan positif antara kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja, semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin baik etos kerjanya dan sebaliknya

4. Koefisien regresi dari Komunikasi (X3) menunjukkan nilai positif sebesar 0,297 yang artinya jika komunikasi bertambah 1 satuan maka mengakibatkan etos kerja mengalami kenaikan sebesar 0,297 satuan. Koefisien positif menandakan hubungan positif antara komunikasi terhadap etos kerja, semakin baik komunikasi maka semakin baik pula etos kerjanya dan sebaliknya.

#### **4.4.5. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier berganda (Multiple Regression Analysis Model). teknik analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan yaitu hipotesis pertama, kedua, ketiga dan secara bersama-sama. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Teknik analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program *SPSS (Statistical Package for Social Science) Version 25 For Windows*.

##### **1.4.5.1. Uji F**

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut:

$$F \text{ tabel} = F(k; n - k)$$

$$= F(3; 57 - 3)$$

$$= F(3; 54)$$

$$\text{Jadi } F \text{ tabel} = 2.78$$

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

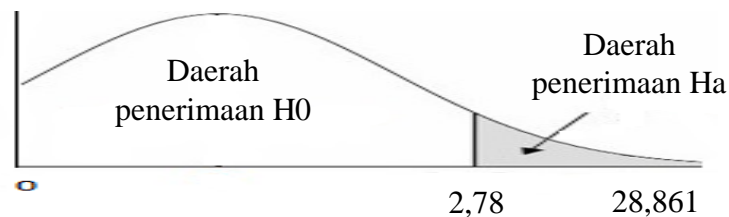
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.894	3	86.631	28.861	.000 <sup>b</sup>
	Residual	159.089	53	3.002		
	Total	418.982	56			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Human Relation, Kondisi Lingkungan Kerja

Sumber : Output SPSS 25 diolah, 2021

Pada tabel 4.20 Uji-F di atas, hasil F hitung sebesar 28,861 sedangkan F tabel adalah 2.78 Perhitungan ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel independen (*human relation*, kondisi lingkungan kerja dan komunikasi), secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (etos kerja).



**Gambar 4.4**  
**Kurva Uji F**

### 1.4.5.2. Uji t

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dapat juga dikatakan jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  maka hasilnya signifikan dan berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau  $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$  maka hasilnya tidak signifikan dan berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= t (a/2 ; n-k-1) \\ &= t (0,05/2 ; 57 - 3-1) \\ &= t(0,025; 54-1) \\ &= t (0,025;53) \\ \text{Jadi } t \text{ tabel} &= 2,005 \end{aligned}$$

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji t**

#### Coefficients<sup>a</sup>

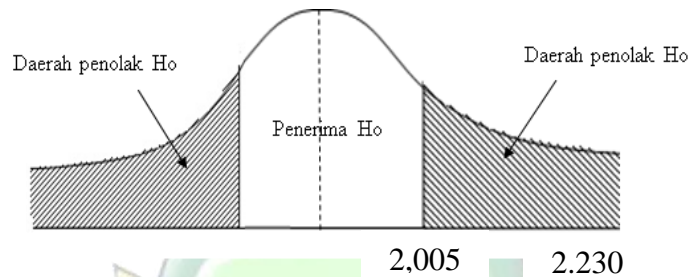
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.181	2.018		-1.081	.285
	Human Relation	.348	.156	.265	2.230	.030
	Kondisi Lingkungan Kerja	.433	.152	.349	2.844	.006
	Komunikasi	.297	.098	.313	3.014	.004

a. Dependent Variable: Etos Kerja  
Sumber : Output SPSS 25 diolah, 2021

Tabel 4.21 di atas menjelaskan pengaruh X1 (Human Relation), X2 (Kondisi Lingkungan Kerja) dan X3 (Komunikasi) terhadap Y (Etos Kerja) secara parsial adalah sebagai berikut:

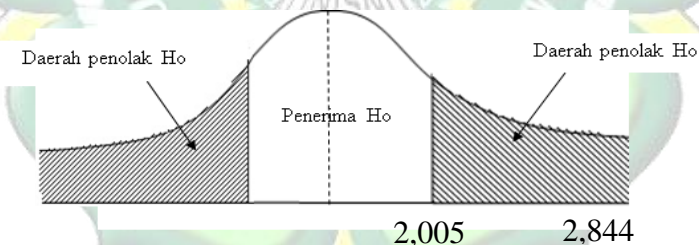


1. t test antara  $X_1$  (*Human Relation*) dengan Y (Etos Kerja) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,230 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,005 dengan angka signifikansi adalah 0,030. sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *Human Relation* berpengaruh terhadap Etos Kerja **DITERIMA**.



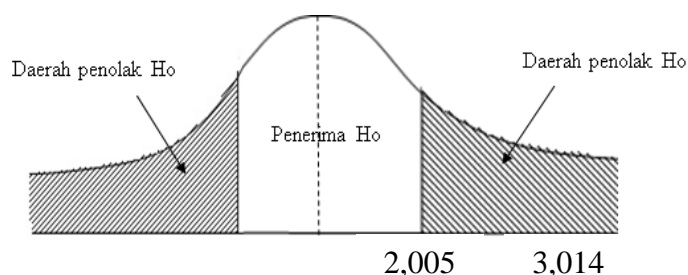
**Gambar 4.5**  
**Kurva Uji t *Human Relation***

2. t test antara  $X_2$  (Kondisi Lingkungan Kerja) dengan Y (Etos Kerja) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,844 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,005 dengan angka signifikansi adalah 0,006. Sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja **DITERIMA**.



**Gambar 4.6**  
**Kurva Uji t Kondisi Lingkungan Kerja**

3. t test antara  $X_3$  (Komunikasi) dengan Y (Etos Kerja) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,014 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,005 dengan angka signifikansi adalah 0,004. sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Etos Kerja **DITERIMA**.



**Gambar 4.7**  
**Kurva Uji t Komunikasi**

#### 4.4.6. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas (Human Relation, Kondisi Lingkungan Kerja dan Komunikasi) terhadap variabel terikat (Etos Kerja) digunakan nilai Adjusted R<sup>2</sup>. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini :

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.620	.599	1.733

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Human Relation, Kondisi Lingkungan Kerja  
Sumber : Output SPSS 25 diolah, 2021

Pada tabel 4.22 hasil dari analisis korelasi human relation, kondisi lingkungan kerja dan komunikasi terhadap etos kerja memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,599 atau sebesar 59,9%. Hal ini menunjukkan human relation, kondisi lingkungan kerja dan komunikasi mempengaruhi etos kerja sebesar 59,9%, sedangkan sisanya 40,1% dijelaskan oleh variabel lainya di luar model regresi penelitian ini.

## 4.5. Pembahasan

### 4.5.1. Pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti *Human Relation* berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja karyawan di PT. Hutan Bumi Raya. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,348 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,030). Dari hasil uji t tersebut *human relation* berpengaruh positif terhadap etos kerja. Ketika *human relation* itu baik maka etos kerja juga akan ikut baik, begitu juga sebaliknya.

Dari semua indikator *human relation* yakni kebutuhan untuk bekerjasama, semakin karyawan memiliki kebutuhan untuk bekerjasama di dalam melaksanakan maka akan berpengaruh terhadap etos kerja. Kemudian indikator kesiapan mental, semakin karyawan memiliki kesiapan mental dalam menghadapi tekanan di dalam melaksanakan sebuah pekerjaan maka akan berpengaruh terhadap etos kerja. Selanjutnya indikator pengendalian emosional, semakin karyawan mampu mengontrol emosi yang sedang dialaminya maka akan berpengaruh terhadap etos kerja. Dan yang terakhir indikator latar belakang budaya, semakin karyawan menghormati satu sama lain ataupun antara atasan dengan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain-lainnya maka akan berpengaruh terhadap etos kerja.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dan juga perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu. Menurut hasil penelitian *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Yuliani, 2017). dalam penelitian (Suryadin,

2020) juga menyatakan *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Akan tetapi hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Fhatoni, 2017) yang menyatakan bahwa *human relation* tidak berpengaruh terhadap etos kerja.

Berikut hasil wawancara yang relevan dengan hasil penelitian yakni salah seorang karyawan PT. Hutan Bumi Raya bagian *finishing* mengatakan bahwa ketika para karyawan memiliki hubungan yang harmonis serta saling bekerja sama maka mereka memiliki etos kerja yang lebih kuat. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan semua item pernyataan variabel *human relation* yang diberikan oleh peneliti dengan mean tertinggi pada indikator variabel X1.4 “Latar belakang budaya” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Setiap karyawan menghormati latar belakang budaya masing-masing”.

#### **4.5.2. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja**

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja karyawan di PT. Hutan Bumi Raya. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,433 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,006). Dari hasil uji t tersebut kondisi lingkungan berpengaruh positif terhadap etos kerja. Ketika kondisi lingkungan kerja itu baik maka etos kerja juga akan ikut baik, begitu juga sebaliknya.

Dari semua indikator kondisi lingkungan kerja yakni bangunan tempat kerja, semakin bangunan kerja didesain untuk *safety* karyawan maka akan berpengaruh terhadap etos kerja. Kemudian indikator ruang kerja yang lapang,

semakin lapang ruang kerja yang ada maka akan berpengaruh terhadap etos kerja. Selanjutnya indikator ventilasi yang baik, semakin lancar sirkulasi udara yang ada di tempat kerja maka akan berpengaruh terhadap etos kerja. Dan yang terakhir indikator tersedianya tempat ibadah, dengan adanya tempat ibadah maka akan berdampak pada aspek spiritual karyawan sehingga dapat mempengaruhi etos kerja.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dan juga perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Bustami, 2018) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Serta penelitian (Noviandari, 2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Akan tetapi hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian (Susanti, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Berikut hasil wawancara yang relevan dengan hasil penelitian yakni salah seorang karyawan PT. Hutan Bumi Raya bagian *packing* mengatakan bahwa ketika kondisi lingkungan kerja perusahaan sehat, aman dan nyaman maka para karyawan akan semakin totalitas dalam bekerja. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan semua item pernyataan variabel kondisi lingkungan kerja yang diberikan oleh peneliti dengan mean tertinggi pada indikator variabel X2.1 “bangunan tempat kerja” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Saya merasa nyaman dengan bangunan tempat saya bekerja saat ini.



### 4.5.3. Pengaruh Komunikasi terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis diterima yang berarti Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja karyawan di PT. Hutan Bumi Raya. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi (b3) sebesar 0,297 dengan nilai Signifikan (Sig.= 0,004). Dari hasil uji t tersebut komunikasi berpengaruh positif terhadap etos kerja. Ketika komunikasi itu baik maka etos kerja juga akan ikut baik, begitu juga sebaliknya.

Dari semua indikator komunikasi yakni pemahaman, semakin karyawan paham akan pesan yang disampaikan oleh komunikator maka akan berpengaruh terhadap etos kerja. Selanjutnya indikator kesenangan, apabila proses komunikasi berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak maka akan berpengaruh terhadap etos kerja. Kemudian indikator pengaruh pada sikap, semakin komunikasi berhasil mempengaruhi sikap seseorang maka dikatakan komunikasi tersebut berhasil sehingga dapat berpengaruh terhadap etos kerja. Kemudian indikator hubungan yang semakin baik, semakin baik hubungan interpersonal antara komunikator dan komunikan maka akan berpengaruh terhadap etos kerja. Dan yang terakhir indikator tindakan, komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan dengan adanya tindakan yang dihasilkan dari proses komunikasi maka akan berpengaruh terhadap etos kerja.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dan juga perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu. Dalam penelitian (Lumintang, 2020) komunikasi tidak berpengaruh terhadap etos kerja, hasil ini bertolak belakang dengan penelitian



(Sumilar, 2017) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Berikut hasil wawancara yang relevan dengan hasil penelitian yakni salah seorang karyawan PT. Hutan Bumi Raya bagian *assembling* mengatakan bahwa apabila komunikasi antar karyawan terjalin dengan solid maka etos kerja mereka semakin meningkat. Kebanyakan responden menjawab setuju dengan semua item pernyataan variabel komunikasi yang diberikan oleh peneliti dengan mean tertinggi pada indikator variabel X3.5 “Tindakan” dengan pernyataan kuesioner berbunyi “Proses komunikasi di dalam perusahaan menciptakan hasil kerja yang maksimal”.

