

**PENGARUH *HUMAN RELATION*, KONDISI FISIK LINGKUNGAN DAN
ORGANIZATION BASED SELF-ESTEEM TERHADAP ETOS KERJA SERTA
DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN BPR KEDUNG ARTO SEMARANG**

Iik Suryati Azizah

Program Studi Ketatalaksanaan Pelayaran Niaga dan Kepelabuhan Politeknik Bumi Akpelni
Jl. Pawiyatan Luhut II/17 Bendan Dhuwur Semarang
iik_suryati@yahoo.com

Abstract

This research intent to test Subjective implement effectiveness Human Relation, Condition of Environment Physical, Organization Based Self Esteem to job and Performance Ethos. Base former observational result, condition of environment physical constitute molded environment of implemented subjective human squire. Relationship among human contain mean a communication since its character that orientation on behavioral. Therefore, organization righteously has give freedom to fire an employee to get that communication they can collaborate properly in their work.

This research is done on BPR Kedung Arto at Semarang. Method that is utilized as method of census via pervading questionnaire of population a number 102 person. Two phase regression analysis is utilized as quantitative analysis.

Coefficients arithmetic result determinant totaled point out that 72% changing variable dependent can be worded by independent variables. Meanwhile its rest as big as 28% worded by outdoor other variables model observational. Hypthohesis testing result partially of each step points out to mark sense influence positively and significant of job Ethos to Performance. Hereafter, Human Relation, Condition of Environment Physical and OBSE each have influence positively and significant to job Ethos.

Key word : Human Relation, Condition of Environment Physical, Organization Based Self Esteem, Job ethos, Performanc

PENDAHULUAN

BPR Kedung Arto adalah salah satu bank perkreditan rakyat yang mengemban amanat untuk membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah melalui layanan jasa perbankan guna meningkatkan taraf hidup masyarakat kecil dan menengah di Wilayah Provinsi Jawa Tengah pada umumnya dan di wilayah kerja kantor Bank Indonesia Semarang pada khususnya

Dalam perkembangan selama tiga tahun terakhir, tampak adanya peningkatan *turnover* karyawan di BPR Kedung Arto seperti yang tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 1 : *Turnover* Karyawan BPR Kedung Arto Semarang

N o	Tah un	Karya wan Keluar	Total Jumlah Karya wan	Persenta se <i>Turnover</i> (%)
1	2010	12	95	12,6
2	2011	15	98	15,3
3	2012	24	102	23,5

Sumber: Bag. SDM BPR Kedung Arto Semarang, 2013

Peningkatan kinerja merupakan hal yang mutlak dilakukan oleh manajemen BPR mencapai tujuan BPR dan menjaga kelangsungan hidup serta mempertahankan eksistensi BPR dalam persaingan bisnis yang ketat sekarang ini. Peneliti merasa terdorong untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *human relation*, kondisi fisik lingkungan dan OBSE terhadap etos kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan diatas, maka masih diperlukan penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang pengaruh hubungan antar manusia (*human relation*), kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja dan kinerja pada BPR. Adapun alasan memilih objek studi tersebut dikarenakan sebelumnya penelitian mengenai faktor perilaku organisasi untuk karyawan di BPR masih relatif jarang dilakukan. Disamping itu, penelitian berikutnya dilakukan dengan mengacu pada bagaimana hubungan antar manusia khususnya antar karyawan BPR Kedung Arto berkaitan dengan kondisi fisik

lingkungan yang ada sekarang ini dan *Organization Based Self Esteem* (OBSE) serta dampaknya terhadap etos kerja dan kinerja karyawan di dalamnya.

Dari semua uraian diatas maka dapat disusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

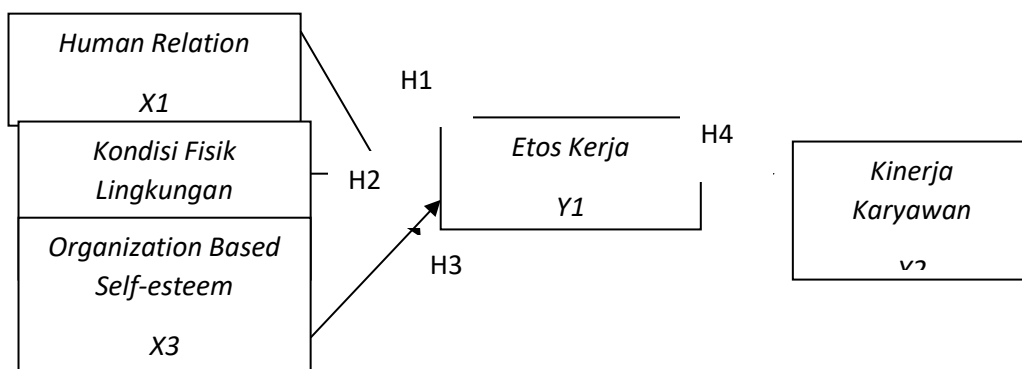
1. Apakah *human relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh terhadap etos kerja?
2. Apakah kondisi fisik lingkungan berpengaruh terhadap etos kerja ?
3. Apakah *Organization Based Self Esteem* (OBSE) berpengaruh terhadap etos kerja ?
4. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

TINJAUAN PUSTAKA

Variabel	Keterangan
Human Relation	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.(Jalaluddin, 1999)

Kondisi Fisik Lingkungan	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (1996)
Organization Based Self Esteem	Adalah nilai yang dimiliki oleh seorang individu atas dirinya sebagai anggota organisasi yang bertindak dalam konteks organisasi (Kreitner & Kinicki, 2000).
Etos Kerja	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. Tasmara (2002)
Kinerja Karyawan	suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan John Bernardin (Kurniati, 2007)

KERANGKA KONSEP PENELITIAN



Gambar 1 : Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode survei.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner secara personal. Kuesioner secara personal digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi

dari konstruk-konstruk yang sedang dikembangkan dalam penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat BPR Kedung Arto Semarang yang berjumlah 102 orang. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang representatif, maka penelitian ini menggunakan seluruh responden sebagai subjek penelitian atau lebih dikenal dengan metode sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

BPR kedung Arto didirikan pada tahun 1991 berdasarkan keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. Kep. 193/KM.13/1991 tanggal 15 Juli 1991 berkedudukan di Tenganan, Kabupaten Semarang yang mulai beroperasi pada tanggal 14 September 1991 dengan modal dasar dan modal disetor sebesar Rp. 750 Juta.

Berdasarkan pemikiran untuk lebih mendekati kepada nasabah dan pusat kegiatan perekonomian yang dibiayai, pada tanggal 3 September 1994, kantor pusat BPR Kedung Arto

dipindahkan dari Jl. Raya Semarang - Solo Km. 58 Tenganan, Ke Jl. Raya Suruh No. 23 Kabupaten Semarang.

Dalam perkembangannya, BPR Kedung Arto mengalami kemajuan yang cukup pesat, sehingga perlu membuka kantor cabang di kota Semarang pada tanggal 2 Januari 2001, dengan didukung peningkatan modal dasar menjadi Rp. 1,5 Milyar.

Untuk lebih memantapkan kinerja BPR Kedung Arto sesuai dengan visi, misi dan tujuannya, pada tanggal 16 April 2001 Kantor Pusat BPR Kedung Arto dipindahkan ke Semarang dengan alamat Jl. Pandanaran No. 58 dan kantor di Suruh berubah statusnya menjadi kantor cabang.

Setelah 4 tahun berkantor pusat di Semarang BPR Kedung Arto mengalami kemajuan yang sangat pesat sekali, dan untuk lebih mendukung perkembangannya, kantor pusatnya dipindahkan ke Jl. MT. Haryono No. 811 Semarang.

Analisis Regresi Parsial (Tahap Pertama)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.854 ^a	.729	.720	2.075	.729	87.767	3	98	.000

a. Predictors: (Constant), OBSE, Lingkungan, HuRel

b. Dependent Variable: Etos

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1133.919	3	377.973	87.767	.000 ^a
	Residual	422.042	98	4.307		
	Total	1555.961	101			

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.854 ^a	.729	.720	2.075	.729	87.767	3	98	.000

a. Predictors: (Constant), OBSE, Lingkungan, HuRel

b. Dependent Variable: Etos

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.232	.822		.282	.778
	HuRel	.318	.135	.262	2.361	.020
	Lingkungan	.278	.080	.384	3.473	.001
	OBSE	.159	.068	.255	2.351	.021

a. Dependent Variable: Etos

Analisis Regresi Parsial Kedua (Tahap Kedua)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.974	1.472		6.095	.000
	Etos	.746	.111	.558	6.727	.000

Koefisien Korelasi dan Regresi Ganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.720	2.075

a. Predictors: (Constant), OBSE, Lingkungan, HuRel

b. Dependent Variable: Etos

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh secara kuat terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan dapat ditingkatkan dengan memaksimalkan etos kerja karyawan. Jika etos kerja meningkat, maka berakibat langsung dengan peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya jika etos kerja menurun, maka kinerja karyawan tidak dapat ditingkatkan. Dalam penelitian ini ditemukan juga fakta empiris yang membuktikan pengaruh human relation, kondisi fisik lingkungan dan OBSE terhadap etos kerja. Upaya manajemen dalam meningkatkan etos kerja dapat dilakukan dengan cara memberikan aturan yang jelas dan tegas kepada karyawan, misal dengan memberikan reward dan punishment, memberikan prosedur secara jelas pada masing-masing pekerjaan karyawan serta adanya rambu-rambu yang dapat dijadikan sebagai pedoman dalam bertingkah laku sehari-hari sebagai karyawan.

Organisation-Based Self-Esteem (OBSE) karyawan dapat ditingkatkan misalnya dengan kepedulian pada kepentingan, persoalan, status dan kontribusi setiap anggota organisasi, ikatan yang didasari kepercayaan antara rekan kerja dan atasan, serta penghargaan yang tulus pada setiap keberhasilan individu dalam organisasi.

Karena Etos Kerja juga dipengaruhi oleh faktor agama, organisasi perlu memperhatikan dan mendukung kegiatan-kegiatan keagamaan yang dapat menghimpun para karyawan, meskipun hal ini bukan menjadi bagian utama dalam agenda kerja organisasi, memelihara pemahaman nilai-nilai agama dapat membentuk Etos Kerja.

Struktur ekonomi juga merupakan faktor pendorong Etos Kerja. Gardner, Dyne, & Pierce (2004) menemukan bahwa tingkatan gaji turut mempengaruhi rasa berharga seorang individu sebagai anggota organisasi, sehingga organisasi perlu mempertimbangkan sistem penggajian berbasis kompetensi agar balas jasa yang diperoleh karyawan sesuai dengan kualitas kerja yang diharapkan darinya serta dapat memenuhi rasa keadilan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Guna meningkatkan etos kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan:

1. Meningkatkan keakraban dan kerja sama antar karyawan dengan rutin mengadakan gathering, pertemuan informal sehingga kesepahaman dalam menjalankan pekerjaan dapat ditingkatkan. Pendekatan pimpinan terhadap karyawan hendaknya dilakukan dengan suasana yang lebih santai, sehingga maksud yang ingin disampaikan dapat lebih ditangkap oleh karyawan dengan baik.
2. Kondisi fisik lingkungan BPR Kedung Arto perlu ditingkatkan lebih baik, seperti halnya dengan penataan ruang yang lebih aksesibel dan pengecatan yang hangat, sehingga dalam bekerja tidak terlalu dibebani dengan suasana yang mencekam.
3. Guna meningkatkan self esteem karyawan dapat dilakukan dengan memberikan keleluasaan pada karyawan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki serta diikutsertakan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan kebijakan di BPR Kedung Arto Semarang
4. Guna mewujudkan bobot atau kualitas dalam penelitian ini, maka diharapkan pada penelitian mendatang:
 - a. Menggunakan objek penelitian yang lebih luas, misal seluruh BPR di Jawa Tengah.
 - b. Menggunakan variabel di luar penelitian yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meliputi motivasi, kecerdasan emosional, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

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

- Anoraga, Drs. Pandji. (1992); Psikologi Kerja; PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Cascio, Wayne F. (2003); Managing Human Resource; Productivity, Quality of Work Life, Profits (6th ed.); McGraw Hill/Irwin, New York.
- Chaplin, J.P. 2001. Kamus Psikologi. (Terjemahan: Kartono, K). Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Davis, Keith. 1989. Human Behaviour At Work, 8th ed. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Deaux, Kay.; Dane, Francis C.; Wrightsman, Lawrence S. (1993); Social Psychology in the 90's (6th Ed); Brooks/Cole Publishing Company, California.
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Donald G. Gardner, Linn Van Dyne, and Jon L. Pierce (2004); The effects of pay level on organization-based self-esteem and performance: A field study; Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77, 307–322
- Emory C. William dan Donald R. Cooper. 1995. Businnes Research Methods, Boston.
- Gibson, J.L dan Ivancevich, John M. 1994. Organisasi, Struktur dan Manajemen. (Terjemahan: Djoerban Wahid, S.H). Jakarta: Erlangga.
- Gozali, Imam, 2005, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. (2005). Managing behavior in organizations, Prentice Hall, USA
- Hani Handoko. (1993 – 2001). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Hogg, Michael A.; Vaughan, Graham M. (2002); Social Psychology (3rd ed); Prentice Hall Pearson education limited, Edinburgh.
- Hornby, A S., (1995); Oxford Advanced Learners Dictionary of Current English(5th ed.); Oxford University Press, Great Britain.
- Ibnu Widiyanto. 2008. Pointers Metodologi Penelitian. Semarang: CV. Dikalia.
- Iga Manuati Dewi. 2002. Makalah. Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?. Bali: Universitas Udayana.
- Imam Ghozali. 2001. Ekonometrika: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robe 81 Michael T. Matteson. 2007. PELIHARAAN dan Manajemen Organisasi. Ed.7. Jakarta: Erlangga.
- Jalaluddin Rakhmad. 1999. Psikologi Komunikasi. Jakarta.
- Jansen Sinamo. 2005. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Kernis, Michael H., (1995); Efficacy, Agency, and Self Esteem; Plenum Press, New York, and London.
- Kreitner, Robert.; Kinicki, Angelo., (2000); Organizational behavior (8th Ed); McGraw Hill, New York.
- Kusnan, Ahmad (2004); Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja Organisasi di Garnizun Tetap III Surabaya; Laporan Penelitian; <http://www.damandiri.or.id/index.php>
- Lee, Cynthia., Hui, Chun., (2000), Moderating Effects of Organization-Based Self-esteem on Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships; Journal of Management, Vol. 26, No. 2, 215-232 Southern Management Association; <http://jom.sagepub.com>
- Liliweri Alo. 1997. Komunikasi Antarprbadi. Jakarta: PT. Indeks.
- Manullang, Marihot AMH. 1990. Manajemen Personalialia. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2005. Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 10. Jakarta: Salemba Empat.
- McAllister, D.J. & Gregory A. Bigley. 2002. Work Context And The Definition of Self: How Organizational Care Influences Organizational-Based Self-Esteem. The Academy of Management Journal, 45(5):894-913.
- Mochtar Lubis. 1999. Manusia Indonesia. Jakarta.

- Nurhadi Subroto. 2005. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang. Thesis Surakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.
- Onong, Uchjana Effendy. (2001 – 2003). Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi. Jakarta: Erlangga.
- Ovi Setya Prabowo. 2008. Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Di Pati. Skripsi Surakarta: Manajemen UMS.
- Pierce, J.L.,D.G. Gardner, L.L. Cummings & R.B. Dunham. 2003. Organizational-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement And Validation. *The Academy of Management Journal*, 32(3):622-648.
- Purnomo Budi Setiyawan dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Karyadi Semarang. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia* Vol.2, No.2, Juli, hlm.181-198.
- Reksohadiprojo dan Hani Handoko. 1997. Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rivai, Vethzal. 2004. Performance Appraisal. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Rica Siahaan. 2007. Hubungan Etos kerja dan motivasi terhadap Kinerja pada PT Petrokimia Gresik. Thesis Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Ed.12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2001. Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications. 7th Edition: Prentice Hall International, Inc.
- Rosmiani, (1996); Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli Serdang Sumatera Utara; Hubungan Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja; Thesis; Kerjasama Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jakarta & Pascasarjana UI Jakarta.
- Sarwoto. 1991. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Prof. Dr. Sondang P., (1995); Teori Motivasi Dan Aplikasinya; PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Sinamo, Jansen., (2005); Delapan Etos Kerja Profesional; Navigator Anda Menuju Sukses; Grafika Mardi Yuana, Bogor.
- Soeprihanto, John. 2001. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan Cetakan Kelima. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Sunyoto Munandar Ashar. 2001. Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Tan Kim Sek (2003); Organizational Socializational Tactics And Organizational Based Self-esteem; Thesis Submitted In Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy.
- Tang, Thomas Li-Ping; Gilbert, Pamela Rae. (1992); Organization-Based Self Esteem among Mental Health Workers: A Replication and Extension; Research Reports; <http://eric.ed.gov/ERICWebPortal>
- Toto Tasmara. 2002. Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Pres.
- Weber, Max. (1958); The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. Translated by Talcott Parsons. Charles Scribner's Sons, New York.
- Wills, Mike., (1993); Managing The Training Process; putting the basic into practice; McGraw Hill, Great Britain