PENGARUH KEMANDIRIAN, LINGKUNGAN, DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA DI KLATEN

Oleh:

Tunjungsari
STIE AUB Surakarta

Abstract

The Intentions of this research are: (1) To know the influence which signifikan from independence, environmental and prosperity of either through individually and also by together to ethos work the employees PT. Tirta Investama in Klaten. (2) To know among independence factor, environmental and prosperity owning dominant influence to work the. Benefit able to be taken away from this research is to be knowable how big independence influence, environmental and prosperity owning dominant influence to ethos work, so that can be conducted by effort ofis make-up of independence work the employees, environmental of good activity and prosperity more mounting to increase ethos work the employees. Hypothesis raised is: (1) Anticipated a independence, environmental and prosperity have an effect on positive and signifikan to ethos work the employees PT. Tirta Investama in Klaten. (2) Anticipated by a prosperity factor have the dominant influence to ethos work the PT. Tirta Investama in Klaten. This Research represents the descriptive research of type survey depicting phenomenon that happened at obyek research of there. Population in this research is all employees PT. Tirta Investama in Klaten amounting to 315 people and without entangling employees mount the superintendent and manager. Sampel in this research is 80 employees of part of production PT. Tirta Investama in Klaten taken with the technique of purposive random sampling. Technique of data collecting by kuesioner and documentation. Data collected by in the form of data of primary and data skunder. Method analyse the data use the double analysis regresi, test the F, test the t, and coefficient determinasi. Result of research indicate that: (1) Independence by parsial have an effect on positive to ethos work the employees. Result of analysis regresi obtain get the value t_{hitung} *equal to 3,092 accepted at level signifikansi 5% (p<0,05). (2) Environment work by parsial have an effect on positive to ethos work the employees. Result of analysis regresi obtain get the value* t_{hitung} *equal to 3,584 accepted at level signifikansi 5% (p<0,05). (3) Prosperity by parsial have an effect on positive to ethos work the employees. Result of analysis regresi obtain;get the value* t_{hitung} *equal to 4,180 accepted at level signifikansi 5% (p<0,05). (4) Independence, environmental work, and prosperity by together have an effect on positive to ethos work the employees. This Matter proven from result test the F obtaining value* F_{hitung} *equal to 32,031 accepted at level signifikansi 5%. Its meaning high lower the ethos nya work the employees determined by independence and employees prosperity (internal factor), and also environment work the (external factor). (5) Prosperity represent the factor having an effect on dominant to ethos work the employees. This Matter proven from result t test obtaining* t_{hitung} *for the variable of higher prosperity from other variable (4,180 > 3,584 and 3,092) [at] level signifikansi 5%. Its meaning strive to form the conducted to easier high activity ethos pass the make-up of employee's prosperity.*

Keyword: independence, environmental, prosperity, ethos work

RINGKASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari kemandirian, lingkungan dan kesejahteraan baik secara individual maupun secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan PT. Tirta Investama di Klaten. (2) Untuk mengetahui di antara faktor kemandirian, lingkungan dan kesejahteraan yang memiliki pengaruh dominan terhadap etos kerja. Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah agar dapat diketahui seberapa besar pengaruh kemandirian, lingkungan dan kesejahteraan yang memiliki pengaruh dominan terhadap etos kerja, sehingga dapat dilakukan upaya peningkatan kemandirian kerja karyawan, lingkungan kerja yang baik dan kesejahteraan lebih meningkat untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah: (1) Diduga kemandirian, lingkungan dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Tirta Investama di Klaten. (2) Diduga faktor kesejahteraan memiliki pengaruh dominan terhadap etos kerja PT. Tirta Investama di Klaten

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif jenis survey yang menggambarkan fenomena yang terjadi pada obyek penelitian apa adanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Investama di Klaten yang berjumlah 315 orang dan tanpa melibatkan karyawan tingkat kepala bagian dan manajer. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 karyawan bagian produksi PT. Tirta Investama di Klaten yang diambil dengan teknik *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan berupa data primer dan data skunder. Metode analisis data menggunakan analisis regresi ganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kemandirian secara parsial berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Hasil analisis regresi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,092 yang diterima pada taraf signifikansi 5% ($p<0,05$). (2) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Hasil analisis regresi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,584 yang diterima pada taraf signifikansi 5% ($p<0,05$). (3) Kesejahteraan secara parsial berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Hasil analisis regresi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,180 yang diterima pada taraf signifikansi 5% ($p<0,05$). (4) Kemandirian, lingkungan kerja, dan kesejahteraan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,031 yang diterima pada taraf signifikansi 5%. Artinya tinggi rendahnya etos kerja karyawan ditentukan oleh kemandirian dan kesejahteraan karyawan (faktor internal), serta lingkungan kerja (faktor eksternal). (5) Kesejahteraan merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap etos kerja karyawan. Hal ini ter-

bukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} untuk variabel kesejahteraan lebih tinggi dari variabel lainnya (4,180 > 3,584 dan 3,092) pada taraf signifikansi 5%. Artinya upaya membentuk etos kerja yang tinggi lebih mudah dilakukan melalui peningkatan kesejahteraan karyawan.

Kata kunci : kemandirian, lingkungan, kesejahteraan, etos kerja

PENDAHULUAN

Pekerja sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting. Semua unsur organisasi, tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Ini timbul karena secara manusiawi, manusia memang menginginkan dapat berperan dalam setiap lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Seseorang berkarya ingin agar karyanya itu mempunyai nilai yang mempengaruhi hasil keseluruhan. Posisi nilai karya seseorang ini merupakan gambaran peran seseorang (Moenir, 2000: 74).

Semua organisasi apa pun jenisnya, mempunyai misi yang biasanya tercantum dalam maksud dan tujuan organisasi. Misi tidak akan tercapai tanpa diemban oleh manusia yang terlibat di dalamnya secara terus-menerus dan berkesinambungan (Moenir, 2000: 58). Organisasi sebagai wadah harus mampu memberikan perlindungan kepada anggota-anggotanya. Jelasnya organisasi sebagai wadah hendaknya mampu memberikan rasa aman dan tenteram kepada para anggotanya baik secara fisik maupun psikologis, sehingga karyawan bekerja dengan tenang dan nyaman (Moenir, 2000: 74).

Usaha untuk membuat karyawan betah bekerja demi kepentingan perusahaan dilakukan melalui pendekatan psikologis. Beberapa faktor psikologis pekerja yang diantaranya motivasi, kepuasan kerja, serta ketenangan dan kegairahan kerja. Pada akhirnya karyawan akan betah bekerja dan produktif bila tersedia fasilitas yang memungkinkan kebutuhan mereka sebagai manusia telah terpenuhi. Ketenangan dan kegairahan kerja dipengaruhi oleh kepribadian pekerja (kemandirian, etos kerja, dan lain-lain), keamanan kerja, kesempatan untuk berkembang, kondisi (lingkungan) kerja berupa fasilitas kerja dan rekan sekerja yang menyenangkan, kemudian yang terakhir adalah faktor kesejahteraan (Anoraga, 1998: 17-18).

Faktor intern pekerja yang lain, yaitu kemandirian adalah sebagai suatu sikap individu yang diperoleh secara kumulatif selama perkembangan, dimana individu akan terus belajar untuk bersikap mandiri dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan, sehingga individu pada akhirnya akan mampu berpikir dan bertindak sendiri. Dengan kemandiriannya seseorang dapat memilih jalan hidupnya untuk dapat berkembang dengan lebih mantap. Kemandirian pekerja yang satu dengan yang lain bisa berbeda-beda, dan kemandirian itu bisa dibedakan menjadi dua yaitu kemandirian yang positif dan kemandirian yang negatif (Sumahamijaya, 2001: 12). Dikatakan kemandirian yang positif apabila individu dapat membangun dirinya sendiri dengan ke-

kuatan sendiri untuk dapat tumbuh dan berkembang menjadi orang dewasa yang dapat mengurus dirinya sendiri dan mempunyai kematapan diri.

Kondisi sekarang ini usaha menciptakan kerja yang sehat tidak hanya terbatas pada tempat kerja saja, akan tetapi sudah diperluas menjadi lingkungan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap orang, karena kondisi kerja yang nyaman seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerjanyapun dapat diharapkan memenuhi standart yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja telah berubah menjadi suatu lingkungan yang mempunyai ikatan batin yang kuat antara orang-orang di dalam lingkungan itu, karena pada hakekatnya lingkungan kerja itu telah menjadi rumah tangga yang kedua bagi pekerja (Moenir, 2000: 196).

Penciptaan lingkungan kerja dan pengadaan sarana-sarana kerja yang dapat menjamin keselamatan para pekerja merupakan tuntutan manusiawi dari pekerja terhadap organisasi. Pada setiap pekerjaan resiko terjadinya kecelakaan selalu ada, yang penting tindakan pencegahan harus dilakukan untuk mengurangi potensi terjadinya kecelakaan kerja (Anoraga, 1998: 75).

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Menurut Ahyari, (2002: 206) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Kelompok pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti pelayanan makan/makanan, pelayanan kesehatan, dan pengadakan kamar mandi/kamar kecil. Kelompok kedua adalah masalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Pengaturan kondisi kerja antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suhu udara, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan. Umumnya karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan, sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi atau dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya, merosotnya kesehatan, dan banyaknya kecelakaan kerja. Perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antar karyawan, antara karyawan dengan atasan, serta menjaga kesehatan, keamanan di ruang kerja, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Ahyari, 2002: 207).

Kesehatan fisik dan mental karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan dapat menjadi stress, terkena penyakit atau mengalami kecelakaan kerja jika kondisi lingkungan kerja kurang diperhatikan. Oleh karena itu gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, serta lingkungan kerja berupa suhu dan kelembaban, sangat perlu dikendalikan atau

diperkecil semaksimal mungkin (Husein Umar, 2004: 18).

Untuk membina kemampuan bekerja yang ada pada masing-masing individu, tidak terlepas dari etos kerja yang diyakini oleh individu-individu tersebut. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Etos kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Karena semakin banyak rutinitas akan terbentuk pengalaman dan hal ini membuat kemampuannya dalam bekerja semakin terasah. Hal yang mendasari etos kerja tinggi di antaranya keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan, maka individu yang mempunyai etos kerja tinggi akan turut serta memberikan masukan-masukan ide di tempat bekerja. Sikap aktif dan mempunyai inisiatif berperan dalam menumbuhkan etos kerja seseorang di tempat bekerja. Sikap aktif dan berinisiatif merupakan bagian dari ciri-ciri orang yang mandiri.

Tantangan yang semakin meningkat dihadapi oleh perusahaan adalah kebijaksanaan untuk meningkatkan kesejahteraan kehidupan karyawan. Kesejahteraan ini menyangkut kesejahteraan keluarga, kebutuhan olah raga, kesenian, rekreasi, keagamaan, dan hubungan sosial antara karyawan. Pemberian kesejahteraan harus dikembangkan dalam kerangka hubungan industrial yang harmonis antara penguaha, buruh dan pemerintah. Ketiganya harus bekerja sama, saling mengguntungkan, dan beritikad baik (RA Soepriyono, 1999: 368). Pemberian balas jasa kepada karyawan yang langsung berupa uang (insentif finansial) dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi upah dan gaji yang pantas, tetapi juga termasuk kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua. Pada dasarnya seseorang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai, maka akan timbul rasa gairah kerja yang semakin baik. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidup bagi diri maupun keluarganya, merasa dibutuhkan perusahaan dan pekerja membutuhkan pekerjaan tersebut sehingga terjadi hubungan timbal balik yang selaras (Anoraga, 1998: 56).

Selain itu perusahaan berkewajiban menyelenggarakan usaha kesehatan tempat kerja bagi karyawan dengan menciptakan ruang kerja yang memenuhi syarat kesehatan, menyediakan makanan tambahan, pemeriksaan kesehatan rutin, mengganti biaya pengobatan, mengusahakan asuransi bagi karyawan, menyediakan alat-alat kesehatan darurat, dan menyediakan alat-alat yang berhubungan dengan kesehatan karyawan (Moenir, 2000: 208). Setelah rasa aman terciptakan dan karyawan merasa sejahtera, maka usaha-usaha organisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja akan mudah dilaksanakan.

Beberapa penyebab berkembangnya program kesejahteraan karyawan, didorong adanya beberapa hal antara lain :

1. Perubahan sikap para karyawan, disebabkan terutama oleh meningkatnya taraf pendidikan mereka.
2. Permintaan dari organisasi-organisasi buruh.
3. Permintaan dari pemerintah yang diwujudkan dalam bentuk undang-undang atau peraturan-peraturan.
4. Persaingan yang semakin berat, sehingga pengusaha harus berusaha untuk memberikan berbagai jaminan agar para karyawan tidak lari dari perusahaan.
5. Adanya pengawasan terhadap tinggi rendahnya tingkat upah (Heidjrachman dan Suad Husnan, 2000: 268).

Etos kerja individu bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini PT. Tirta Investama dan karyawan secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai pemahaman yang dimaksud. Karyawan PT. Tirta Investama merasakan adanya hal-hal yang menarik dan memberinya kepuasan, berupa tersedianya faktor-faktor yang dapat memberikan kesejahteraan hidup atau jaminan keamanan, yaitu adanya koperasi, adanya fasilitas transportasi, dan adanya fasilitas yang mendukung kegiatan kerja. Keadaan ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya. Iklim organisasi kerja di PT. Tirta Investama cukup menunjang, misalnya fasilitas lengkap, hubungan kerja yang harmonis, jaminan sosial dan keamanan cukup memadai. Hal ini untuk menghindari berbagai gejolak seperti korupsi, mogok kerja, unjuk rasa, pengunduran diri, terlibat tindakan kriminal, dan sebagainya. Iklim kerja dan fasilitas yang lengkap tersebut mendorong terciptanya etos kerja yang tinggi dari karyawan. Hal ini diwujudkan dengan adanya loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan, semangat kerja yang tinggi, dan karyawan merasa puas bekerja di PT. Tirta Investama.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pembahasan mengenai manajemen dalam suatu perusahaan mempunyai ruang lingkup yang luas. Mustahil suatu organisasi perusahaan tanpa adanya manajemen, karena dengan manajemen yang baik maka sangat mendukung di dalam operasional kerja perusahaan. Dalam hal ini manajemen personalia sangat diperlukan untuk pengelolaan sumber daya manusianya.

Hakikat manajemen menurut Manullang (1994:15), adalah "Keahlian menggerakkan orang lain melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain mencapai suatu hasil tertentu melalui orang lain". Sedangkan menurut James A.F. Stoner dalam T. Hani Handoko (1998:8), manajemen adalah "Proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan

usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan".

2. **Kemandirian**

Menurut Kartini Kartono (1995: 23) pengertian kemandirian di sini adalah *self standing*, yaitu kemampuan berdiri di atas kaki sendiri dengan keberanian dan tanggung jawab atas segala tingkah lakunya sebagai manusia dewasa dalam melaksanakan segala kewajiban guna memenuhi kebutuhan sendiri.

Sedangkan menurut Sumahamijaya (2001: 26) kemandirian sebagai adanya hak dan kewajiban yang dimiliki, mampu menentukan nasibnya sendiri, tidak tergantung pada orang lain sampai batas kemampuan, mampu bertanggung jawab atas segala tindakan dan perasaan, mampu membuang pola perilaku yang mengingkari diri sendiri.

3. **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Alex. S Nitisemito (2002: 183) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan pendapat Husein Umar (2004: 44) mengenai lingkungan adalah segala benda, kondisi keadaan dan pengaruh yang terdapat dalam ruang yang ditempati karyawan dan mempengaruhi karyawan

Menurut Joseph Tiffin dan Ernest. J. Mc. Cormick dalam Manullang (1991:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan fisik (kondisi penerangan, suara, udara dan sebagainya).

Masalah penambahan produk dan membuat pekerjaan lebih menyenangkan telah diadakan pendekatan dengan perubahan di dalam lingkungan kerja. Perubahan yang berhubungan dengan suara akan mempengaruhi pekerjaan, seperti halnya perubahan dalam penerangan, ventilasi, temperatur dan lingkungan kerja (Milton Blum dalam Winardi, 1990:223).

4. **Kesejahteraan**

Banyak istilah yang dipergunakan untuk program-program pelayanan karyawan, ada yang menggunakan istilah "Jaminan Sosial" atau program "Kesejahtreraan Karyawan" dan lain sebagainya. Demikian juga bentuk program ini bermacam-macam seperti tunjangan pensiun, asuransi jiwa, pemberian pinjaman, pelayanan kesehatan dan lain sebagainya (Heidjrahman Ranupandojo dan Husnan, 2000 : 246).

Kesejahteraan karyawan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena karyawan merupakan faktor utama dalam peningkatan produktivitas. Apabila kesejahteraan dilalaikan, maka kemungkinan akan timbul banyak masalah ketena-

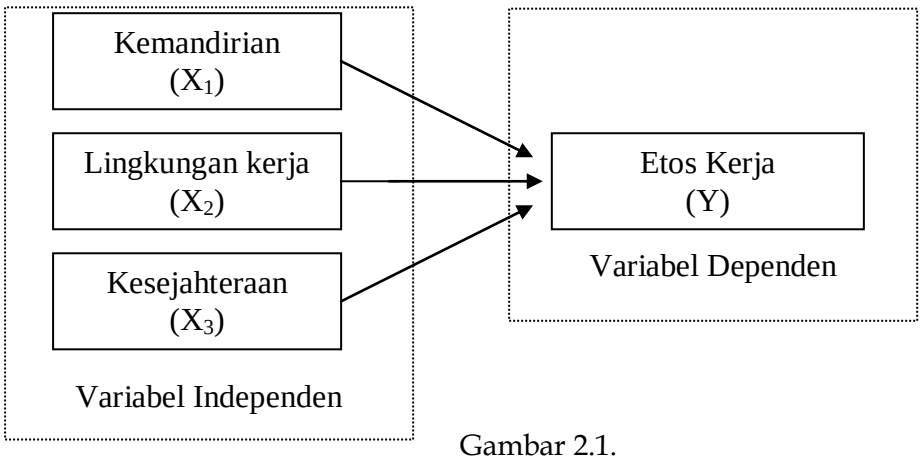
gakerjaan seperti kebosanan, kejenuhan, merasa tidak diperhatikan, kecelakaan kerja dan kemungkinan lain. Program kesejahteraan karyawan menyangkut masalah ekonomi, rekreasi atau hiburan, dan penyediaan fasilitas bagi karyawan (Heidjrahman Ranupandojo dan Husnan, 2000: 269).

5. Etos Kerja

Menurut Kartini Kartono (1990: 64) etos didefinisikan sebagai sifat-sifat khas dan menyolok pada diri seseorang yang menampakkan ciri-ciri khusus. Sifat khas ini merupakan kumpulan perasaan dan kehendak terhadap sistem nilai dan kemudian diekspresikan secara konsekuen pada perbuatan atau partisipasi.

Etos dalam kehidupan seseorang sangat mempengaruhi dirinya sendiri dalam bersosialisasi di lingkungannya. Masing-masing individu mempunyai gaya dan tingkah laku yang khas yang dimilikinya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Hal ini dikarenakan etos yang dimiliki masing-masing individu bersifat individualistik dan khas, serta bila dikaitkan dengan dunia kerja maka etos ini disebut dengan etos kerja.

KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Menurut Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo (1996: 13) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Hipotesis tersebut harus diuji atau dibuktikan kebenarannya atau ketidakbenarannya, lewat pengumpulan dan penganalisaan data penelitian.

1. Diduga kemandirian, lingkungan dan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Tirta Investama di Klaten

2. Diduga faktor kesejahteraan memiliki pengaruh dominan terhadap etos kerja PT. Tirta Investama di Klaten.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun dan Effendi, 1997: 3). Sedangkan Menurut Sugiyono (2004: 7)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Investama di Klaten yang berjumlah 315 orang dan tanpa melibatkan karyawan tingkat kepala bagian dan manajer.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik simple random sampling. Teknik simple random sampling, yaitu mengambil secara acak beberapa orang karyawan untuk dijadikan sampel (Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 2000: 89). Pengambilan jumlah dalam penelitian ini juga mempertimbangkan waktu, tenaga dan biaya.

PENGUJIAN KUALITAS DATA

1. Uji Validitas

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (db=80)	Keterangan
Kemandirian			
1	0,324	0,220	Valid
2	0,356	0,220	Valid
3	0,385	0,220	Valid
4	0,223	0,220	Valid
5	0,254	0,220	Valid
6	0,316	0,220	Valid
7	0,275	0,220	Valid
8	0,263	0,220	Valid
9	0,328	0,220	Valid
10	0,307	0,220	Valid
11	0,247	0,220	Valid
12	0,276	0,220	Valid
13	0,311	0,220	Valid
14	0,287	0,220	Valid
15	0,267	0,220	Valid
Lingkungan Kerja			
1	0,330	0,220	Valid
2	0,287	0,220	Valid
3	0,298	0,220	Valid
4	0,256	0,220	Valid

5	0,239	0,220	Valid
6	0,234	0,220	Valid
7	0,317	0,220	Valid
8	0,250	0,220	Valid
9	0,265	0,220	Valid
10	0,280	0,220	Valid
11	0,316	0,220	Valid
12	0,224	0,220	Valid
Kesejahteraan			
1	0,306	0,220	Valid
2	0,246	0,220	Valid
3	0,294	0,220	Valid
4	0,262	0,220	Valid
5	0,241	0,220	Valid
6	0,323	0,220	Valid
7	0,339	0,220	Valid
8	0,297	0,220	Valid
9	0,282	0,220	Valid
10	0,264	0,220	Valid
11	0,280	0,220	Valid
12	0,257	0,220	Valid
Etos Kerja			
1	0,256	0,220	Valid
2	0,354	0,220	Valid
3	0,295	0,220	Valid
4	0,473	0,220	Valid
5	0,310	0,220	Valid
6	0,303	0,220	Valid
7	0,418	0,220	Valid
8	0,429	0,220	Valid
9	0,332	0,220	Valid
10	0,275	0,220	Valid

Sumber: Data primer diolah (Lampiran 4)

Hasil uji validitas seperti yang disajikan pada tabel IV.4 menunjukkan bahwa semua item pernyataan berkorelasi dengan skor skor totalnya pada taraf signifikansi 0,05, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%. Artinya semua item pernyataan untuk seluruh variabel adalah valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Untuk selanjutnya semua item pernyataan ini dapat diikutsertakan dalam uji reliabilitas.

2. Uji Reliabilitas

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha (r_{11})	r_{tabel} 5% (db=80)	Interpretasi
Kemandirian	0,8285	0,220	Reliabel
Lingkungan kerja	0,8431	0,220	Reliabel
Kesejahteraan	0,7821	0,220	Reliabel
Etos Kerja	0,7408	0,220	Reliabel

Sumber: data primer diolah (Lampiran 5)

Hasil uji reliabilitas terhadap kuesioner memperoleh koefisien reliabilitas (r_{11}) yang lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa angket ini sangat reliabel atau dapat dipercaya dan mampu untuk menjadi alat pengumpul data. (Lampiran 5).

ANALISA DATA

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Tabel IV.6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	oefisien	**Signifikansi**
Konstanta	-12,699	
Kemandirian	0,270	0,003
Lingkungan kerja	0,362	0,001
Kesejahteraan	0,412	0,000
R^2	0,558	
Adjusted R^2	0,541	
F Statistik	32,031	0,000

Sumber: data diolah

Hasil analisis tersebut dapat disusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -12,699 + 0,270.X_1 + 0,362.X_2 + 0,412.X_3 + e_i$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta (a) : -12,699, nilai konstanta bernilai negatif artinya jika skor variabel kemandirian, lingkungan kerja, dan kesejahteraan dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor etos kerja karyawan akan semakin berkurang.

Koefisien b_1 : 0,270, koefisien variabel kemandirian bernilai positif artinya pengaruh kemandirian terhadap etos kerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor kemandirian meningkat, maka etos kerja karyawan akan semakin tinggi.

Koefisien b_2 : 0,362, koefisien variabel lingkungan kerja bernilai positif artinya pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor lingkungan kerja meningkat, maka etos kerja karyawan akan semakin tinggi.

Koefisien b_3 : 0,412, koefisien variabel kesejahteraan bernilai positif artinya pengaruh kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan adalah bersifat positif dan kuat. Jika skor kesejahteraan meningkat, maka etos kerja karyawan akan semakin tinggi.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ketepatan perkiraan (R^2) menyatakan persentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Tingkat ketepatan terbaik dalam regresi dinyatakan dalam koefisien determinasi majemuk yang nilainya antara nol dan satu $0 \leq R^2 \leq 1$ (Gujarati, 1998:13). Apabila R^2 mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variasi variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Sebaliknya jika nilai R^2 mendekati 0, maka variasi dari variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Pengujian dengan analisis regresi berganda yang telah dilaksanakan memperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,541. Nilai koefisien determinasi bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa hanya 54,1% variasi dari etos kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel kemandirian, lingkungan kerja, dan kesejahteraan. Artinya besar pengaruh kemandirian, lingkungan kerja, dan kesejahteraan terhadap etos kerja adalah sebesar 54,1%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti motivasi kerja, komunikasi, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja, dan tingkat absensi kerja.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kemandirian, lingkungan kerja, dan kesejahteraanterhadap etos kerja karyawan secara bersama-sama. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesis dan alternatif

$H_o : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$: (tidak ada pengaruh kemandirian, lingkungan kerja, dan kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan)

$H_o : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$: (ada pengaruh kemandirian, lingkungan kerja, dan kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan)

b) Menentukan *Level of signify-cance* α = 5%
c) Menghitung F tabel pada α = 5% dengan db = (k;n-k-1) sehingga didapatkan F tabel pada 0,05 db = (3;76) adalah sebesar = 2,72
d) Kriteria pengujian
H_o diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
H_o ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$
e) Perhitungan uji F

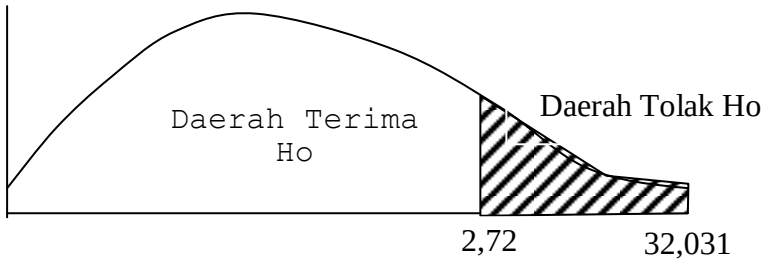
Tabel IV.7
Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}*	p-*value*	Interpretasi
Kemandirian, lingkungan kerja, dan kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan	32,031	2,72	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah
Keterangan: *) = signifikan pada α=5% dengan df=(3;76)

Hasil analisis memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 32,031, sehingga disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (32,031 > 2,72) dengan nilai signifikansi p<0,05, maka H_o ditolak. Artinya terdapat pengaruh kemandirian, lingkungan kerja, dan kesejahteraan secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan.

Gambar IV.1
Daerah Kritis Uji F



Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis penelitian dinyatakan dapat diterima, yaitu bahwa kemandirian, lingkungan kerja, dan kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan. Berarti tinggi rendahnya etos kerja karyawan ditentukan oleh kemandirian, lingkungan kerja, dan kesejahteraan karyawan.

4. Uji t

Tabel IV.8
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}*	p-*value*	Interpretasi
Kemandirian	3,092	2,000	0,003	Signifikan

Lingkungan kerja	3,584	2,000	0,001	Signifikan
Kesejahteraan	4,180	2,000	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah

Keterangan: *) = signifikan pada α=5% dengan df = 80-4

a. Pengujian t untuk variabel kemandirian

1) Ho : $\beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh kemandirian terhadap etos kerja.
   Ha : $\beta_1 \neq 0$, ada pengaruh kemandirian terhadap etos kerja.

2) Menentukan level significance $\alpha = 0,05$

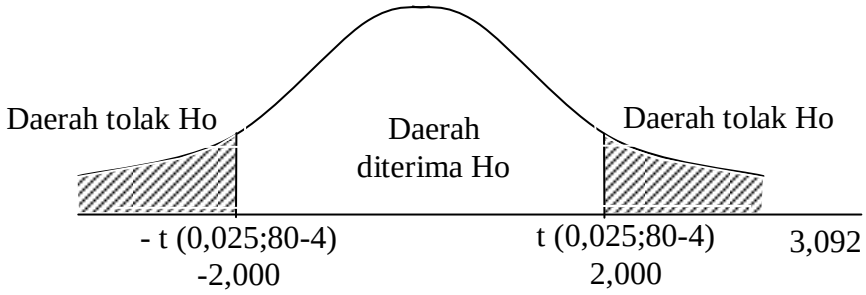
3) Menentukan t tabel pada $\alpha/2 = 0,05/2$ dengan db = N – k = 80-4 = 2,000.

4) Kriteria pengujian:
   Ho diterima apabila $-2,000 \leq t \leq 2,000$
   Ho ditolak apabila t > 2,000 atau t < -2,000

5) Perhitungan uji t:
   Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil t hitung sebesar 3,092 (Lampiran 7)

6) Keputusan
   Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,092 > 2,000) dengan nilai p<0,05, maka Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kemandirian terhadap etos kerja karyawan.

Gambar IV.2
Daerah Kritis Uji t untuk Variabel Kemandirian



Hasil perhitungan uji t untuk variabel kemandirian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. Artinya jika karyawan memiliki kemandirian yang tinggi dalam bekerja, maka etos kerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya jika karyawan memiliki kemandirian yang rendah dalam bekerja, maka etos kerja karyawan semakin rendah.

b. Pengujian t untuk variabel lingkungan kerja

1) Ho: $\beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja.

Ha: $\beta_1 \neq 0$, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja.

2) Menentukan *level significance* $\alpha = 0,05$

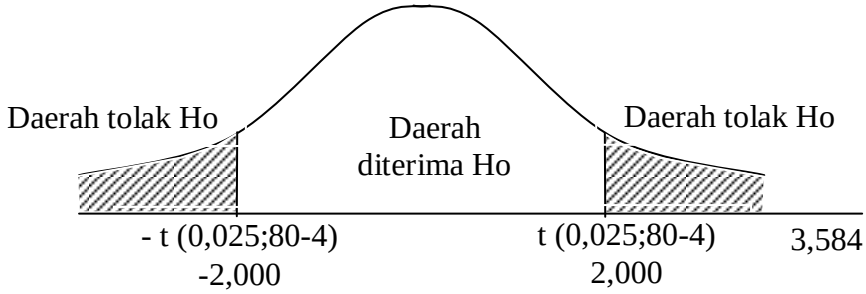
3) Menentukan t tabel pada $\alpha/2 = 0,05/2$ dengan db = N – k = 80-4 = 2,000

4) Kriteria pengujian:
Ho diterima apabila $-2,000 \leq t \leq 2,000$
Ho ditolak apabila t > 2,000 atau t < -2,000

5) Perhitungan uji t:
Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil t hitung sebesar 3,584 (Lampiran 7).

6) Keputusan
Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,584 > 2,000) dengan nilai p<0,05, maka Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan.

Gambar IV.3
Daerah Kritis Uji t untuk Variabel Lingkungan Kerja



Hasil perhitungan uji t untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja tenang, nyaman, tidak bising, dan dengan suasana yang menyenangkan, maka etos kerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya lingkungan kerja kurang baik, maka etos kerja karyawan semakin rendah.

c. Pengujian t untuk variabel kesejahteraan

1) Ho : $\beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh kesejahteraan terhadap etos kerja.
Ha : $\beta_1 \neq 0$, ada pengaruh kesejahteraan terhadap etos kerja.

2) Menentukan *level signifycance* $\alpha = 0,05$

3) Menentukan t tabel pada $\alpha/2 = 0,05/2$ dengan db = N – k = 80-4 = 2,000

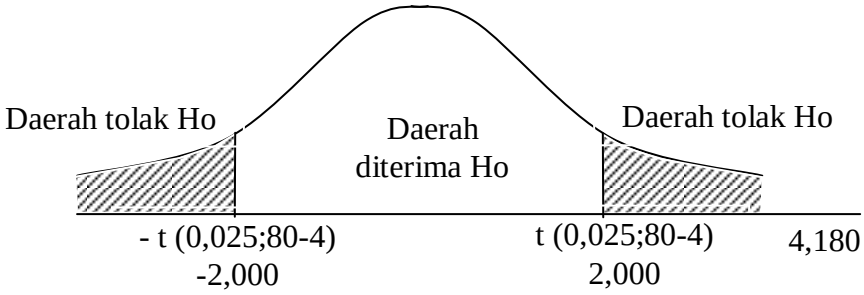
4) Kriteria pengujian:
Ho diterima apabila $-2,000 \leq t \leq 2,000$

Ho ditolak apabila t > 2,000 atau t < -2,000

5) Perhitungan uji t:
Berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil t hitung sebesar 4,180 (Lampiran 7).

6) Keputusan
Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,180 > 2,000) dengan nilai p<0,05, maka Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kesejahteraan terhadap etos kerja karyawan.

Gambar IV.4
Daerah Kritis Uji t untuk Variabel Kesejahteraan



Hasil perhitungan uji t untuk variabel kesejahteraan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. Artinya jika kesejahteraan karyawan diperhatikan dengan baik, maka etos kerja karyawan semakin meningkat. Sebaliknya jika kesejahteraan karyawan kurang diperhatikan, maka etos kerja karyawan semakin rendah.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel IV.9
Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	*Kolmogorov-Smirnov*	Sig	p-*value*	Interpretasi
Unstandardized residual	0,948	0,330	p>0,05	Normal

Sumber: data primer, diolah (Lampiran 8)

Dari hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa harga p-value ternyata lebih besar dari α (p>0,05), maka dapat dinyatakan bahwa seluruh data memiliki sebaran data normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel IV.10
Hasil Perhitungan Uji Multikolinieritas

Variabel	r^2	R^2	Kesimpulan
Kemandirian	0,267	0,558	Tidak ada masalah multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,263	0,558	Tidak ada masalah multikolinieritas
Kesejahteraan	0,219	0,558	Tidak ada masalah multikolinieritas

Sumber: Data Primer, diolah (Lampiran 9)

Perhitungan menunjukkan bahwa nilai r2 lebih kecil dari R2 pada uji hipotesis, yang berarti tidak terdapat gangguan multikolinieritas dalam parameter model penduga.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.11
Hasil Perhitungan Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t_{hitung}	p-*value*	t_{tabel} *	Kesimpulan
Kemandirian	0,727	0,469	2,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan kerja	0,063	0,950	2,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kesejahteraan	-1,613	0,111	2,000	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah (Lampiran 10)
Keterangan:
* = Signifikansi pada α 5% dan df = N-k (50-2)

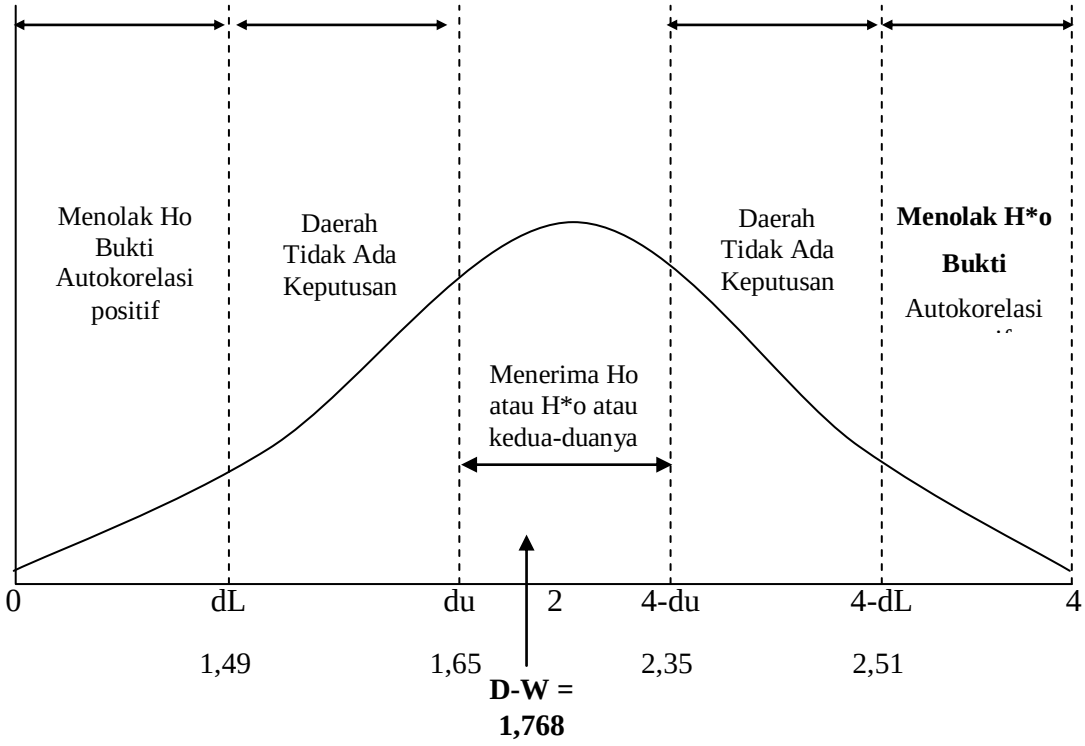
Hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas dalam proses estimasi parameter dalam model penduga, dimana nilai t_{hitung} tidak signifikan terhadap *residual*.

d. Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini digunakan metode Durbin-Watson test. Sampel sebanyak 80 karyawan (N = 80) dan variabel yang menjelaskan sebanyak 3 macam variabel, maka nilai D-W pada tingkat kepercayaan 5% (α = 0,05) adalah d_L = 1,49 dan nilai d_U = 1,65, maka didapatkan nilai 4 – d_L yaitu 4 – 1,49 = 2,51 dan 4 – d_U yaitu 4 –1,65 = 2,35.

Hasil perhitungan memperoleh nilai Durbin-Watson (D-W) = 1,768 (Lampiran 11). Hal ini berarti nilai D-W berada di daerah mene-

rima H_0 atau H_0*, yaitu nilai d_U < D-W < 4-d_U yaitu 1,65 < 1,768 < 2,35, seperti terlihat dalam gambar 4.2.



Gambar IV.5
Daerah Kritis Uji Durbin-Watson

Keterangan:
H_0 = Tidak ada autokorelasi positif
H^*_0 = Tidak ada autokorelasi negatif

KESIMPULAN

Hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan dan mengacu pada perumusan masalah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemandirian, lingkungan kerja, dan kesejahteraan secara parsial berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan PT. Tirta Investama di Klaten. Hasil analisis regresi memperoleh nilai t_{hitung} yang diterima pada taraf signifikansi 5% (p<0,05). Artinya untuk meningkatkan etos kerja karyawan, perusahaan secara bertahap dapat mempertinggi tingkat kemandirian karyawan dalam bekerja, mempertinggi kualitas lingkungan kerja, dan kemudian meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2. Kemandirian, lingkungan kerja, dan kesejahteraan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan PT. Tirta Investama di Klaten. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh nilai F_{hitung}

sebesar 32,031 yang diterima pada taraf signifikansi 5%. Artinya tinggi rendahnya etos kerja karyawan ditentukan oleh kemandirian dan kesejahteraan karyawan (faktor internal), serta lingkungan kerja (faktor eksternal).

3. Kesejahteraan merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap etos kerja karyawan PT. Tirta Investama di Klaten. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} untuk variabel kesejahteraan lebih tinggi dari variabel lainnya (4,180 > 3,584 dan 3,092) pada taraf signifikansi 5%. Artinya upaya membentuk etos kerja yang tinggi lebih mudah dilakukan melalui peningkatan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Ahyari, 2002, *Manajemen Produksi - Perencanaan Sistem Produksi*. Edisi 4 Yogyakarta: BPFE UGM

Ahmad Jannan, 2004, *Etos Kerja Islami,* Surakarta: UMS Press.

Alex S. Nitisemito, 2002, *Wawasan Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.

Anoraga Panji, 1998, *Psikologi Kerja,* Jakarta: Rinka Cipta.

Bambang Kusriyanto. 1997. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo

Damodar Gujarati. 2001. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga

Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, 1993, *Statistik Induktif,* Yogyakarta : BPFE UGM.

Edwin B. Flippo, diterjemahkan Moh. Hasud, 1999, *Manajemen Personalia*, Jilid I, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.

Eka Fitri Hastuti, 2003, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kesejahteraan, dan Lingkungan Kerja Sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Divre IV Surakarta, Tesis (tidak diterbitkan), Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Hadari Nawawi, 1997, *Pengantar Metodologi Riset,* Bandung : Penerbit Remadja Rosda Karya.

Hani T. Handoko, 1998, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty

Heidjrachman Ranupandoyo dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia,* Edisi Keempat, Yogyakarta: BPFE

Henry Simamora, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bagian Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta

Husein Umar, 2004, *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi,* Jakarta: PT. SUN

Kartini Kartono. 1995. *Psikologi Perkembangan.* Bandung: Alumni.

Koentjoroningrat, 1994, *Pengantar Antropologi.* Jakarta: Aksara Baru

Kusuma, A. 2000. *Hubungan Antara Kematangan Emosi dan Kemandirian dengan Penyesuaian Sosial.* Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Psikologi. UMS.

Malayu S.P. Hasibuan, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Haji Mas Agung.

Manullang, 1994, *Manajemen Personalia,* Jakarta: Penebar Swadaya.

Masrun, dkk. 1996. *Studi Mengenai Kemandirian pada Penduduk di Tiga Suku Bangsa (Jawa, Batak, Bugis).* Laporan Penelitian. Kantor Menteri Negara dan Lingkungan Hidup. Fakultas Psikologi. UGM.

Moch, Buchori. 1994. *Pendidikan dalam Pembangunan.* Yogyakarta: Tiara Wacana dan IKIP Muhammadiyah.

Moenir, 1992, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian,* Jakarta: CV. Haji Masagung.

Moh.As'ad. 1999. *Seri ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri.* Yogyakarta Liberty

Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 2000. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.

RA. Supriyono, 1999, *Manajemen Strategi dan Kebijakan Bisnis,* Yogyakarta: BPFE UGM.

Singarimbun dan Effendi, 1997, *Metodologi Penelitian Survei,* Yogyakarta: BPFE UGM.

Sondang P. Siagian, 2000, *Teori Pengembangan Organisasi*, Bumi Aksara.

Sri Eka Lelana, 1997, *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kerja Karyawan CV. Ikada Klaten Tahun 1996*, Tesis (tidak diterbitkan), Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Sugiyono, 2004, *Metodologi Penelitian Administrasi,* Bandung: Alfabeta.

Suharsimi Arikunto, 1993, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik,* Jakarta: Bina Aksara.

Sukanto Reksohadiprodjo, T. Hani Handoko, 1982, *Organisasi Perusahaan*,BPFE, Yogyakarta

Sumahamijaya. 2001. *Membina Sikap Mental Wiraswasta.* Jakarta: Gunung Jati.

Supartini, 2003, pengaruh Kedisiplinan, Kemandirian dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan RSO. Prof. DR. Soeharso di Surakarta, Tesis (tidak diterbitkan), Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.