

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MASA KERJA
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA
PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA
(PERSERO)**

Disusun Oleh:

Nur Azizah Achmad

4519012015



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Meperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap
Etos Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia
(Persero)

Nama Mahasiswa : Nur Azizah Achmad

Stambuk/NIM : 4519012015

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT.INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., SE., MM

Ahmad Jumarding, SE., MM

Mengetahui dan Mengesahkan
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Universitas Bosowa

Manajemen

Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar. S.E., MM

Ahmad Jumarding. S.E., MM

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KOERSINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nur Azizah Achmad
NIM : 4519012015
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap
Etos Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia
(Persero)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah asli saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali dari pihak lain.

Makassar, 25 Juli 2023

Mahasiswa yang bersangkutan


852AKX647706632
Nur Azizah Achmad

PRAKATA

Bismillahir rahmanir rahim,

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT Industri Kapal Indonesia (Persero)”. Shalawat serta salam penulis tunjukan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang memberikan banyak contoh teladan bagi kemaslahatan umat manusia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah banyak memberikan hikmat dan rahmatnya dalam menyelesaikan tugas akhir penulis. Orang Tua merupakan orang paling berjasa dalam kehidupan penulis yang setiap saat dengan cucuran keringatnya dan dalam setiap hembusan napasnya selalu mendoakan penulis, selalu sabar mendidik, membimbing dan membesarkan penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan akan kemampuan yang dimiliki penulis, baik dari materi, penulisan, maupun sistematika pembahasannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun guna perbaikan skripsi ini, penulis akan menerima dengan senang

hati. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada

1. Pertama-tama, ucapkan terima kasih penulis berikan kepada Rektor Universitas Bosowa Bapak Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si
2. Bapak Prof. Dr. Haeruddin Saleh, S.E., M.Si selaku *Vice Rector for Academic and Student Affairs*
3. Ibu Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si selaku *Vice Rector Resources and Support*.
4. Ibu Dr. Hj. Herminawati Abu Bakar S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
5. Ibu Indrayani Nur, S.E., M.Si selaku Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Bapak Ahmad Jumarding SE., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
7. Bapak Dr. Lukman Setiawan, S.Si., S.Psi., S.E., M.M selaku Pembimbing I penulis yang telah memberikan bimbingan dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Ahmad Jumarding SE., M.M selaku pembimbing II penulis yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
9. Ibu Dr. Seri Suriani, S.E., M.Si dan Dr. Muhlis Ruslan, S.E., M.Si selaku dosen penguji atas masukan dan saran yang telah dituangkan setiap seminar.
10. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Boseowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan

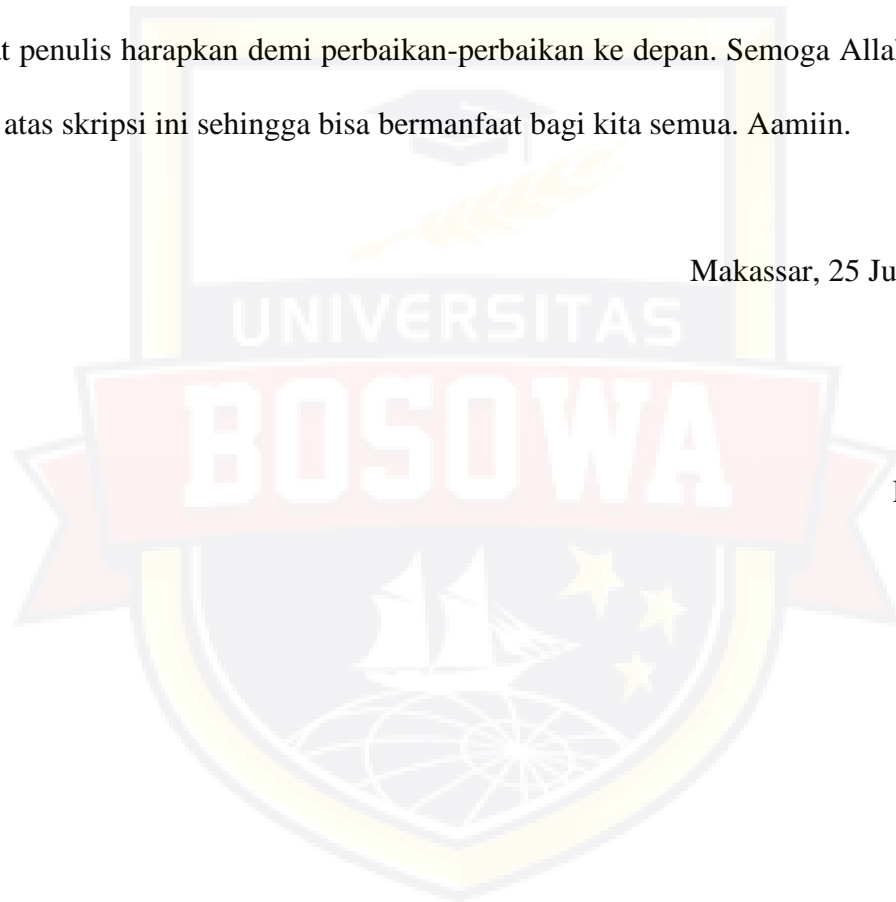
Bisnis Universitas Bosowa Makassar, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.

11. Ibu Ir. Hj Yusni Ermita Saleh, MM sebagai Manager Sumber Daya Manusia PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) beserta stafnya, atas pemberian izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian di perusahaan.
12. Kepada saudaraku tercinta Sarah Pranedia Ahmad dan Hajar Hidayanti serta keponakan tercinta Nadira Aulia Putri yang selalu mendukung dalam proses pengerjaan skripsi dan dalam segala hal.
13. Paling utama teman yang paling membantu saya dalam proses pembuatan skripsi ini Nur Alfira Asfah selalu setia dan sabar membimbing, membantu dan memberikan segala motivasinya untuk setiap hal dalam aktivitas penyusunan proposal hingga sampai penulisan skripsi ini.
14. Teman saya Aunilah Azzahra, Una Novalely, Febriani Herma, Syafirah dan Siti Fazriyanti yang selalu menemani segala arahan yang diberikan, membantu dan memberi dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Seluruh teman-teman angkatan 2019 Universitas Bosowa, terkhusus yang telah menjadi keluarga baru untuk penulis selama berproses di Universitas Bosowa.
16. And The Last, Terima kasih kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semua bantuan dan do'anya. Kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan kepada penulis tidak akan

pernah penulis lupakan, semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah. Aamiin.

Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. Semoga Allah SWT ridho atas skripsi ini sehingga bisa bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Makassar, 25 Juli 2023



Penulis

ABSTRAK

Nur Azizah Achmad, dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Masa Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) dibimbing oleh Lukman Setiawan dan Ahmad Jumarding.

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap karyawan secara parsial, simultan dan besar pengaruhnya. Metode digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, koesioner dan dokumentasi. data diperoleh dianalisis melalui bantuan SPSS versi 24.

Hasil penelitian lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai t yang didapat adalah -0.160 dan nilai t tabel adalah 2.3800 ($df71$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t – hitung lebih kecil daripada nilai t -tabel dan nilai signifikansi lebih besar daripada α ($0.873 > 0.05$). dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan masa kerja dapat disimpulkan bahwa nilai t yang didapat adalah 0.443 dan nilai t tabel adalah 2.3800 ($df71$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t – hitung lebih kecil daripada nilai t -tabel dan nilai signifikansi lebih besar daripada α ($0.000 > 0.05$). dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel masa kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian simultan menunjukkan bahwa, nilai f -hitung yang didapat sebesar 22.424 dan nilai f tabel adalah sebesar 2.35 . hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar daripada nilai f tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan lingkungan kerja dan masa kerja terhadap etos kerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Masa Kerja dan Etos Kerja

ABSTRACT

Nur Azizah Achmad, with the title: The Influence of the Work Environment and Years of Service on Employee Work Ethics at PT. Indonesian Ship Industry (Persero) guided by Lukman Setiawan and Ahmad Jumarding

This study aims to determine the effect of work environment and tenure on employees partially, simultaneously and with great influence. The method used is quantitative with data collection techniques through observation, questionnaires and documentation. the data obtained were analyzed with the help of SPSS version 24.

The results of the work environment research showed that the t value obtained was -0.160 and the t table value was 2.3800 (df71). The test results show that the t-count value is smaller than the t-table value and the significance value is greater than alpha (0.873 0.05). thus, it can be concluded that there is no influence of work environment variables on employee performance. and years of service it can be concluded that the t value obtained is 0.443 and the t table value is 2.3800 (df71). The test results show that the t-count value is smaller than the t-table value and the significance value is greater than alpha (0.000 0.05). thus, it can be concluded that there is an influence of tenure on employee performance. Simultaneous testing shows that the f-count value obtained is 22,424 and the f-table value is 2.35. the test results show that the calculated f value is greater than the f table value and the significance value is smaller than the alpha value (0.000 0.05). Thus, it can be concluded that there is a simultaneous influence of work environment and years of service on employee work ethic.

Keywords: Work Environment, Years of Service and Work Ethics

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KOERSINILAN	iii
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
E. Lingkup Penelitian.....	5
F. Sistematika Pembahasan.....	6
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR	7
A. Deskripsi Teori	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2. Lingkungan Kerja	9
3. Masa Kerja	17

4. Etos Kerja	21
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Fikir	30
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	33
C. Populasi Dan Sampel	33
D. Definisi Operasional	35
E. Jenis dan Sumber Data	40
F. Pengukuran Variabel	40
G. Teknik Pengumpulan Data	41
H. Teknik Analisis Data	41
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	44
1. Sejarah Singkat PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).....	44
2. Visi dan Misi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).....	46
3. Struktur Organisasi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).....	47
4. Bidang Usaha dan Bagian PT. Industri Kapal Indonesia.....	47
B. Analisis Data Responden	50
1. Karakteristik Responden	50
2. Hasil Uji Validitas	52
3. Hasil Uji Reabilitas	54

4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	57
5. Hasil Uji Hipotesis	58
6. Hasil Uji Koefisien Determinasi	60
C. Pembahasan Hasil Penelitian	61
1. Uji Parsial Pengaruh Variabel.....	61
2. Uji Parsial Pengaruh Variabel.....	62
3. Uji Simultan Pengaruh Variabel	62
4. Uji Regresi Linear Berghanda.....	62
5. Uji Koefisien Determinasi	63
BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Masa Kerja	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Etos Kerja.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja.....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Masa Kerja.....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Etos Kerja	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji T.....	58
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Industri Kapal Indonesia	47



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi, banyak tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan dalam rangka untuk memenangkan persaingan. Baik itu perusahaan kecil maupun besar yang ada di Indonesia, untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan dituntut memiliki keunggulan dalam bersaing. Untuk mempersiapkan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari segi kuantitasnya saja, sebab dengan tersedianya sumber daya manusia yang cukup banyak belum tentu merupakan jaminan hasil yang efektif dan efisien.

Sebagai langkah awal untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan menarik dan memilih tenaga kerja yang mana sesuai dengan kriteria atau standar personalia dari perusahaan. Standar ini merupakan langkah minimal yang harus dipenuhi agar setiap karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, disamping itu langkah untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang terampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap setiap perilaku organisasi secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu - satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dorongan, daya dan karsa. Oleh karena itu, suatu organisasi

diharapkan dapat mempersiapkan diri dalam mengelola organisasinya. terutama sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan dari perusahaan sejenis maupun perusahaan lainnya secara global. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja didalam perusahaan.

Etos kerja merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi karyawan terhadap pekerjaan sebagai nilai yang sangat berharga. Etos kerja sendiri berasal dari bahasa Yunani *ethos* yakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain, etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

Di dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni melalui lingkungan tempat kerja mereka sendiri. Dikarenakan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan. Jika lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh perusahaan secara maksimal maka karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pekerja dapat membuktikan segala kemampuannya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Pokok permasalahan yang terjadi dilapangan adalah lingkungan kerja yang dirasakan pada karyawan ini merasa kurang dari segi sarana yang tidak memadai sehingga dalam melakukan pekerjaan tidak maksimal. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yang ada didalam lingkungannya. Maka dari itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas dan kewajibanya. Sehingga kepuasan kerja akan terbentuk, dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat selain itu dengan di terapkan etos yang baik juga hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang baik dalam kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan, Lingkungan dan Masa Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)?
2. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)?

3. Apakah lingkungan kerja, masa kerja berpengaruh simultan terhadap etos kerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan dan masa kerja berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Peneliti dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam proses sumber daya manusia bagi kinerja karyawan di PT.Industri Kapal Indoneisa (Persero).

2. Bagi perusahaan/Instansi

Perusahaan dapat mengetahui perkembangan yang menjadi faktor sumber daya manusia bagi kiberja karyawan di PT.Industri Kapal Indoneisa (Persero).

3. Bagi Almamater

Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat dijadikan masukan mengenai masalah yang dihadapi mahasiswa dalam mengetahui, perkembangan dan peningkatan serta faktor yang menjadi sumber daya manusia bagi kinerja karyawan di PT.Industri Kapal Indonesia (Persero).

E. Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan mencari hubungan asosiatif yang bersifat kausal. Menurut sugiyono penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat.

Jadi dalam penelitian ini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) untuk menganalisis variabel independen yang terdiri dari variabel lingkungan kerja dan masa kerja terhadap variabel dependen etos kerja karyawan. Maka dalam penelitian ini digunakan teknik analisis linier berganda, dengan teknik tersebut akan dapat diuji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan secara simultan antara variabel independen dan dependen. Penelitian ini mengambil data dengan subjek penelitian yaitu karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero). Data diperoleh melalui angket/kuisisioner yang di bagikan kemudian di hitung menggunakan analisis data SPSS.

F. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang terdiri dari : latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, lingkup penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bab yang terdiri dari : Kajian teori yang menyangkut dengan variabel yang akan diteliti yaitu lingkungan kerja, masa kerja dan etos kerja kemudian terdapat kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini merupakan bab yang terdiri dari : Jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, pengukuran variabel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB VI : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang terdiri dari : Gambaran umum perusahaan, hasil penelitian dan pembahasan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan serta pengaruh lingkungan kerja, masa kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dimana, proses yang relevan melibatkan pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan evaluasi orang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi (Edowai, Abubakar dan Mane, 2020). Menurut Badriyah (2015:38) manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktik dan kebijakan, serta fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Fahmi (2016:1) manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk mencari, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Muis, pananrangi, dan Asiz (2018:171) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang menangani permasalahan ruang lingkup buruh, tenaga kerja, menejer dan pegawai. Manajemen sumber daya manusia sangat

penting untuk aktivitas organisasi atau instansi agar tujuan dari instansi tersebut dapat dicapai.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Susan (2019) meliputi:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program pegawai.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam karyawan melakukan aktivitas. Lingkungan kerja yang baik mampu menciptakan kondisi kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja. Lingkungan kerja yang harmonis menjadi harapan bagi karyawan maupun semua instansi ataupun perusahaan. Lingkungan kerja yang harmonis bermanfaat bagi perusahaan ataupun instansi, termasuk dapat juga meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja karyawan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan merasa nyaman, sehat, aman dan menyenangkan dalam menyelesaikan tugas – tugasnya. Lewa dan Subono (2005:235) dalam

kutipan (Dian Asriani, 2018:16), mengatakan bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat karyawan menganggap kantor sebagai rumahnya sehingga merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya agar mampu mencapai hasil yang maksimal. Malah sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai maka dapat menimbulkan dampak negatif dalam penurunan produktivitas kinerja karyawan.

Sastrohadiwiryo (2005:177), mengartikan bahwa pentingnya lingkungan kerja sangat mempengaruhi efisiensi dan orientasi kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja menciptakan lingkungan baru bagi mereka, yang mempengaruhi tugas mereka dan keberhasilan kinerja pekerjaan.

Sedarmayanti (2009:21) dalam kutipan (Dian Asriani, 2018:16) memberikan pengertian bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Danang Sunyoto (2012:43), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dll.

Herman Sofyandi (2008:38) Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dan fungsi – fungsi atau aktivitas – aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor – faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Serdamayanti (2017) dalam kutipan (Rosdaiana, Nurhidayanti S, Arifuddin Manne, Lukman Setiawan, 2021:122) mengatakan lingkungan kerja merupakan alat dan bahan yang ada disekitar tempat orang bekerja dan dapat mempengaruhi metode kerja dan peraturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Saat seseorang menyukai lingkungannya bekerja, dapat membuat orang itu lebih merasa nyaman bekerja dan dapat menghabiskan jam kerjanya secara produktif. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung proses produksi maka berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas karyawan.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja menjadi faktor krusial dan kreatif dalam keberhasilan pencapaian tujuan instansi dan kinerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan motivasi dan semangat kerja serta mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

b. Jenis – jenis Lingkungan Kerja

Dalam kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau *lay out* tata letak lingkungan kerja sehingga perlu aspek – aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri. Siagaian (2014:57) dalam kutipan (Ronald Donha Sihalo dan Hotlin Siregar, 2019:275 – 276)

menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua jenis, yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja. Ada beberapa kondisi fisik untuk bekerja dengan baik, yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja tidak hanya menarik secara visual, tetapi juga dibangun dengan mempertimbangkan keselamatan.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang sesuai.
- c. ketersediaan tempat istirahat, misalnya: kantin di dalam atau di dekat tempat usaha, yang mudah dijangkau oleh staf.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan, seperti masjid dan mushola bagi pekerja.
- e. Tersedianya konsultasi transportasi baik untuk pekerja maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada kenyataannya orang di tempat kerja tidak hanya mencari uang tetapi juga beberapa bentuk kegiatan yang bertujuan untuk kesenangan.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:2013) dalam kutipan (Ronald Donha Sihalo dan Hotlin Siregar, 2019:277) manfaat lingkungan kerja adalah menanamkan dalam diri karyawan semangat kerja guna meningkatkan produktivitas, selain itu lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Artinya dengan demikian lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi produktivitas karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja dan produktivitasnya akan menurun. Agensi juga sangat memperhatikan detail lingkungan kerja, mulai dari tata ruang, tata letak desktop, kondisi tempat tinggal rekan kerja, ruang kantor, transportasi umum, dan lainnya. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa nyaman dan betah, karena instansi mengetahui posisi karyawan, yang akan menjadi aset yang sangat penting bagi masa depan instansi.

d. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja berkaitan dengan keterampilan karyawan.

a. Warna

Warna merupakan faktor penting dalam meningkatkan efisiensi karyawan. Terutama warna akan mempengaruhi kondisi mental mereka. Menggunakan warna yang tepat di dinding dan alat lainnya akan menjaga kebahagiaan dan ketentraman dalam bekerja karyawan

b. Lingkungan kerja yang bersih

Hal ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi beberapa orang di tempat kerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang bersih menciptakan kenyamanan bagi karyawan saat bekerja.

c. Penerangan Dalam hal ini,

kita tidak hanya berbicara tentang lampu listrik tetapi juga sinar matahari. sedang bertugas Karyawan membutuhkan informasi yang cukup jika pekerjaan yang mereka lakukan membutuhkan ketelitian dalam bekerja.

d. Pertukaran udara yang cukup

Pendingin udara yang tepat meningkatkan kinerja fisik pekerja. Inilah alasannya karena ventilasi yang baik membantu karyawan tetap sehat.

e. Jaminan terhadap keamanan

Pengawas keselamatan dan keamanan mendorong karyawan untuk bekerja.

f. Kebisingan

Kebisingan mengganggu seseorang karena kebisingan, Akan sulit untuk berpikir tentang tindakan. dengan niat penuh Tindakan yang dilakukan adalah salah atau merusak tempat kerja.

g. Tata Ruang

Penataan ruang adalah penataan tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan pekerja di tempat kerja.

e. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Siagian (2014:59) dalam kutipan (Ronald Donha Sihalo dan Hotlin Siregar, 2019:276-277) mengatakan bahwa dimensi lingkungan kerja terbagi kedalam dua dimensi, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut :

a. Bangunan Tempat Kerja

Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan Kerja yang Memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di emban di dalam institusi.

c. Fasilitas

Fasilitas instansi sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Selain itu ada hal yang perlu diperhatikan oleh instansi yakni cara memanusiakan karyawan, seperti tersedianya fasilitas untuk

karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

- d. Tersedianya Sarana Angkut Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Berikut adalah indikator dari lingkungan kerja non fisik yaitu :

a. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saingan instrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan Atasan dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan karyawan harus diaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing – masing.

c. Kerjasama antar Karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi kerjaan yang akan dilakukan. Jika

kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

3. Masa Kerja

a. Pengertian Masa Kerja

Masa kerja karyawan juga berpengaruh terhadap tanggungjawab karyawan kepada pekerjaannya. Masa kerja juga dapat mempengaruhi kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat (Tarwaka, 2017). Orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman (Gibson, 2009). Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, serta mampu menumbuhkan keterampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka akan semakin membantu perusahaan untuk menghasilkan kinerja atau output yang lebih banyak (Rudiansyah, 2014). Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja cukup banyak. Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang

sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi.

Menurut Nitisemito senioritas atau sering disebut dengan istilah "*Length of Service*" atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan. Kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengalaman merupakan elemen penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang terhadap tugas. Seseorang yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan bertambah pengalaman dalam jenis pekerjaannya sehingga dapat menangani masalah yang terjadi dalam pekerjaannya. Pengalaman dalam semua kegiatan diperlukan, karena *Experience is the best teacher*, pengalaman merupakan guru yang terbaik. Pengalaman adalah guru tanpa jiwa, namun selalu dicari oleh siapapun juga.

Menurut Handoko (2007) Masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya di perusahaan. Idealnya adalah semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin fasih.

b. Komponen Masa Kerja

Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Pertumbuhan jabatan dalam pekerjaan dalam dialami oleh seseorang hanya apabila dijalani proses belajar dan berpengalaman dan diharapkan orang yang bersangkutan memiliki sikap kerja yang bertambah maju kearah positif, memiliki kecakapan (pengetahuan) kerja yang bertambah baik serta memiliki keterampilan kerja yang bertambah dalam kualitas dan kuantitas.

Menurut Seniati (2002) komponen-komponen masa kerja terdiri dari:

1. Usai kerja

Usia kerja adalah seseorang yang berumur 15-64 tahun (usia produktif) atau seseorang yang diharapkan susah mampu memperoleh penghasilan.

Umur seseorang dalam bekerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya, fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

2. Beban kerja

Menurut Menpan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para karyawan. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Merupakan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan sesuai dengan divisi karyawan.

c. Indikator Masa Kerja

Menurut Handoko (2007), indikator-indikator yang mempengaruhi masa kerja di antaranya :

1. Tingkat Kepuasan Kerja

Merupakan bagian dari aspek psikologis yang menggambarkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, rasa puas tercipta dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan serta harapan tentang pekerjaan yang di hadapi.

2. Stress Lingkungan Kerja

Sesuat kondisi ketegangan yang tercipta karena adanya ketidakseimbangan fisik serta psikis yang mempengaruhi emosi, kondisi seseorang dan proses berfikir.

3. Pengembangan Karir

Suatu urutan posisi / jabatan yang ditempati seseorang pada masa kehidupan tertentu atau dapat dikatakan juga penempatan posisi/ jabatan bagian rangkaian dari posisi/ jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya.

4. Kompensasi Hasil Kerja

Seluruh imbalan yang didapatkan oleh karyawan atas hasil kerjanya pada suatu perusahaan . kompensasi dapat berupa fisik ataupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada seorang.

4. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani "*ethos*" yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nila – nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Sebagai suatu subjek dari arti etos

tersebut adalah etika yang berkaitan dengan suatu konsep yang dimiliki oleh individu maupun kelompok untuk menilai apakah tindakan – tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, buruk atau baik.

Menurut Sinamo Darodjat (2015:77) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurut umum, etos kerja adalah kemampuan akan sikap seseorang dalam pandangan hidup yang benar yang telah mendarah daging yang berkomitmen dapat menyelesaikan kerja atau amalnya. Sedangkan menurut Pelly dalam Wahdanfiari, etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah kemampuan akan sikap seseorang yang muncul atas kehendak dan kesadaran diri yang disertai komitmen total dan didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap nilai budaya terhadap kerja sehingga dapat menyelesaikan kerja dan amalnya.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi etos kerja

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah :

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai

oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh – sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

3. Sosial politik

Tinggi rendahnya etos kerja masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

4. Kondisi lingkungan atau geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

5. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

6. Struktur ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

7. Motivasi intrinsik individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu

pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

c. Karakteristik Etos Kerja

Menurut sinamo dalam wahdanfiari ada delapan karakteristik etos kerja, yaitu :

1. Kerja adalah rahmat, karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa maka individu harus dapat bekerja dengan tulus dan penuh syukur.
2. Kerja adalah amanah, kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan kepada seseorang sehingga mampu bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan, kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa seseorang sehingga seseorang mampu bekerja keras dengan penuh integritas.
4. Kerja adalah aktualisasi, pekerjaan adalah sarana bagi seseorang untuk mencapai hakikat yang tertinggi sehingga seseorang akan bekerja keras dengan penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah, bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada sang khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan sang pencipta dalam pengabdian.

6. Kerja adalah seni, kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
7. Kerja adalah kehormatan, pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
8. Kerja adalah pelayanan, manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja sempurna dan penuh kerendahan hati.

Menurut Pelly dalam Wandanfiari karakteristik etos kerja memiliki tiga karakteristik, yaitu :

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Dalam hal ini karyawan mampu bekerjasama. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

b. Inisiatif

Merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. karakteristik ini

sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan atau kurang produktif dan hasil kerja yang buruk atau kurang teliti pada pekerjaan sehingga membutuhkan semangat dalam mengerjakan pekerjaan dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

c. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya, dalam hal ini karyawan mampu melakukan tugasnya dengan baik dan mentaati setiap peraturan yang dibuat oleh karyawan.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu : mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati – hati, jujur dan tepat waktu.

Dari uraian diatas, adapun indikator dari etos kerja adalah karakteristik etos kerja menurut Pelly dalam Wandanfiari.

B. Penelitian Terdahulu

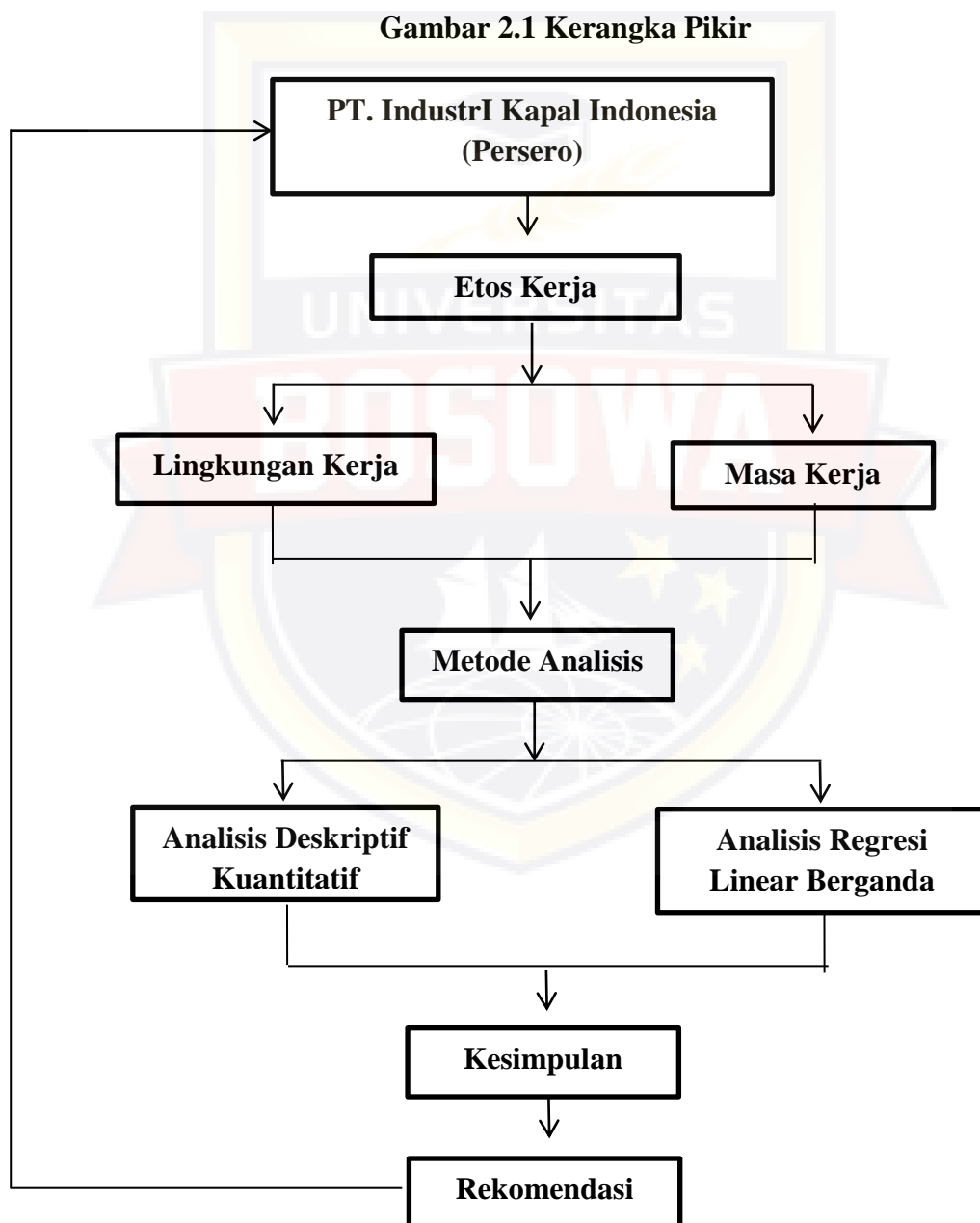
Penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja masa kerja terhadap etos kerja karyawan adalah sebagai berikut :

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Palembang	<ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan • Lingkjungan Kerja • Etos Kerja 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang palembang dengan nilai	Menggunakan Analisis SPSS	<ul style="list-style-type: none"> • Objek penelitian • Variabel Dependente

			siginifikan sebesar 0,000<0,005.		
2	Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara	<ul style="list-style-type: none"> • Jenjang Pendidikan • Etos Kerja 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan muslim PT.Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara sebesar 0,037 atau 3,7 %	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan Analisis SPSS • Variabel Dependent 	<ul style="list-style-type: none"> • Objek Penelitian • Variabel Independ ent
3	Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> • Masa Kerja • Trait Kepribadian • Kepuasan Kerja • Iklim Psikologis • Komitmen Dosen 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja, trait kebaikan hati, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, sedangkan iklim psikologis memberikan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.	Menggunakan Analisis SPSS	Objek Penelitian

C. Kerangka Fikir

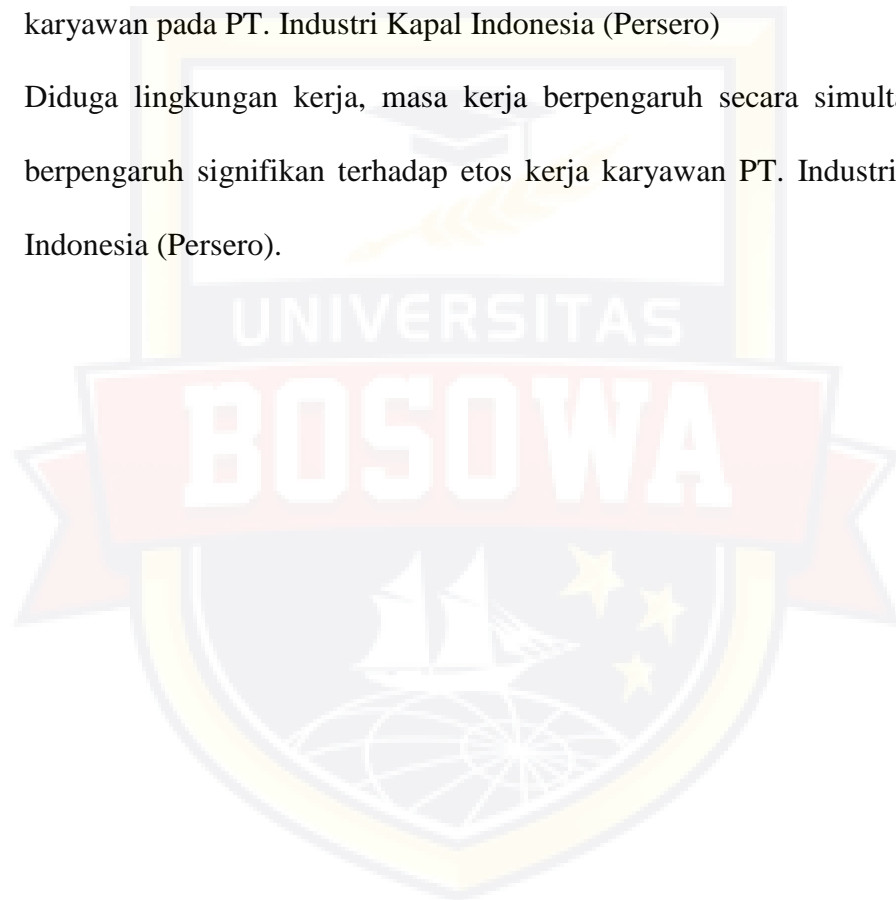
Kerangka fikir membantu dalam menentukan arah pelaksanaan penelitian, oleh karena itu diperlukan sebuah kerangka fikir yang memberikan batasan terhadap penelitian yang akan dilakukan, maka dari itu peneliti menggambarkan kerangka fikir sebagai berikut :



D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)
2. Diduga masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)
3. Diduga lingkungan kerja, masa kerja berpengaruh secara simultan dan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif disebut juga dengan pendekatan tradisional, positivisme, eksperimental dan empiris. Penelitian kuantitatif menekankan pada pembuktian teori dan atau hipotesis dengan mengukur variabel penelitian dalam bilangan (kuantitatif) dan menganalisis data dengan menggunakan prosedur statistik dan/atau model matematis menurut Indriantoro dan Supomo (1999:12) dalam kutipan (Syaiful Bahri, 2018:10). Penelitian kuantitatif adalah studi yang mencakup dan menggunakan analisis statistik untuk memperoleh hasil yang ciri utamanya adalah pengukuran dan penggunaan sistematis dan statistik menurut Marczyk, et al (2005: 17) dalam kutipan (Syaiful Bahri, 2018:10).

Dalam model kuantitatif, teori digunakan sebagai dasar untuk merumuskan masalah, mengembangkan ide, memeriksa data dan menarik kesimpulan. Teori ini tercermin dalam tahap akhir penyelidikan, yaitu tahap akhir penyelidikan; Temuan penelitian mendukung atau menolak teori tersebut. Di satu sektor atau industri, penerapan teori mungkin berbeda dari penerapan teori di sektor lain. Dalam model penelitian kuantitatif, teori memegang peranan yang sangat penting. Penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dan menggunakan pendekatan analisis induktif. Penelitian kuantitatif semakin diselingi dengan penceritaan yang kreatif dan mendalam, yang menunjukkan

sifat-sifat alamiah dengan nilai-nilai orisinalitas. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang mengukur dan menganalisis hubungan kausal antara variabel yang berbeda, bukan proses, dan penelitian ditemukan dalam struktur tanpa nilai.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan, lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero), Yang terletak di jalan Galangan kapal No. 31, Kaluku Bodoa, Kec. Tallo, Kota makassar, Sulawesi Selatan 90215. Waktu penelitian dimulai selama kurang lebih dua bulan di mulai selama bulan Juli sampai Agustus 2023.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian dan memenuhi karakteristik tertentu. Sekaran dan Bougie (2013:262) dalam kutipan (Saiful Bahri, 2018:49) pupulasi adalah kelompok orang, kejadian atau hal-hal menarik dan selanjutnya peneliti ingin menginvestasi dan membuat opini. Populasi adalah keseluruhan elemen yang dipergunakan dalam membuat beberapa kesimpulan menurut Cooper dan Emory (1996:214) dalam kutipan (Syaiful Bahri, 2018:49). Dan Pupulasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) yang berjumlah 280 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu. Furchan (2005:193) dalam kutipan (Syaiful Bahri, 2018:51) mengatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi atau kelompok kecil yang diamati. Penelitian sebagian dari populasi disebut penelitian sampel menurut Arikunto (2006:131) dalam kutipan (Syaiful Bahri, 2018: 51).

Sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian ini menggunakan metode slovin yakni sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel minimal

N = Jumlah populasi

e = Prosentase kelonggaran ketidaktelitian

$$n = \frac{280}{1 + 280(0,1)^2}$$

$$n = \frac{280}{1 + 280 (0,01)}$$

$$n = \frac{280}{1 + 2,8}$$

$$n = \frac{280}{3,8}$$

$$n = 73$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 73.

D. Defisini Operasional

Defisini operasional adalah penjelasan tentang definisi variable yang didefinisikan oleh peneliti. Operasional adalah penentu konstruk, membuatnya dapat diukur. Definisi kerja memungkinkan peneliti untuk memproduksi pengukuran dengan cara yang sama atau untuk mengembangkan metode pengukuran yang lebih baik. Variable dalam penelitian ini adalah pendidikan, lingkungan, masa kerja dan etos kerja karyawan. Berdasarkan teori maka definisi operasional variable penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independent (variabel bebas)

- a. Lingkungan Kerja (X1)

Variabel bebas yang digunakan penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1). Sastrohadiwiryono (2005: 177), mengartikan bahwa pentingnya lingkungan kerja sangat mempengaruhi efisiensi dan orientasi kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja menciptakan lingkungan baru bagi mereka, yang mempengaruhi tugas mereka dan keberhasilan kinerja pekerjaan.

Adapun indikator lingkungan kerja yang di adopsi oleh Siagian (2014:59) dalam kutipan (Ronald Donha Sihalo dan Hotlin Siregar, 2019:276-277) yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang terjadi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan.

Lingkungan kerja terdiri dari indikator – indikator berikut :

a. Bangunan tempat kerja

Bangunan kerja yang tepat tidak hanya menarik untuk dipandang, tetapi juga dibangun untuk mempertimbangkan keselamatan sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Peralatan kerja yang memadai

Karyawan membutuhkan peralatan yang memadai karena mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya di instansi.

c. Fasilitas

Fasilitas kelembagaan diperlukan bagi karyawan untuk menunjang mereka dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada. Selain itu, ada hal – hal yang perlu diperhatikan pihak instansi yaitu bagaimana membuat karyawan menjadi manusiawi, seperti tersedianya fasilitas bagi karyawan untuk beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d. Ketersedian fasilitas transportasi

Tersedianya sarana transportasi akan menunjang pekerja untuk sampai ketempat kerja tepat waktu, baik bagi karyawan maupun angkutan umum yang nyaman dan mudah didapat.

b. Masa Kerja (X2)

Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Masa Kerja (X2). Handoko (2007) Masa kerja merupakan faktor individu

yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya di perusahaan. Idealnya adalah semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin fasih.

Adapun indikator dari variabel masa kerja menurut Handoko (2007) ialah sebagai berikut :

1. Tingkat Kepuasan Kerja

Merupakan bagian dari aspek psikologis yang menggambarkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, rasa puas tercipta dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan serta harapan tentang pekerjaan yang di hadapi.

2. Stress Lingkungan Kerja

Sesuatu kondisi ketegangan yang tercipta karena adanya ketidakseimbangan fisik serta psikis yang mempengaruhi emosi, kondisi seseorang dan proses berfikir.

3. Pengembangan Karir

Suatu urutan posisi / jabatan yang ditempati seseorang pada masa kehidupan tertentu atau dapat dikatakan juga menempatkan posisi/ jabatan bagian rangkaian dari posisi/ jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya.

4. Kompensasi Hasil Kerja

Seluruh imbalan yang didapatkan oleh karyawan atas hasil kerjanya pada suatu perusahaan . kompensasi dapat berupa fisik ataupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada seorang.

2. Variabel Dependent (Variabel terikat)

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah etos kerja karyawan (Y) Menurut Sinamo Darodjat (2015:77) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigm kerja yang integral.

Indikator dari variabel etos kerja adalah menurut Pelly dalam Wandanfiari ialah sebagai berikut :

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubunga dengan pekerja lain dilingkungan kerjanya. Dalam hal ini karyawan mampu bekerjasama. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan individu pada saat berada disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

b. Inisiatif

Merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak

langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. karakteristik ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan atau kurang produktif dan hasil kerja yang buruk atau kurang teliti pada pekerjaan sehingga membutuhkan semangat dalam mengerjakan pekerjaan dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan situasi di tempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil kerja yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

c. Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya, dalam hal ini karyawan mampu melakukan tugasnya dengan baik dan mentaati setiap peraturan yang dibuat oleh karyawan.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu : mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati – hati, jujur dan tepat waktu.

E. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumber pengambilannya, data tergolong atas dua bagian, yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari tanggapan responden terhadap pertanyaan survei menurut Malhotra (2004) dalam kutipan (Syaiful Bahri, 2018:82). Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner mengenai lingkungan kerja, masa kerja dan etos kerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan melalui media perantara, yang berasal dari sumber yang sudah ada atau sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder berupa dokumen perusahaan. Data ini berasal dari Kantor PT. Industri Kapal Indonesia berupa sejarah, struktur organisasi, visi dan misi.

F. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014:136).

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala Likert, dengan perhitungan skor sebagai berikut.

1. Sangat Setuju (SS) 5 poin
2. Setuju (S) 4 poin
3. Kurang Setuju (KS) 3 poin
4. Tidak Setuju (TS) 2 poin
5. Sangat Tidak Setuju (STS) 1 poin

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuisisioner. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005). Indikator – indikator yang dijabarkan dalam pertanyaan – pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda check list (√) pada kolom jawaban yang disediakan.

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data hanya mengacu pada data primer kuesioner. Kualitas data mempengaruhi kualitas hasil pencarian, oleh karena itu alat pengumpulan data yang digunakan harus memenuhi kriteria validitas data atau goodness of data.

a. Uji Validitas

Arikunto (2006:160) menyatakan bahwa uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan derajat kesahihan atau validitas suatu instrumen. Pertanyaan kuisioner merupakan alat ukur yang diperlukan untuk mengukur tujuan penelitian, sehingga setiap unsur pertanyaan dalam kuisioner perlu diukur keabsahannya.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen pengukuran yang digunakan dalam kuesioner. Dengan tujuan untuk menilai apakah pengukuran yang digunakan tetap konsisten ketika pengukuran diulang. Alat pengukur yang andal memiliki tingkat keandalan yang tinggi, yang ditentukan oleh angka yang disebut koefisien keandalan, yang berkisar dari nol hingga satu. Semakin tinggi koefisien keandalan, yang mendekati nomor satu, semakin dapat diandalkan meterannya.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat, atau bisa juga disebut proporsi pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan reliabel antara variabel bebas terhadap variabel

terikat. Pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (Uji T) untuk menguji signifikansi koefisien regresi parsial dan uji simultan (Uji F) untuk menguji signifikansi regresi berganda. Persamaan regresi berganda dapat digambarkan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Etos Kerja
a	= Konstanta
$\beta_1 - \beta_2$	= Koefisien regresi
X1	= Lingkungan Kerja
X2	= Masa Kerja
e	= Standar Error



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)

PT. Industri Kapal Indonesia (persero) atau PT. IKI adalah sebuah Badan usaha milik negara yang berdiri pada tahun 1962 di Makassar, Sulawesi selatan. Pada awal berdirinya PT. Industri Kapal Indonesia (persero) dibangun dengan dua proyek pembangunan galangan kapal, masing-masing proyek galangan kapal paotere dan proyek galangan kapal tallo.

Proyek galangan kapal paotere pada waktu itu dibangun oleh departemen perindustrian dasar / pertambangan, yang dimaksudkan untuk membuat kapal-kapal baja yang mempunyai kapasitas 2500 ton, sedangkan proyek galangan kapal tallo pada waktu itu dibangun oleh Departemen urusan Veteran yang dimaksudkan untuk membuat kapal-kapal kayu berkapasitas 300 ton yang dilengkapi dengan Slip Way dan fasilitas peluncuran yang panjangnya 45 meter dan daya angkat 500 ton.

Pertengahan tahun 1963 aktivitas kedua proyek tersebut masing-masing meliputi pekerjaan dasar dikarenakan peralatan belum dimiliki oleh galangan kapal paotere, sedangkan galangan kapal tallo hanya memiliki mesin dan perkakas yang didatangkan dari Polandia.

Dengan adanya keterbatasan dana pada tahun 1963 maka pemerintah memutuskan untuk menggabungkan kedua proyek tersebut dibawah

pembinaan departemen perindustrian dasar / pertambangan, dan melakukan perubahan nama menjadi proyek galangan kapal Makassar dengan surat keputusan presiden, Kepres N0. 225/1963 dan dinyatakan sebagai proyek vital dalam industri perkapalam Indonesia. Dengan terjadinya penggabungan tersebut maka terjadi pula beberapa perubahan yang meliputi :

1. Lokasi Eks galangan kapal tallo pindah dan dibangun bersebelahan dengan galangan kapal paotere.
2. Mengadakan redesigning sesuai dengan biaya yang ada dan rencana pemasarannya serta menitik beratkan penyelesaian proyek tahap I dengan sasaran utama memperbaiki dan melakukan pemeliharaan kapal yang berkapasitas sampai 500 ton.
3. Menunda pembangunan galangan kapal paotere dan akan dilakukan pada pembangunan tahap II dengan target rencana perluasan wilayah.

Setelah berjalan selama tujuh tahun setelah penggabungan, pada tanggal 30 maret 1970 penyelesaian dan pemakaian galangan kapal tahap I diresmikan oleh sekjen departemen perindustrian Indonesia. Semenjak tahun 1970 – 1977 galangan kapal makassar masih berstatus sebagai proyek. Pada tanggal 29 Oktober 1977 status galangan kapal berubah menjadi Perseroan terbatas dengan nama PT. Industri Kapal Indonesia pusat Makassar disingkat PT. IKI dan kantor pusat bertempat di Makassar, dengan unit – unit produksi yang meliputi :

1. Unit dock dan galangan kapal di padang.

2. Unit dock dan galangan kapal di gresik.
3. Unit dock dan galangan kapal makassar di makassar.
4. Unit dock dan galangan kapal bitung di bitung.

Sejalan dengan perubahan manajemen yang ada maka galangan kapal padang dan gresik dijual ke PT. Kodja Jakarta, hal tersebut membawa pengaruh terhadap produksi dan unit usaha, sehingga unit produksi yang dimiliki sampai pada tahun 1994 hanya :

1. Dock dan galangan kapal makassar di makassar.
2. Dock dan galangan kapal bitung di bitung.

Sedangkan unit usaha yang dimiliki yaitu : Unit usaha Jakarta dan Unit usaha dan perdagangan di Makassar.

2. Visi dan Misi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar

Visi

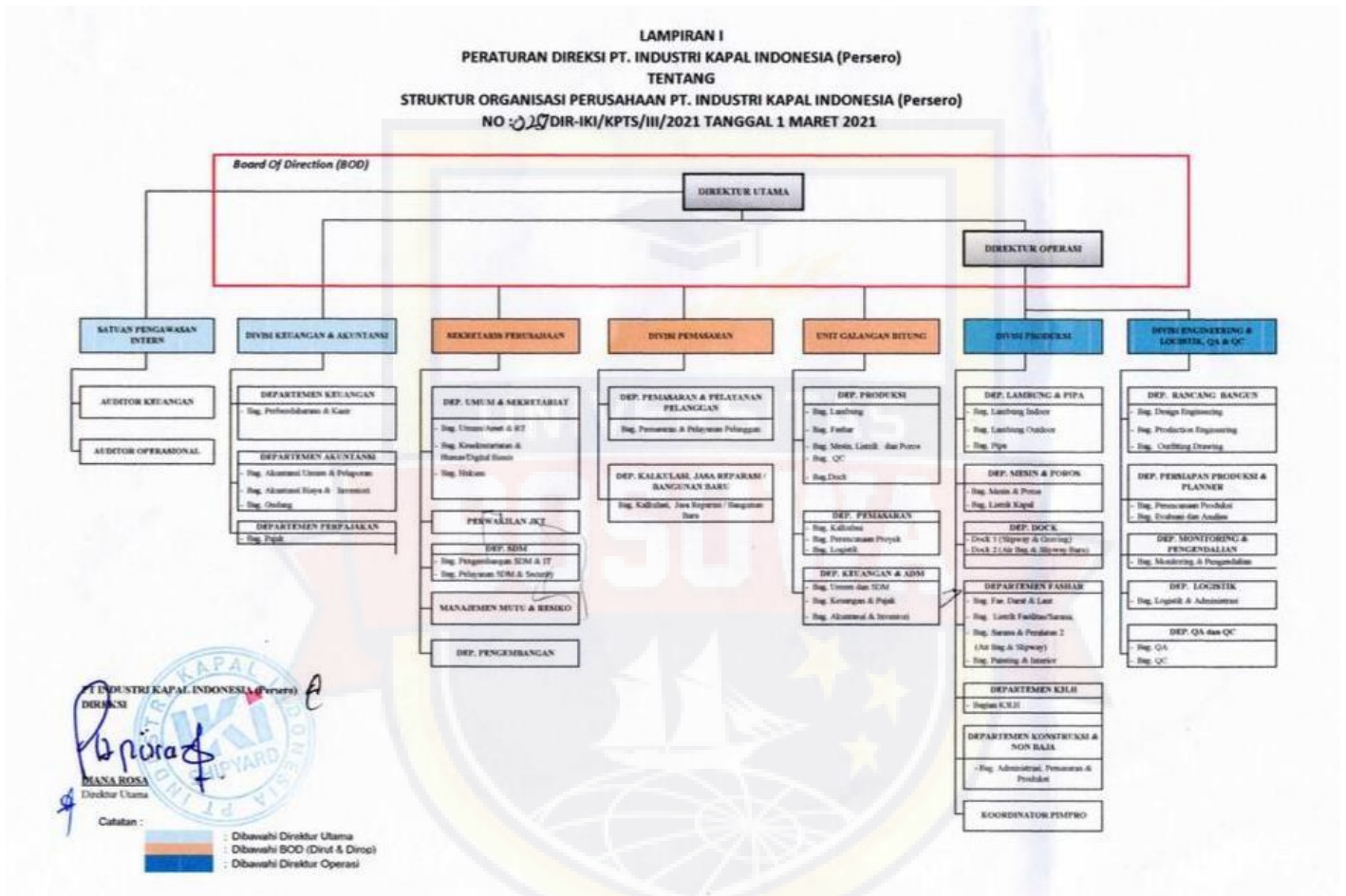
Menjadi Perusahaan Galangan Kapal dan Teknik yang kuat dan Berdaya saing Tinggi.

Misi

Selalu meningkatkan kualitas yang terbaik berdasar pada Pelayanan yang Tepat Waktu, Tepat Mutu dan Tepat mencakup biaya serta mengutamakan Kepuasan pelanggan untuk Peningkatan Nilai Perusahaan.

3. Struktur Organisasi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)

Gambar 4.1



4. Bidang Usaha dan Bagian PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)

PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar adalah perusahaan yang bergerak dibidang usaha sebagai berikut:

1. Produksi

Adapun hasil produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar adalah sebagai berikut:

- a. Mendesain kapal yaitu membuat kapal untuk di jual kepada pemesan atau pemilik kapal (masih dalam bentuk gambar).
- b. Pembuatan kapal baru yaitu kapal perusahaan membuat desain/kapal, dimana kapal dibuat di Galangan Kapal PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar. Adapun sumber bahan baku yang digunakan untuk membuat kapal baru tersebut berasal dari 3 sumber, tergantung dari kesepakatan bersama seperti perusahaan mendesain kapal serta menyediakan sendiri bahan dan alat-alat yang diperlukan dalam pembuatan kapal baru, perusahaan mendesain kapal tersebut, bahan yang disediakan oleh pemilik atau pemesan kapal, perusahaan mendesain dan membuat kapal baru, membeli bahan baku tetapi pemilik kapal yang menentukan bahan yang akan digunakan untuk membuat kapal.
- c. Pembuatan Peralatan Lepas Pantai yaitu membuat alat yang digunakan oleh perusahaan minyak lepas pantai seperti pipa dan bor.

d. Pabrikasi Struktur Baja yaitu membuat peralatan yang akan digunakan untuk tulang beton atau bangunan.

2. Perbaikan atau Reparasi

a. Running Repair yaitu memperbaiki kapal yang mengalami kerusakan tetapi kapal tersebut masih bisa beroperasi pada saat perbaikan, kapal yang rusak tidak perlu dibawa ke galangan kapal tetapi cukup diperbaiki ditempat dimana kapal itu rusak.

b. Flotting Repair yaitu memperbaiki kapal yang rusak tadi dibawa ke galangan kapal untuk diperbaiki, tetapi kapal tersebut tidak sempat dinaikkan ke darat (Docking), kapal cukup diperbaiki di galangan kapal saja.

c. Docking Repair yaitu memperbaiki kapal yang rusak atau kapal yang telah tiba saatnya untuk mengalami docking (setiap satu tahun sekali) agar tetap berjalan sebagaimana mestinya, cara kerjanya ialah kapal yang rusak dibawa ke galangan kapal, lalu kapal tersebut dinaikkan ke darat kemudian diperbaiki.

3. Modifikasi Kapal

Modifikasi kapal yaitu kapal yang akan dimodifikasi dibuat bentuk dan fungsinya kemudian kapal dinaikkan ke darat. Adapun modifikasi yang dilakukan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar adalah sebagai berikut:

a. Mengubah Kapal Barang menjadi Kapal Penumpang atau sebaliknya.

- b. Mengubah Kapal Tongkang menjadi Kapal Ikan atau sebaliknya.
- c. Mengubah Kapal Barang menjadi Kapal Tongkang atau sebaliknya.
- d. Mengubah Kapal Barang menjadi Kapal Ikan atau sebaliknya.

Adapun proses produksi PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)

Makassar adalah sebagai berikut:

- a. Kantor pusat menerima order dari pihak eksternal (pemesan).
- b. Order ini kemudian ditindak lanjuti melalui negosiasi antara pihak manajemen PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar dengan pihak eksternal (pemesan) tersebut tercapai suatu kesepakatan.
- c. Setelah kesepakatan tercapai maka langkah selanjutnya adalah membuat kontrak kerja di atas materai.
- d. Atas dasar kontrak kerja ini, Kantor pusat memerintahkan unit usaha untuk melaksanakan pekerjaan.
- e. Unit usaha menyusun rencana kontruksi dan rencana produksi ini.
- f. Berdasarkan rencana kontruksi dan rencana produksi ini, disusun time schedule.
- g. Pelaksanaan produksi segera dilakukan dengan berpedoman pada time schedule.

B. Analisis Data Responden

1. Karakteristik Responden

Karakteristik deskripsi responden merupakan suatu bentuk gambaran dari objek penelitian yang memberikan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diuraikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	60	82,19%
2	Perempuan	13	17,81%
	TOTAL	73	100,00%

Tabel 4.1 di atas dapat diuraikan bahwa dari 73 responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 60 orang atau 82,19% dan sisanya berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 13 orang atau 17,81%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden yang berjenis kelamin perempuan yang bekerja pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat diuraikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SD	0	0,00%
2	SLTP	0	0,00%
3	SLTA	5	6,85%
4	D3	7	9,59%
5	S1	55	75,34%
6	S2	6	8,22%
7	Lainnya	0	0,00%
Total		73	100,00%

Berdasarkan tabel 4,2 di atas dapat diketahui bahwa dari kategori tingkat pendidikan SD sebanyak 0 dengan presentase 0%, SLTP sebanyak 0 dengan presentase 0%. SLTA sebanyak 5 dengan presentase 6,85%. D3 sebanyak 7 dengan presentase 9,59%. S1 sebanyak 55 dengan presentase 75,34%. S2 sebanyak 6 dengan presentase 8,22%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	% Total
1	18 - 25 Tahun	26	35,62%
2	26 - 30 tahun	36	49,32%
3	31 - 40 tahun	4	5,48%
4	> 40 tahun	7	9,59%
Total		73	100,00%

Berdasarkan tabel 4,3 diatas dapat di ketahui untuk usia 18-25 tahun sebanyak 26 responden dengan presentase 35,62%. Usia 26-30 tahun sebanyak 36 responden dengan presentase 49,32%. Usia 31-40 tahun sebanyak 4 responden dengan presentase 5,48%. Usia >40 tahun sebanyak 7 responden dengan presentase 9,59% yang merupakan responden terbanyak dalam data berdasarkan karakteristik usia.

2. Hasil Uji Validitas

Arikunto (2006:160) menyatakan bahwa uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan derajat kesahihan atau validitas suatu instrumen. Pernyataan kuisisioner merupakan alat ukur yang diperlukan untuk mengukur tujuan penelitian, sehingga setiap unsur pernyataan dalam kuisisioner perlu diukur keabsahannya.

Dari tabel output SPSS pada uji validitas, tidak ditemukan nilai r hitung yang lebih kecil. r tabel dapat dilihat pada tabel r statistik dimana nilai $df = N - 2$, maka $df = 73 - 2 = 71 = 0.1940$

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.644	0.1940	Valid
X1.2	0.596	0.1940	Valid
X1.3	0.743	0.1940	Valid
X1.4	0.744	0.1940	Valid
X1.5	0.896	0.1940	Valid
X1.6	0.569	0.1940	Valid
X1.7	0.723	0.1940	Valid

Total $X1 = 1 > 0.1940$ hal ini di nyatakan item pernyataan dari variabel lingkungan kerja valid.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Masa Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.705	0.1940	Valid
X2.2	0.660	0.1940	Valid
X2.3	0.738	0.1940	Valid
X2.4	0.735	0.1940	Valid
X2.5	0.807	0.1940	Valid
X2.6	0.763	0.1940	Valid
X2.7	0.774	0.1940	Valid

Total $X2 = 1 > 0.1940$ hal ini di nyatakan item pernyataan dari variabel Masa kerja valid.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Etos Kerja

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0.770	0.1940	Valid
Y.2	0.789	0.1940	Valid
Y.3	0.838	0.1940	Valid
Y.4	0.858	0.1940	Valid
Y.5	0.783	0.1940	Valid
Y.6	0.724	0.1940	Valid

Total $Y = 1 > 0.1940$ hal ini di nyatakan item pernyataan dari variabel Etos kerja valid.

3. Hasil Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen pengukuran yang digunakan dalam kuisisioner.

a. Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja

Hasil pengujian dari pernyataan dalam kuisisioner pada variabel X1 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.834	.831	7

Berdasarkan hasil output *reliability statistics* SPSS diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.834. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 maka kuisiner atau angket dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan berarti item yang mempengaruhi masa kerja reliabel.

b. Hasil Uji Realibilitas Masa Kerja

Hasil pengujian dari pernyataan dalam kuisiner pada variabel X2 dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas Masa Kerja

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.867	.875	7

Berdasarkan hasil output *reliability statistics* SPSS diatas dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.867. Jika nilai

Cronbach's *Alpha* > 0.6 maka kuisiner atau angket dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan berarti item yang mempengaruhi masa kerja reliabel.

c. Hasil Uji Realibilitas Etos Kerja

Hasil pengujian dari pernyataan dalam kuisiner pada variabel Y dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas Etos Kerja

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.883	6

Berdasarkan hasil output *reliability statistics* SPSS diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's *Alpha* sebesar 0.881. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 maka kuisiner atau angket dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan berarti item yang mempengaruhi masa kerja reliabel.

4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependent (X) terhadap variabel independent (Y).

Adapun persamaan regresi linier berganda secara umum ialah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.241	2.793		4.741
	Lingkungan kerja (X1)	-.012	.076	-.015	-.160
	Masa kerja (X2)	.443	.066	.626	6.689
					Sig.
					.000
					.873
					.000

a. Dependent Variable: Etos kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta α sebesar 13.241, lingkungan kerja sebesar -0.012 dan masa kerja sebesar 0.443. sehingga dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 13.241 + -0.012 + 0.443$$

Yang berarti:

- Nilai konstanta Etos kerja (Y) sebesar 13.241 yang menyatakan variabel X1 dan X2 sama dengan nol yaitu Lingkungan kerja dan masa kerja maka etos kerja sebesar 13.241
- Koefisien Lingkungan kerja (X1) sebesar -0.012 berarti jika variabel independet nilainya tetap bahwa setiap terjadi penurunan variabel

lingkungan kerja sebesar 1% maka etos kerja (Y) akan menurun sebesar -0.012 (-12%).

- c) Koefisien Masa kerja (X2) sebesar 0.443 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan masa kerja (X2) sebesar 1% maka etos kerja meningkat sebesar 0.443 (44.3%). Atau sebaliknya jika terjadi penurunan sebesar 1% maka etos kerja menurun sebesar 1% maka etos kerja akan menurun sebesar 0.443 (44.3%).

5. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji T

Uji t atau uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial masing-masing variabel penelitian. Berikut hasil uji t dalam penelitian ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji T

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.241	2.793		4.741	.000
	Lingkungan kerja (X1)	-.012	.076	-.015	-.160	.873
	Masa kerja (X2)	.443	.066	.626	6.689	.000

a. Dependent Variable: Etos kerja (Y)

1) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t yang didapat adalah -0.160 dan nilai t tabel adalah 2.3800 (df=71).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t – hitung lebih kecil daripada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar daripada

alpha ($0.873 > 0.05$). dengan demikian, dapat simpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh variabel masa kerja terhadap etos kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat disimpulkan bahwa nilai t yang didapat adalah 0.443 dan nilai t tabel adalah 2.3800 (df=71). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t – hitung lebih kecil daripada nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar daripada alpha ($0.000 < 0.05$). dengan demikian, dapat simpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel masa kerja terhadap kinerja karyawan.

b) Hasil Uji F

Uji F atau uji simultan digunakan untuk melihat pengaruh simultan kedua variable independen (Lingkungan kerja dan Masa kerja) terhadap variabel dependen (Etos kerja). Berlaku hasil olah data uji F

Tabel 4.12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.911	2	131.455	22.424	.000 ^b
	Residual	410.350	70	5.862		
	Total	673.260	72			

a. Dependent Variable: Etos kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Masa kerja (X2), Lingkungan kerja (X1)

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan bahwa, nilai f-hitung yang didapat sebesar 22.424 dan nilai f tabel adalah sebesar

2.35. hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar daripada nilai f tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α ($0.000 > 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan lingkungan kerja dan masa kerja terhadap etos kerja pegawai.

6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dalam hasil penelitian ditunjukkan dengan nilai R square. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.373	2.421

a. Predictors: (Constant), Masa kerja (X2), Lingkungan kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0.391 atau 39.1. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel lingkungan kerja dan masa kerja sebesar 39.1% terhadap variabel etos kerja. Sisanya sebesar 60.1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. besar pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap etos kerja masih tergolong kecil 39.1%, disebabkan adanya variabel penting yang sangat berpengaruh tetapi peneliti belum dimasukkan sebagai indikator dalam operasional variabel.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Uji Parsial Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa nilai t yang didapat adalah -0.160 dan nilai t tabel adalah 2.3800 ($df=71$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t – hitung lebih kecil daripada nilai t -tabel dan nilai signifikansi lebih besar daripada α ($0.873 > 0.05$). dengan demikian, dapat simpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Serdamayanti (2017) dalam kutipan (Rosdaiana, Nurhidayanti S, Arifuddin Manne, Lukman Setiawan, 2021:122) mengatakan lingkungan kerja merupakan alat dan bahan yang ada disekitar tempat orang bekerja dan dapat mempengaruhi metode kerja dan peraturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Saat seseorang menyukai lingkungannya bekerja, dapat membuat orang itu lebih merasa nyaman bekerja dan dapat menghabiskan jam kerjanya secara produktif. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung proses produksi maka berpengaruh terhadap menurunnya produktivitas karyawan.

2. Uji Parsial Pengaruh variabel masa kerja terhadap etos kerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian\ dapat disimpulkan bahwa nilai t yang didapat adalah 0.443 dan nilai t tabel adalah 2.3800 ($df=71$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t – hitung lebih kecil daripada nilai t -tabel dan nilai signifikansi lebih besar daripada α ($0.000 < 0.05$).

dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel masa kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Simultan pengaruh variabel lingkungan kerja dan masa kerja terhadap etos kerja karyawan

Hasil olah data menunjukkan bahwa, nilai f-hitung yang didapat sebesar 22.424 dan nilai f tabel adalah sebesar 2.35. hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar daripada nilai f tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 > 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan lingkungan kerja dan masa kerja terhadap etos kerja pegawai.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta α sebesar 13.241, lingkungan kerja sebesar -0.012 dan masa kerja sebesar 0.443. sehingga dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 13.241 + -0.012 + 0.443$$

Yang berarti:

- a) Nilai konstanta Etos kerja (Y) sebesar 13.241 yang menyatakan variabel X1 dan X2 sama dengan nol yaitu Lingkungan kerja dan masa kerja maka etos kerja sebesar 13.241
- b) Koefisien Lingkungan kerja (X1) sebesar -0.012 berarti jika variabel independet nilainya tetap bahwa setiap terjadi penurunan variabel lingkungan kerja sebesar 1% maka etos kerja (Y) akan menurun sebesar -0.012 (-12%).

Koefisien Masa kerja (X_2) sebesar 0.443 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan masa kerja (X_2) sebesar 1% maka etos kerja meningkat sebesar 0.443 (44.3%). Atau sebaliknya jika terjadi penurunan sebesar 1% maka etos kerja menurun sebesar 1% maka etos kerja akan menurun sebesar 0.443 (44.3%).

5. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R Square adalah sebesar 0.391 atau 39.1. Hal ini berarti variasi kekuatan pengaruh variabel lingkungan kerja dan masa kerja sebesar 39.1% terhadap variabel etos kerja. Sisanya sebesar 60.1% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besar pengaruh lingkungan kerja dan masa kerja terhadap etos kerja masih tergolong kecil 39.1%, disebabkan adanya variabel penting yang sangat berpengaruh tetapi peneliti belum dimasukkan sebagai indikator dalam operasional variabel.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, masa kerja terhadap etos kerja karyawan. Dilihat dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan hasil pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa nilai t yang didapat adalah -0.160 dan nilai t tabel adalah 2.3800 ($df=71$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t – hitung lebih kecil daripada nilai t -tabel dan nilai signifikansi lebih besar daripada α ($0.873 > 0.05$). dengan demikian, dapat simpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian\ dapat disimpulkan bahwa nilai t yang didapat adalah 0.443 dan nilai t tabel adalah 2.3800 ($df=71$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t – hitung lebih kecil daripada nilai t -tabel dan nilai signifikansi lebih besar daripada α ($0.000 < 0.05$). dengan demikian, dapat simpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel masa kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil olah data menunjukkan bahwa, nilai f -hitung yang didapat sebesar 22.424 dan nilai f tabel adalah sebesar 2.35 . hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai f hitung lebih besar daripada nilai f tabel dan

4. nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 > 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan lingkungan kerja dan masa kerja terhadap etos kerja pegawai.

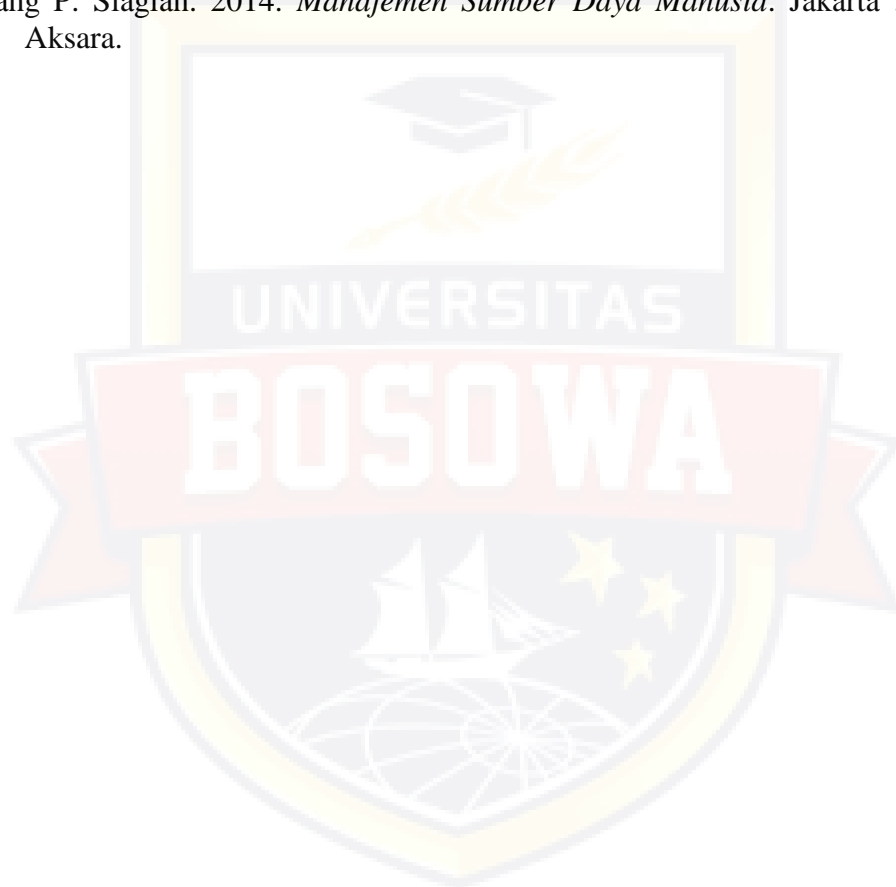
B. Saran

1. Lingkungan kerja dan masa kerja berdasarkan uji koefisien determinan ditemukan pengaruhnya masih kategori kecil, sehingga perlu adanya usaha yang intensif dari perusahaan untuk melakukan perubahan yang signifikan.
2. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya yang berkeinginan untuk meneliti pada masalah yang sama maka disarankan untuk memasukkan variabel-variabel yang penting lainnya untuk menemukan pengaruh yang lebih besar dan signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, Ari. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Palembang*. Skripsi, Universitas Tridinanti Palembang, Palembang
- Asriani, Dian. 2018. “ *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar* “. Skripsi. Makassar:Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Bahri, Syaiful. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis – Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta : ANDI (Anggota IKAPI)
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru
- Handoko. 2007. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFPE.
- Hendra Fridolin Ananda Sudater Siagian. 2022. *Etos Kerja, Pentingkah ?*. (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-lahat/baca-artikel/15463/Etos-Kerja-Pentingkah.html> diakses pada 24 Februari 2023)
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Manne, A., & Setiawan, L. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Dunia Marine Products Makassar*. Ekonomi Bosowa Indonesia”. Disertasi Psikologi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesi
- Psikologis terhadap Komitmen Dosen pada Universitas
- Rudiansyah. 2014. *Manajemen Kekaryawanan*, Yogyakarta:Penerbit Kanisius.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Cet 3
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju, Bandung.
- Seniati, Ali Nina Liche. 2002. “Pengaruh Masa Kerja,

- Seniati, Ali Nina Liche. 2002. *“Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen pada Universitas Indonesia”*. Disertasi Psikologi, Depok Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Sihaloho, RD dan Hotline Siregar. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol. 9, No. 2, (<https://jurnal.darmaagung.ac.id> diakses pada 21 Februari 2023)
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.





LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lokasi Penelitian

Perusahaan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)



Lampiran 2 : Lembar Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)

Assalamualaikum. Wr. Wb

Saya Nur Azizah Achmad mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa. Dalam rangka kegiatan penelitian skripsi yang akan saya lakukan guna mencapai gelar S-1 jurusan Manajemen, saya mengharapkan kesediaan dan keikhlasan saudara(i) untuk mengisi kuisisioner penelitian saya ini. Segala bentuk isian dan jawaban responden dijamin kerahasiaannya. Terima kasih bantuan dan kerjasamanya.

A. Profil Responden

Berilah tanda *check list* (✓) untuk setiap jawaban yang menurut anda sesuai dengan diri anda.

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita

2. Usia : 18 – 25 tahun 31 – 40 tahun
 26 – 30 tahun > 40 tahun

3. Pendidikan Terakhir : SD SLTP SLTA
 D3 S1 S2
 Lainnya

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Sebelum mengisi kuisisioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat
2. Bapak/Ibu beri *check list* (√) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya di perbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif, beri tanda (x) pada kolom yang salah kemudian beri tanda (√) pada kolom yang sesuai.
5. Semua pernyataan yang ada mohon dijawab tanpa ada satupun terlewatkan.

C. Keterangan Jawaban

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

Kuisisioner Lingkungan Kerja

Isi dan beri tanda *check list* (√) pada pilihan jawaban.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Fasilitas yang ada dalam ruang kerja memudahkan saya melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan saya					
2	Alat bantu kerja yang tersedia dapat memberikan rasa nyaman sehingga dapat menunjang pekerjaan saya					

3	Bangunan tempat saya bekerja dapat memberikan rasa nyaman sehingga dapat menunjang pekerjaan saya					
4	Sarana angkut mendukung saya untuk sampai ditempat kerja dengan tepat waktu					
5	Saya merasa aman dan nyaman dengan bangunan tempat saya bekerja					
6	Terbangun hubungan baik dan kerjasama dengan sesama rekan kerja saya					
7	Saya selalu membangun hubungan yang baik dengan pimpinan saya					

Kuisisioner Masa Kerja

Isi dan beri tanda *check list* (✓) pada pilihan jawaban.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang saya hadapi					
2	Saya terampil dalam melaksanakan pekerjaan saya					
3	Saya mampu mengatasi kesehatan mental agar tidak mengganggu pekerjaan saya					
4	Lamanya waktu bekerja dijadikan pertimbangan perusahaan dalam melakukan pengembangan karir					
5	Pengembangan karir yang diterapkan mampu mengurangi kejenuhan kerja					

6	Perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
7	Intensif yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan target yang dicapai karyawan					

Kuisiонер Etos Kerja

Isi dan beri tanda *check list* (√) pada pilihan jawaban.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja					
2	Memiliki kemampuan hubungan yang baik dengan pimpinan PT.IKI					
3	Saya mampu mengatasi hambatan dalam bekerja					
4	Saya teliti dan teratur dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya memiliki kemampuan dalam menguasai pekerjaan dan menjalankan tugas					
6	Sebagai karyawan saya sangat menjunjung tinggi kode etik profesi di PT.IKI					

Lampiran 3 : Tabulasi Data

1. Tabulasi Data Lingkungan Kerja (X1)

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	JUMLAH
1	4	4	4	4	4	4	5	29
2	5	5	5	5	5	5	5	35
3	5	5	4	4	5	5	5	33
4	5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	4	34
6	4	4	3	3	3	4	4	25
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	5	4	4	5	5	4	4	31
9	5	4	4	5	4	3	4	29
10	4	4	2	2	2	4	2	20
11	4	3	3	4	3	4	4	25
12	4	3	4	2	4	4	4	25
13	3	4	3	3	3	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	4	4	3	4	4	5	4	28
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	5	4	4	3	4	5	5	30
18	4	5	4	4	4	4	4	29
19	5	4	4	4	5	5	5	32
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	5	5	5	5	5	5	5	35
22	4	4	4	2	2	3	3	22
23	4	4	2	4	3	4	4	25
24	5	5	3	4	3	4	4	28
25	5	5	4	4	3	3	3	27
26	4	4	4	4	3	4	4	27
27	4	4	5	5	4	3	3	28
28	3	3	4	4	3	4	4	25
29	4	4	5	4	3	4	4	28
30	4	4	5	4	4	4	3	28
31	4	4	2	4	3	4	4	25
32	3	3	4	4	4	5	5	28
33	4	4	3	4	4	4	4	27
34	4	3	3	4	4	4	5	27
35	4	4	4	4	3	4	4	27
36	3	3	2	2	2	4	2	18

37	4	4	3	2	2	4	4	23
38	3	3	4	4	5	5	5	29
39	4	4	4	5	5	4	4	30
40	4	5	5	4	5	4	5	32
41	4	5	5	4	5	4	5	32
42	5	5	5	4	5	4	5	33
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	5	5	5	5	4	4	32
45	3	4	3	4	3	3	3	23
46	5	5	5	4	4	4	4	31
47	4	4	3	2	2	4	3	22
48	4	4	5	3	3	4	4	27
49	4	4	5	5	5	4	4	31
50	4	4	5	5	5	4	4	31
51	4	4	4	4	5	5	5	31
52	4	4	4	4	4	4	4	28
53	5	5	4	4	5	5	5	33
54	5	5	5	5	5	5	5	35
55	4	4	4	5	5	5	5	32
56	5	5	5	4	4	4	4	31
57	4	4	5	5	5	5	5	33
58	4	4	5	4	4	4	4	29
59	4	4	4	4	5	5	5	31
60	4	4	4	3	3	3	3	24
61	4	4	3	4	3	4	4	26
62	4	3	3	5	3	3	3	24
63	4	2	5	4	4	4	4	27
64	4	4	4	4	4	4	4	28
65	5	5	5	5	3	3	3	29
66	5	5	5	5	4	4	4	32
67	4	4	4	5	5	4	4	30
68	5	4	5	5	5	5	5	34
69	4	4	4	3	3	4	4	26
70	5	5	5	5	5	5	5	35
71	4	4	4	4	4	4	5	29
72	5	5	5	5	5	4	4	33
73	5	5	5	5	5	5	5	35

40	4	4	4	4	4	4	5	29
41	4	4	4	4	4	4	5	29
42	4	4	4	4	4	4	5	29
43	4	4	4	3	4	4	5	28
44	4	3	4	3	4	4	5	27
45	4	4	4	3	4	4	3	26
46	4	4	4	3	4	4	4	27
47	5	5	5	5	5	5	5	35
48	3	4	3	4	4	4	4	26
49	4	4	4	4	4	3	4	27
50	4	4	4	4	4	4	4	28
51	5	5	5	5	5	5	5	35
52	4	3	2	2	3	4	3	21
53	4	4	3	2	5	5	5	28
54	5	5	5	5	5	5	5	35
55	5	5	5	2	5	5	5	32
56	5	5	5	4	5	5	5	34
57	4	4	3	3	4	4	4	26
58	5	4	5	4	4	4	4	30
59	4	3	2	2	3	4	3	21
60	5	5	3	3	4	5	5	30
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	4	3	4	4	4	4	5	28
63	5	4	5	4	4	4	4	30
64	5	5	5	5	5	5	5	35
65	4	4	4	4	5	5	5	31
66	5	5	5	4	4	4	4	31
67	5	5	5	5	5	5	5	35
68	4	4	3	3	4	4	4	26
69	5	5	4	4	4	5	5	32
70	4	4	4	4	3	3	3	25
71	5	5	5	4	5	4	5	33
72	3	3	4	4	5	5	5	29
73	5	5	4	4	4	3	3	28

3. Data Etos Kerja (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	JUMLAH
1	5	5	4	5	4	5	28
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	5	4	5	29
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	3	3	3	4	21
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	5	5	5	5	28
8	5	4	4	4	4	5	26
9	5	4	4	4	4	5	26
10	2	4	2	3	2	3	16
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	3	3	3	3	5	20
13	4	4	4	4	4	5	25
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	3	4	5	5	25
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	5	4	5	5	5	29
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	4	5	5	4	28
22	5	5	5	5	5	5	30
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	3	4	4	23
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	4	4	4	24

40	3	4	4	4	5	5	25
41	3	4	4	4	5	5	25
42	3	4	4	4	5	5	25
43	3	4	4	4	5	5	25
44	3	4	4	4	4	4	23
45	3	3	3	3	4	4	20
46	5	5	3	3	5	5	26
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	4	3	3	5	5	24
49	4	4	4	4	4	4	24
50	5	5	5	5	5	5	30
51	4	4	4	4	4	4	24
52	4	3	4	3	3	3	20
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	4	4	4	4	4	25
56	4	4	4	4	4	4	24
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	4	4	5	28
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	4	4	4	4	4	24
61	5	5	5	5	5	5	30
62	5	5	5	5	5	5	30
63	5	5	5	4	4	5	28
64	5	5	5	4	4	4	27
65	5	5	5	4	4	5	28
66	4	3	4	4	5	5	25
67	5	5	5	4	4	4	27
68	3	3	4	4	3	3	20
69	4	4	5	5	5	4	27
70	5	5	3	3	3	3	22
71	5	5	5	5	5	5	30
72	4	4	3	3	3	4	21
73	5	5	4	4	3	3	24

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

1. Hasil Uji Variabel Lingkungan Kerja (X1)

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,671**	,433**	,397**	,390**	,196	,264*	,644**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,001	,097	,024	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	,671**	1	,417**	,333**	,342**	,126	,193	,596**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,004	,003	,289	,102	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	,433**	,417**	1	,526**	,618**	,170	,361**	,743**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,150	,002	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	,397**	,333**	,526**	1	,697**	,181	,373**	,744**
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000		,000	,126	,001	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.5	Pearson Correlation	,390**	,342**	,618**	,697**	1	,561**	,696**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,001	,003	,000	,000		,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.6	Pearson Correlation	,196	,126	,170	,181	,561**	1	,713**	,569**
	Sig. (2-tailed)	,097	,289	,150	,126	,000		,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.7	Pearson Correlation	,264*	,193	,361**	,373**	,696**	,713**	1	,723**
	Sig. (2-tailed)	,024	,102	,002	,001	,000	,000		,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X1.TOTAL	Pearson Correlation	,644**	,596**	,743**	,744**	,896**	,569**	,723**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Variabel Masa Kerja (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,660**	,596**	,418**	,491**	,399**	,423**	,705**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	,660**	1	,560**	,467**	,422**	,350**	,313**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,002	,007	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	,596**	,560**	1	,536**	,481**	,407**	,466**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.4	Pearson Correlation	,418**	,467**	,536**	1	,463**	,469**	,385**	,735**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.5	Pearson Correlation	,491**	,422**	,481**	,463**	1	,687**	,777**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.6	Pearson Correlation	,399**	,350**	,407**	,469**	,687**	1	,750**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000		,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.7	Pearson Correlation	,423**	,313**	,466**	,385**	,777**	,750**	1	,774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,001	,000	,000		,000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73
X2.TOTAL	Pearson Correlation	,705**	,660**	,738**	,735**	,807**	,763**	,774**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas Etos Kerja (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y.TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,781**	,608**	,533**	,355**	,366**	,770**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,001	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y2	Pearson Correlation	,781**	1	,577**	,594**	,412**	,412**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y3	Pearson Correlation	,608**	,577**	1	,800**	,551**	,444**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y4	Pearson Correlation	,533**	,594**	,800**	1	,665**	,498**	,858**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y5	Pearson Correlation	,355**	,412**	,551**	,665**	1	,745**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,000	,000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y6	Pearson Correlation	,366**	,412**	,444**	,498**	,745**	1	,724**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000		,000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Y.TOTAL	Pearson Correlation	,770**	,789**	,838**	,858**	,783**	,724**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.834	.831	7

2. Hasil Uji Reliabilitas Masa Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.867	.875	7

3. Hasil Uji Reliabilitas Etos Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.883	6

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.241	2.793		4.741	.000
	Lingkungan kerja (X1)	-.012	.076	-.015	-.160	.873
	Masa kerja (X2)	.443	.066	.626	6.689	.000

a. Dependent Variable: Etos kerja (Y)

Uji Hipotesis

1. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.241	2.793		4.741	.000
	Lingkungan kerja (X1)	-.012	.076	-.015	-.160	.873
	Masa kerja (X2)	.443	.066	.626	6.689	.000

a. Dependent Variable: Etos kerja (Y)

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.911	2	131.455	22.424	.000 ^b
	Residual	410.350	70	5.862		
	Total	673.260	72			

a. Dependent Variable: Etos kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Masa kerja (X2), Lingkungan kerja (X1)

3. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.373	2.421

a. Predictors: (Constant), Masa kerja (X2), Lingkungan kerja (X1)



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231
Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568
<http://www.universitasbosowa.ac.id>

Nomor : A.1467/FEB/UNIBOS/VII/2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Melakukan Penelitian & Pengambilan Data

Kepada Yth.
PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)
Di,-
Makassar

Disampaikan dengan hormat, bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar di bawah ini :

Nama : Nur Azizah Achmad
NIM : 4519012015
Program Studi : Manajemen
No. Telp/Hp : 082347299502

Akan melakukan Penelitian dengan Judul :

“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)”

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima/mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan penelitian di lokasi yang diinginkan.

Demikian surat kami, atas bantuan yang diberikan, diucapkan terima kasih.

Makassar, 4 Juli 2023

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


Dr. Hj. Herminawati Abubakar, SE., MM
NIDN. 09.2312.680

Tembusan
1. Rektor Universitas Bosowa
2. Arsip

Nomor : 148 /IKI-SDM / VII /2023
 Lampiran : -
 Perihal : Penelitian & Pengambilan Data

Kepada Yth,
**Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
 Universitas Bosowa**
 Di -

Tempat

Dengan Hormat,
 Menindaklanjuti Surat Ibu Nomor A./667/FEB/UNIBOS/VII/2023 tanggal 26 Juli 2023 Perihal Penelitian & Pengambilan Data, maka bersama ini disampaikan bahwa PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) dapat menyetujui dan memberikan kesempatan terhitung mulai tanggal 27 Juli 2023 s/d 27 Agustus 2023, kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

No.	Nama	Stambuk	Judul
1.	Nur Azizah Achmad	4519012015	"Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero)"


Hal yang perlu dipatuhi selama menjalankan **Penelitian & Pengambilan Data** adalah sebagai berikut :

- Peserta **Penelitian & Pengambilan Data** terlebih dahulu melapor pada Departemen SDM untuk mendapatkan penjelasan lebih lanjut.
- Peserta **Penelitian & Pengambilan Data** diharuskan mentaati semua ketentuan perusahaan.
- Peserta **Penelitian & Pengambilan Data** diharuskan memakai pakaian seragam, Pakaian Kerja, tanda pengenalan (atribut) sepatu, Khusus pria rambut tidak melewati krah baju serta memakai helm pengaman.
- Peserta **Penelitian & Pengambilan Data** apabila tertimpa Musibah / kecelakaan kerja pada PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) hanya dapat memberikan pertolongan pertama pada poliklinik perusahaan dan perawatan lanjutan menjadi tanggungan yang bersangkutan.
- Peserta **Penelitian & Pengambilan Data** mengasuransikan diri.
- Peserta **Penelitian & Pengambilan Data** setelah selesai melaksanakan Penelitian & Pengambilan Data diwajibkan menyerahkan 1 (satu) rangkap laporannya pada SDM.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Makassar, 27 Juli 2023

PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (Persero)


Ir. Hj. Yusni Ermida Saleh, MM,
 Manager SDM

Cc :

1. GM. Produksi
2. Arsip

Amanah – Kompeten – Harmonis – Loyal – Adaptif – Kolaboratif



Certified -
 ACS ISO 9001 - 2015
 ACS ISO 14001 - 2015
 ACS ISO 45001 - 2018

PT INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO)
 Kantor Pusat & Galangan Makassar
 Jl. Galangan Kapal 31 Makassar 90215
 Sulawesi Selatan, Indonesia
 T +62 411448553, F +62411448558
 www.ikshipyard.co.id

Unit Dak & Galangan Bitung
 Jl. Samuel Langsuru Patehen Bitung 95524
 Sulawesi Utara, Indonesia
 T +62 43821140, F +62 43821041
 Email: gk1.bitung@ikshipyard.co.id

Kantor Perwakilan Jakarta
 Gedung Aritum Seman Blok C 12 A
 Jl. Senen Raya, Jakarta Pusat 10410
 Tels./Faks :