PENINGKATAN ETOS KERJA KARYAWAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN HUBUNGAN ANTARA MANUSIA PADA PT. TELKOM AKSES DIVISI SURVEY DESIGN & INVENTORY REGIONAL 3 WITEL BANDUNG

Lisa Amurti[1] Umi Narimawati[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia
lisaamurti@gmail.com[1] dyanumi27@gmail.com[2]

ABSTRACT

The discipline of employees in addressing the rules of working hours is not in accordance with company rules, decorating workspaces that lack concept, lack of confidence when communicating with leaders, differences in opinions and principles that occur and limited office facilities in the work environment. This study aims to acknowledge the increase in Employee Work Ethics through the Work Environment and Relationships between Humans. This study uses multiple regression analysis, descriptive verification. Descriptive analysis is used to determine the development of the Work Environment, Human Relations and Employee Work Ethics, while the verification analysis is used to determine the increase in Employee Work Ethics through the Work Environment and Human Relations both partially and simultaneously. Based on the results of this study indicate that the Work Environment, Human Relations and Employee Work Ethics are in good enough condition. Partially Employee Work Ethics are positively and significantly influenced through the Work Environment, Employee Work Ethics are positively and significantly influenced through Human Relations. Simultaneously Employee Work Ethics are influenced positively through the Work Environment and Relationships between Humans, this is because a good and conductive work environment creates enthusiasm for employees in completing their work and also the relationships between fellow employees and between superiors and subordinates are well established in accordance with the applicable rules so as to improve employee work ethic at PT. Telkom Design & Inventory Division Regional 3 Witel Bandung.

Keywords: Work Environment, Human Relations, Employee Work Ethics

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia memiliki kemampuan untuk menggerakkan semua sumber daya yang ada. Tanpa adanya SDM yang baik, perusahaan akan sulit berkembang. Kekuatan setiap perusahaan atau organisasi adalah terletak pada SDM yang mengelola dan menanganinya apabila SDM diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat, untuk mengembangkan kemampuan, dan menggunakannya secara tepat maka perusahaan atau organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang serta adanya peningkatan produktivitas.

Di sebuah lembaga organisasi khususnya perusahaan yang berkembang di bidang telekomunikasi kualitas etos kerja karyawan perlu di perhatikan, adapun kondisi lingkungan kerja serta hubungan para karyawannya guna mencapai tujuan dan pencapaian etos kerja yang tinggi. Penelitian ini dilakukan pada sebuah anak perusahaan BUMN yang bergerak di dalam bidang penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. PT Telkom Akses merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat indonesia.

Faktor pendukung agar telaksananya peningkatan produktivitas diantaranya Lingkungan Kerja. “Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi” menurut Sihombing (2006) dalam Akhmad Barkati (2013:301). Kondisi Lingkungan kerja yang menyenangkan, ruangan kerja yang nyaman akan memperbaiki moral karyawan dan kesungguhan kerja karyawan. Sukoco (2015) dalam Anggita Anis Wijayanti (2017:563) menyatakan bahwa “tingkat produktivitas pegawai yang tinggi merupakan harapan semua organisasi atau perusahaan, dan lingkungan yang sesuai akan mendukung tercapainya tujuan tersebut”.

Hubungan antar manusia bertujuan untuk menumbuhkan rasa hormat terhadap satu sama lain dan selalu memberikan arahan kepada setiap karyawan, berkomunikasi antar unit, mengenal sebuah perbedaan dan kepekaan terhadap sesama. “Hubungan Antar Manusia merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi yang baik antar perorangan ataupun komunikasi dalam instansi suatu perusahaan atau internal perusahaan” menurut (Onong Uchjana Effendy, 2016) dalam Juli Murwani (2017:562) sedangkan menurut Herujito (2010) dalam Juli Murwani (2017:563) menyatakan bahwa “human relation merupakan suatu studi yang berkenaan dengan studi tentang manusia”. Oleh karena itu setiap perusahaan harus terus memperhatikan kebutuhan setiap karyawannya.

Etos kerja terbentuk apabila seorang karyawan sudah memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal. “Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya” menurut (Jansen Sinamo, 2011:18). Kemudian Panji Anoraga (2009:26) mendefinisikan “etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi”.

Dari hasil survey awal peneliti mengidentifikasikan bahwa ada sebagian karyawan PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung, merasa kedisiplinan karyawan didalam menyikapi aturan jam kerja belum sesuai dengan aturan perusahaan, dekorasi ruang kerja yang kurang berkonsep, kurangnya rasa percaya diri saat berkomunikasi dengan pimpinan, adanya perbedaan pendapat dan prinsip yang terjadi, dan keterbatasannya fasilitas kantor di lingkungan kerja.

1.2 Identifikasi & Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Kedisiplinan karyawan didalam menyikapi aturan jam kerja belum sesuai dengan aturan perusahaan.
2. Meningkatkan rasa percaya diri saat berkomunikasi dengan pimpinan.
3. Adanya perbedaan pendapat dan prinsip.
4. Perbaikan dekorasi ruang kerja yang kurang berkonsep.
5. Keterbatasannya fasilitas kantor di lingkungan kerja..

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Lingkungan Kerja, Hubungan antar Manusia dan Etos Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.
2. Apakah peningkatan Etos Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.
3. Apakah peningkatan Etos Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Hubungan antar Manusia pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.

4. Apakah peningkatan Etos Kerja Karyawan dipengaruhi secara simultan melalui Lingkungan Kerja Karyawan dan Hubungan antar Manusia pada PT. Telkom Akses divisi survey desain Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Peneitian

Maksud dari penelitianini untuk memperoleh data–data informasi yang diperlukan sebagaimana yang di gambarkan dalam perumusan masalah mengenai Peningkatan Etos Kerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Dan Hubungan Manusia pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Lingkungan kerja, Hubungan antar Manusia dan Etos Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.
2. Mengetahui peningkatan Etos Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.
3. Mengetahui peningkatan Etos Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Hubungan antar Manusia pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.
4. Untuk mengetahui peningkatan Etos Kerja Karyawan dipengaruhi secara simultan melalui Lingkungan Kerja dan Hubungan antar Manusia pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan bagi PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung dalam meningkatkan etos kerja karyawan melalui lingkungan kerja dan hubungan antar manusia. Penelitian ini bisa bermanfaat sebagai informasi bagi perusahaan dan sebagai bahan rujukan bagi pihak-pihak terkait.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang sarjana (S1) pada program studi manajemen, dan hasil penelitian ini dapat memperkaya ilmu pengetahuan yang ada.

2. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

Menurut Sri Widodo Soedarso (2015:94), mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut”.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor–faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja menurut Sri Widodo (2015:95) antara lain:

1. Penerangan / cahaya di Tempat Kerja
2. Pengatur Suhu Udara di Tempat Kerja
3. Kelembaban di Tempat Kerja
4. Kebisingan di Tempat Kerja
5. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja
7. Bau – bauan di Tempat Kerja
8. Tata Warna di Tempat Kerja
9. Dekorasi di Tempat Kerja
10. Musik di Tempat Kerja
11. Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja
12. Fasilitas di Tempat Kerja

2.1.2 Hubungan antar Manusia

Menurut Soleh Rosyad (2012: 2), “human relations merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi instansi. Human Relations merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar”.

2.1.2.2 Indikator Hubungan antar Manusia

Menurut Oei Istijanto (2010) indikator yang mempengaruhi hubungan antar manusia, yaitu:

1. Hubungan dengan rekan kerja, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama karyawan dan anggota organisasi.
2. Hubungan dengan atasan, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dengan senior.
3. Hubungan klien, adalah ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan didalam dengan perusahaan klien.
4. Hubungan dengan masyarakat adalah ikatan kerja sama yang terbentuk dengan masyarakat yang berada di sekitar lingkungan.

2.1.3 Etos Kerja Karyawan

Menurut Jansen H. Sinamo (2008: 26), “etos kerja professional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Istilah paradigma disini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan,sikap-sikap yang dilahirkan,standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Jadi jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigmakerja tertentu, percaya padanya secara tulus dan serius, serta berkomitmen pada paradigma kerja tersebut maka kepercayaan itu akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja mereka secara khas itulah etos kerja mereka, dan itu pula budaya kerja mereka”.

2.1.3.2 Indikator mempengaruhi Etos Kerja Karyawan

Menurut Alex. S. Nitisemito, (2001: 75) etos kerja mempunyai beberapa indikator yang dapat didapat diukur yaitu:

1. Sikap karyawan
   a. Fleksibilitas saat bekerja
   b. Penyesuaian kerja
2. Perasaan seorang karyawan.
   a. Penguasaan pekerjaan
   b. Senang bekerja
3. Kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya.
   a. Kepatuhan bekerja
   b. Kemauan menyelesaikan pekerjaan
4. Keseriusan karyawan saat bekerja.
   a. Kesungguhan dalam bekerja

2.2 Kerangka Pemikiran

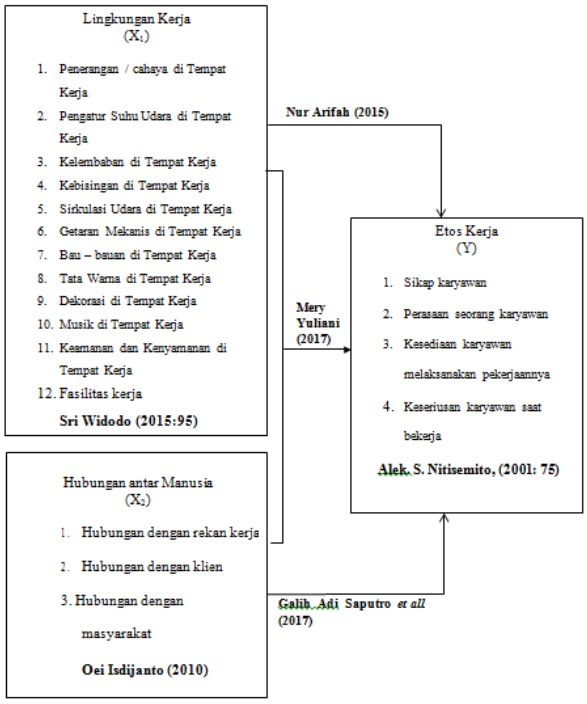
Dalam suatu perusahaan kondisi etos kerja yang di miliki karyawan merupakan suatu bentuk dorongan kepada karyawan agar dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif lagi. Sikap bertanggung jawab, disiplin yang tinngi, ketaatan dalam waktu ataupun bertingkah laku akan sangat terlihat pada saat karyawan tersebut bekerja. Etos kerja dapat tumbuh dalam diri sendiri, seperti halnya menumbuhkan sikap optimis pada diri masing-masing. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan terus

berusaha memperbaiki dirinya serta memiliki semangat bersaing yang sehat.

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas bekerja sehari-hari. Situasi lingkungan kerja yang aman, nyaman, tentram, bersih, dan pencahayaan ruangan yang cukup dapat pengaruh positif terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan kondisi lingkungan kerja yang kotor, berantakan dan memiliki pencahayaan yang kurang akan berdampak negatif bagi kelangsungan kerja karyawan. Oleh karena itu pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal.

Interkasi antara seseorang dan orang lain di semua bidang kehidupan di sebut hubungan antar manusia, secara umum hubungan antar manusia dapat diartikan sebagai kemampuan dalam mengenali tingkah laku, sifat, dan pribadi seseorang. Hubungan manusia merupakan salah satu kebutuhan semua orang karna hakekatnya manusia adalah mahluk sosial yang saling membutuhkan satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama, hambatan yang terjadi dalam hubungan antar manusia ada dua sifatyaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif gangguan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak di sengaja dan di buat oleh pihak lain dan menyebabkan keadaan yang tidak menguntungkan, sedangkan hambatanyang bersifat subjektif ialah hal sengaja yang di buat oleh orang lain untuk menentangan usaha komunikasi.

2.3 Paradigma Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.4 Hipotesis

Sub Hipotesis :

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.

H2: Hubungan antar Manusia berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.

Hipotesis Utama :

Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Hubungan antar Manusia terhadap Etos Kerja PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.

3 METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)
   Variabel independen yang digunakan adalah Lingkungan Kerja (X1), Hubungan antar Manusia (X2)
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)
   Variabel dependen yang digunakan adalah Etos Kerja Karyawan (Y).

3.2 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang antara variabel yang diteliti.

3.2.1 Desain Penelitian

Tabel 3.1

Desain Penelitian

Tujuan Penelitian	Desain Penelitian			
	Jenis Penelitian	Metode yang digunakan	Unit Analisis	Time Horizon
Mengetahui Etos Kerja Karyawan, Lingkungan kerja dan Hubungan antar Manusia pada PT. Telkom di Divisi *Survey Design & Inventory* Regional 3 Witel Bandung	*Descriptive*	*Descriptive dan Survey*	PT. Telkom Akses di Divisi *Survey Design & Inventory* Regional 3 Witel Bandung	*Cross Sectional*
Mengetahui peningkatan Etos Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja pada PT. Telkom Akses di Divisi *Survey Design & Inventory* Regional 3 Witel Bandung	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	PT. Telkom Akses di Divisi *Survey Design & Inventory* Regional 3 Witel Bandung	*Cross Sectional*
Mengetahui peningkatan Etos Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Hubungan antar Manusia pada PT. Telkom Akses di Divisi *Survey Design & Inventory* Regional 3 Witel Bandung	*Descriptive*	*Descriptive Survey*	PT. Telkom Akses di Divisi *Survey Design & Inventory* Regional 3 Witel Bandung	*Cross Sectional*

3.2.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung di tempat penelitian.

2. Metode Kuesioner

Adalah merupakan suatu daftar pertanyaan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek, baik secara individual atau kelompok. Metode ini dipergunakan untuk menjaring data tentang peningkatan etos kerja melalui lingkungan kerja dan hubungan antar manusia.

3. Metode wawancara

Metode ini digunakan untuk menjaring data atau informasi yang berhubungan dengan faktor faktor yang meningkatkan etos kerja melalui lingkungan kerja dan hubungan antar manusia.

4. Metode Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan studi kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan dan mencari data berdasarkan teori-teori yang ada di buku dan melihat bagaimana teori yang dijelaskan para ahli apakah dapat sesuai dengan penerapan dalam perusahaan.

3.2.5 Rancangan Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.2.5.1 Rancangan Analsisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi karakteristik responden dan kondisi variabel yang diteliti yakni Lingkungan Kerja Karyawan (X1), Hubungan anta Manusia (X2) dan Etos Kerja Karyawan (Y)

3.2.5.2 Rancangan Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif) (kuantitatif) dalam penelitian ini digunakan peneliti untuk mengetahui penginkatan Etos Kerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja dan Hubungan antar Manusia

1. Analisis Regresi dan Asumsi Klasik

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variable bebas atau independen variable (X) terhadap satu variable tidak bebas atau dependen variable (Y) secara bersama-sama.Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variable (X) terhadap satu variable tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama.

Persamaan Regresi Linier Berganda adalah:

$$Y = {}_0 + \beta\lambda + \beta_2 X_2 \ldots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

Dimana:

Y = variable dependen (Etos Kerja)

X1, X2= variable independen (Lingkungan Kerja, Hubungan Antar Manusia)

A = Konstanta

β1, β2 = Koefisien masing-masing faktor

Beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi berganda (multiple linier regression) sebagai alat untuk menganalisis pengaruh variable-variabel yang diteliti. Menurut Damodar Gujarati (2006) "agar model regresi tidak bias atau agar model regresi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu". pada penelitian ini akan menggunakan uji sebagai berikut:

a. Uji Normalitas
b. Uji Multikolinier
c. Uji Heteroskedastisitas
d. Uji Autokorelasi

2. Analisis Korelasi

Korelasi yang digunakan penulis adalah koefisien korelasi pearson. Koefisien korelasi pearson digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1), Hubungan antar Manusia (X2) dan Etos Kerja Karyawan (Y) serta untuk mengetahui seberapa besar hubungan tersebut berikut signifikansinya.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang ditimbulkan masing-masing variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).

3.2.5.4 Pengujian Hipotesis

3.2.5.5 Teknik Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Secara Parsial

1. H0. β1 = 0, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan Etos Kerja.

   Ha. β1 ≠ 0, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan Etos Kerja.

2. H0 β2 = 0, Hubungan antar Manusia tidak berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan Etos Kerja.

   Ha β2 ≠ 0, Hubungan antar Manusia berpengaruh positif dan signifikan untuk meningkatkan Etos Kerja.

2. Pengujian Hipotesis Simultan

H0 ; β1 = β2 = 0, Tidak terdapat pengaruh positif terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja dan Hubungan antar Manusia pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.

Ha ; β1 ≠ β2 ≠ 0, Terdapat pengaruh positif terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja dan Hubungan antar Manusia pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.3 Analisis Deskriptif

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang sedang diteliti. Untuk melihat melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, sedangkan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai prosentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh.

4.4 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui peningkatan etos kerja karyawan melalui lingkungan kerja dan hubungan antar manusia pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.28

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15824244
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.604
Asymp. Sig. (2-tailed)		.858

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil output olah data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel residual yang diperoleh sebesar 0,858 > 0,05 yang menunjukan bahwa data yang digunakan memiliki sebaran yang normal. Dengan kata lain asumsi normalitas data terpenuhi.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.29

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

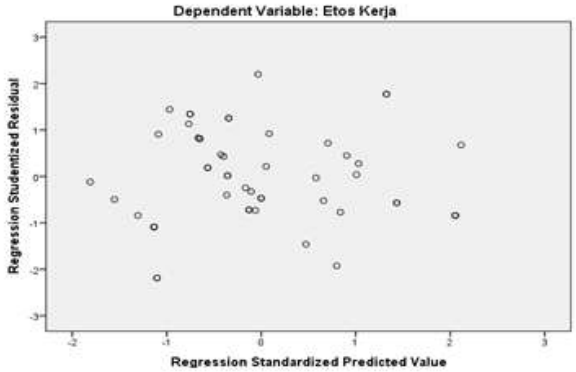
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	.743	1.345
	Hubungan Antar Manusia	.743	1.345

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Hasil output olah data SPSS, 2018

Tabel di atas menunjukan hasil pengujian multikolinieritas data. Dari data yang disajikan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai tolerance yang diperoleh kedua variabel bebas masing-masing sebesar 0,743 > 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas, sehingga asumsi multikolinieritas data terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil output olah data SPSS, 2018

Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik scatter plot. Dari gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik yang diperoleh membentuk pola acak tidak beraturan serta menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, sehingga dalam model regresi yang akan dibentuk tidak ditemukan adanya pelanggaran heteroskedastisitas, dengan kata varians residual bersifat homokedastisitas.

4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.30
Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.536	1.823		.294	.770
	Lingkungan Kerja	.299	.063	.460	4.734	.000
	Hubungan Antar Manusia	.467	.096	.474	4.876	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Hasil output olah data SPSS, 2018

Dari tabel output di atas diperoleh nilai a sebesar 0,536, β1 sebesar 0,299 dan β2 sebesar 0,467. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,536 menunjukan bahwa ketika lingkungan kerja dan hubungan antara manusia bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka etos kerja diprediksi akan bernilai sebesar 0,536 kali.
2. Variabel X1 yaitu lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,299 menunjukan bahwa ketika lingkungan kerja meningkat, maka etos kerja diprediksi akan meningkat sebanyak 0,299 kali.
3. Variabel X2 yaitu hubungan antar manusia memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,476 menunjukan bahwa ketika hubungan antar manusia ditingkatkan, maka etos kerja diprediksi akan meningkat sebanyak 0,476 kali.

4.4.3 Analisis Korelasi

a. Analisis Korelasi Simultan

Tabel 4.32
Hasil Analisis Korelasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810[a]	.656	.642	2.20185

a. Predictors: (Constant), Hubungan Antar Manusia, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Hasil output olah data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara lingkungan kerja dan hubungan antara manusia dengan etos kerja adalah sebesar 0,810. Nilai korelasi sebesar 0,810 berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Syahri Alhusin (2003:157) termasuk kedalam kategori hubungan yang tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,81 sampai dengan 1.

b. Analisis Korelasi Parsial

- Lingkungan Kerja dengan Etos Kerja

Tabel 4.33
Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Etos Kerja

Correlations

		Lingkungan Kerja	Etos Kerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.700**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Etos Kerja	Pearson Correlation	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Sumber : Hasil output olah data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara lingkungan kerja dengan etos kerja adalah sebesar 0,700. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara lingkungan kerja dengan etos kerja adalah searah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,700 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 sampai dengan 0,80.

- Hubungan antar Manusia dengan Etos Kerja

Tabel 4.34
Hubungan Antara Hubungan Antar Manusia dengan Etos Kerja
Correlations

		Hubungan Antar Manusia	Etos Kerja
Hubungan Antar Manusia	Pearson Correlation	1	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	52	52
Etos Kerja	Pearson Correlation	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

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

Sumber : Hasil output olah data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara hubungan antar manusia dengan etos kerja adalah sebesar 0,706. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,706 termasuk kedalam kategori hubungan yang cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 sampai dengan 0,80.

4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi

- Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 4.35
Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810[a]	.656	.642	2.20185

a. Predictors: (Constant), Hubungan Antar Manusia, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Hasil output olah data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi atau (R) yang diperoleh sebesar 0,810. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

Kd = $(rr)2$ x 100 %

Kd = (0,810)2 x 100 %

Kd = 65,6%

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 65,6%. Hal ini menunjukan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan hubungan antar manusia memberikan kontribusi terhadap etos kerja pada karyawan pada PT. Telkom Akses Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung sebesar 65,6%, sedangkan sisanya sebesar 34,4% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

- Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 4.36
Koefisien Determinasi Parsial
Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Lingkungan Kerja	.460	.700
	Hubungan Antar Manusia	.474	.706

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Hasil output olah data SPSS, 2018

Berdasarkan output di atas dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Pengaruh X1 terhadap Y = 0,460 x 0,700 = 0,322 atau 32,2%

Pengaruh X2 terhadap Y = 0,474 x 0,706 = 0,334 atau 33,4%

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa hubungan antar manusia (X2) memberikan kontribusi paling dominan terhadap etos kerja (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 33,4%, sedangkan 32,2% lainnya diberikan oleh lingkungan kerja (X1).

4.4.5 Pengujian Hipotesis (Uji t)

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

a. Pengujian Hipotesis Parsial X1

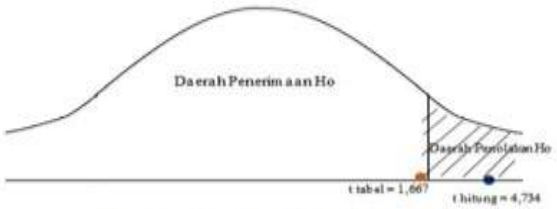
Tabel 4.37
Pengujian Hipotesis Parsial (X_1)
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.536	1.823		.294	.770
	Lingkungan Kerja	.299	.063	.460	4.734	.000
	Hubungan Antar Manusia	.467	.096	.474	4.876	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Hasil output olah data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai -hitung yang diperoleh lingkungan kerja (X1) sebesar 4,734. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t- tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=52-2-1= 49, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian satu pihak sebesar 1,677. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 4,734 > 1,677. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan untuk meningkatkan etos kerja karyawan pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung. Jika disajikan dalam gambar, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.7 Kurva Uji Hipotesis Parsial (X_1)

b. Pengujian Hipotesis Parsial X2

Tabel 4.38

Pengujian Hipotesis Parsial (X_2)

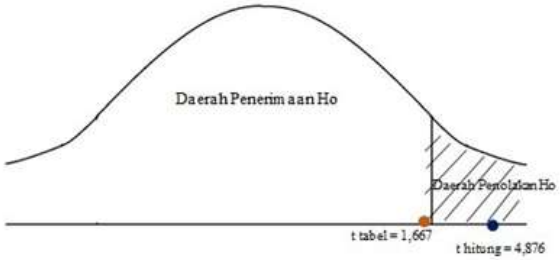
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.536	1.823		.294	.770
	Lingkungan Kerja	.299	.063	.463	4.734	.000
	Hubungan Antar Manusia	.467	.096	.474	4.876	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Hasil output olah data SPSS, 2018

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh hubungan antar manusia (X2) sebesar 4,876. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=52-2-1= 49, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian satu pihak sebesar 1,677. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 4,876 > 1,677. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya secara parsial hubungan antar manusia berpengaruh positif signifikan untuk meningkatkan etos kerja pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung. Jika disajikan dalam gambar, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.8 Kurva Uji Hipotesis Parsial (X_2)

2. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 4.39

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453.633	2	226.816	46.784	.000[b]
	Residual	237.559	49	4.848		
	Total	691.191	51			

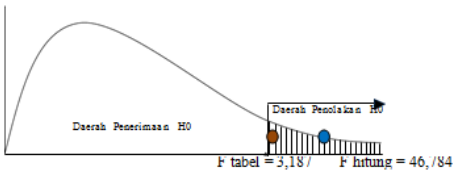
a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Hubungan Antar Manusia, Lingkungan Kerja

Sumber : Hasil output olah data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 46,784. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan α=0,05, db1=2 dan db2=49, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,187. Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa nilai Fhitung (46,784) > Ftabel (3,187), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya secara simultan kedua variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja dan hubungan antar manusia berpengaruh signifikan untuk meningkatkan etos kerja pada karyawan PT. Telkom Akses Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.

Jika disajikan dalam gambar, nilai F-hitung dan F-tabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 4.7 Kurva Uji Hipotesis Simultan (X_1) dan (X_2) terhadap (Y)

5. KESIMPULAN dan SARAN

5.1 KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung diukur dari dua belas indikator secara akumulasi tergolong cukup baik. PT. Telkom sudah melaksanakan kewajibannya untuk dapat memberikan kondisi dan situasi kerja yang nyaman bagi karyawannya, namun terdapat indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden yaitu dekorasi. Hubungan antar manusia pada pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung diukur dari 3 indikator secara akumulasi tergolong cukup baik. Karyawan PT. Telkom mampu membentuk hubungan yang baik di dalam dan di luar lingkup perusahaan, namun terdapat indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden yaitu hubungan dengan rekan kerja. Etos kerja karyawan PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung diukur dari empat indikator secara akumulasi tergolong cukup baik. Karyawan PT. Telkom memiliki berpotensi dalam melaksanakan perkerjaannya dengan baik, namun terdapat indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden yaitu sikap karyawan.
2. Peningkatan etos kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja secara signifikan pada karyaan PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.
3. Peningkatan etos kerja karyawan dipengaruhi oleh hubungan antar manusia secara signifikan pada karyaan PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.
4. Secara simultan, peningkatan etos kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan hubungan antar manusia secara signifikan pada karyaan PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung.

5.2 SARAN

1. Lingkungan kerja pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung sudah cukup baik. Namun masih ada yang harus diperhatikan untuk menjadikan lingkungan kerja agar lebih baik yaitu berupa fasilitas kerja yang dimiliki PT. Telkom itu sendiri, penataan ruang kerja yang lebih dekoratif agar karyawan mampu bekerja lebih aman dan nyaman.
2. Hubungan antar manusia Lingkungan kerja pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung sudah cukup baik. Namun PT. Telkom harus lebih memperhatikan karyawannya khususnya hubungan dengan sesama rekan kerjanya karena jika terdapat masalah antar rekan kerja dapat mengganggu efektivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Etos Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung sudah cukup baik. Namun PT. Telkom harus lebih dapat membentuk karakter karyawan khususnya bagaimana karyawan bersikap dalam bekerja. Pembentukan karakter dapat dilakukan salah satunya dengan mengadakan job training agar karyawan tidak hanya memiliki hard skill tetapi juga memilik soft skill yang baik.
4. Etos kerja karyawan Etos Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses di Divisi Survey Design & Inventory Regional 3 Witel Bandung secara positif sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan hubungan antar manusia, keduanya adalah aspek vital

dalam peningkatan etos kerja karyawan. PT. Telkom disarankan dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja yang digunakan dalam operasional perusahaan tujuannya agar setiap karyawan dapat bekerja lebih baik dan produktif karena lingkungan yang aman dan nyaman. Serta PT. Telkom disarankan juga untuk lebih memperhatikan hubungan antar manusia yang berjalan dalam perusahaan, baik hubungan karyawan dengan internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Hubungan yang berjalan baik mampu menciptakan keadaan yang kondusif dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Khoiron. 2010. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Malang.* Malang: Universitas Islam Negeri.

Akhmad Barkati. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banjar.* Banjar: Kindai Volume 9 Nomor 4, Oktober – Desember.

Akhmad Kusnan. 2004. *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya*. Surabaya: Jurnal Universitas Airlangga.

Akmal Mutaroh. dkk. 2010. *Ensiklopedi Kesehatan untuk Umum*. Jogjakarta: Ar- Ruzz Media.

Alex S. Nitisemito. 1992. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

_____. 2001. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Anggita A, W., Isharijadi, dan Juli Murwani. 2017. *Analisis Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Dalam Mengembangkan Etos Kerja Karyawan Pt.Kai Daop Vii Madiun*. Madiun: Jurnal Pendidikan Akuntansi FKIP, Universitas PGRI Madiun.

Arischa Octarina. 2013. *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun*. Padang: Kumpulan Journal Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, Manajemen S-1, Vol. 1 (2013) No. 1.

Arief Rahmana. 2008. *Kemitraan Usaha dan Masalahnya*. Bandung: Fakultas Teknik Universitas Widyatama.

Barker, et al. 2002. *Reserch Methods in Clinical Psychology*. England: John Wiley &Sons Ltd.

Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Damodar Gujarati. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.

Duwi Priyatno, 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta: Gaya Media.

Eka Cahyani P, S., Mochammad Al M., Ika R., 2014. *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya.

Eko Supriyanto. 2012. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Cerdas Istimewa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Erliana Hasan. 2010. *Komunikasi Pemerintahan.* Bandung: PT. Rifka Aditama. Fandy Tjiptono. 2004. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: edisi kedua, Andi.

Farzaneh Dorudi. 2010. *Study of the relationship of professional ethics and emotional intelligence of administrators with their performance in female high schools in Tehran*. Iran: Macrothink Institute.

Galih, A, S., dan Azis Fathoni. 2017. *Analisis Pengaruh (Human relation/ Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang*. Semarang: Jurnal Fakultas Ekonomika & Bisnis, Universitas Pandanaran.

Husein Umar. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen* (*cetakan kedua)*. Jakarta: Gramedia. Pustaka Utama.

Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Jansen H. Sinamo. 2008. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Malta Print Indo.

_____. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.

Juli Murwani, Oerip Pujiati. 2017. *Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Di Madiun*, Magetan, Ngawi Dan Ponorogo. Madiun: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Universitas PGRI Madiun.

Mery Yuliani. 2017. *Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai: Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Ciamis*. Ciamis: Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh.

Nuraini T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.

Nur Arifah. 2015. *Pengaruh Human Relation (hubungan antar manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen*. Surakarta: Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Nurhadi Subroto. 2005. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang*. Thesis Surakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.

Oei Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Onong Uchjana Effendy. 2001. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

_____. 2009. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Panji Anoraga. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.

Ridwan Nurazi, dan Syamsul Bachri. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan,Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup*. Bengkulu: Jurnal Program Magister Manajemen, Universitas Bengkulu.

Rismawati. 2016. *The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District"s Office In Makassar*. India: International Journal Of Scientific & Technology Research.

Rizki Dwiyanti. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Yang Relevan Terhadap Produktivitas Kerja*. Semarang: Journal of Management. ISSN: 2502-7689, Universitas Pandanaran.

Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Hal 22.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Soekidjo Notoatmodjo. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta.

Soleh Rosyad. dkk. 2012. *Pengaruh Human Relation Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Daerah Di Kabupaten Lebak*. Banten: Jurnal Studi Manajemen Vol 1, No 2: ISSN 2337-912X, STIE La Tansa Mashiro.

Sondang Siagian. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.

_____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sri Widodo Soedarso. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Manggu Media.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.

_____ . 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

_____ . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

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

_____. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

_____. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sukriyanto. 2000. *Etos Kerja Salah Satu Faktor Survivalitas Peternak Sapi Perah. Studi Kasus Di Desa Sidomulyo, Kecamatan Batu Kota Batu Kabupaten Malang*, Malang: Program PascaSarjana Universitas Muhammadiyah.

Supratiknya A. 2017. *Tinjauan Psikologis; Komunikasi Antar pribadi*. Yogyakarta: Cetakan 14, Kanisius.

Suryati Romauli. 2013. *Komunikasi kebidanan*. Jakarta: CV. Trans Info Media. P.
39, 40-1, 41-2, 42-3, 43-4.

Syahri Alhusin. 2003. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS.10 for Windows*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Syarifudin Hidayat, dan Sedarmayanti. 2005. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.

Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi & Contoh Perhitunganya*. Jakarta: Agung Media.

_____. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.

_____ . Sri Dewi Anggadini, dan Lina Ismawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bekasi: Penerbit Genesis.

_____. Sri Dewi, Anggadini, dan Linna Ismawati. 2011. *Penulisan Karya Ilmiah (Edisi Pertama)*. Bekasi: Penerbit Genesis.

Zahra Vazifeha. 2014. *Effects of productivity of human resources in banking network and work ethics*. Iran: University of Sistan and Baluchestan.

PT. Telkom Akses. 2017. *Sekilas Perusahaan*. (http://telkomakses.co.id/tentang-kami/sekilas-perusahaan/, diakses tanggal 01 Juni 2017).