

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**



**Oleh**

**Nama: DIONISIA ITU**

**Nim: 2015120089**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI MALANG  
2018**

# **PENGARUH INTERAKSI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI KERAMIK CJDW DINOYO MALANG**

Dionisia<sup>1)</sup>, Totok Sasongko<sup>2)</sup>, M. Fauzy Emqi<sup>3)</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana Tunggal  
Malang 2019

Email: dionisia.itu@gmail.com

---

## **RINGKASAN**

Sumber daya manusia sangat di perlukan dalam suatu perusahaan dan salah satu bagian penting dalam suatu perusahaan, cara meningkatkan etos kerja karyawan yaitu menciptakan interaksi yang kondusif antar karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kontak sosial dan komunikasi terhadap etos kerja karyawan pada Industri Keramik CJDW Dinoyo Malang secara parsial dan simultan. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 30 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner. Metode analisa data yang di gunakan yaitu regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial kontak sosial berpengaruh dominan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 4,109$  dan komunikasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} = 3,889$ . Sedangkan secara simultan (bersama-sama) kontak sosial dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Industri Keramik CJDW Dinoyo Malang sebesar  $F_{hitung} = 5,012$  atau 72,6%. Adapun yang perlu di perhatikan untuk meningkatkan etos kerja karyawan yaitu adanya kerjasama yang baik antar karyawan dengan melakukan kontak sosial dan komunikasi.

***Kata Kunci: Etos Kerja Karyawan, Interaksi, Komunikasi, Kontak Sosial***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumberdaya manusia sangat di perlukan dalam suatu perusahaan dan salah satu bagian penting dalam suatu perusahaan, jika tidak ada manajemen sumberdaya manusia maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Cara meningkatkan mutu sumberdaya manusia pada perusahaan perlu memperhatikan beberapa aspek seperti lingkungan kerja dan interaksi antar karyawan (Hasibuan, 2013:25).

Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat terlepas dari adanya interaksi, dengan adanya interaksi berupa kontak sosial dan komunikasi maka manusia saling berhubungan antara satu dengan lainnya. Interaksi antar karyawan perusahaan sebagai hal yang tidak dapat dipisahkan dan mampu menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Arni, 2014:23). Menurut Morrisan (2012:95), menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Interaksi merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah lembaga perusahaan. Proses interaksi yang dilakukan sesama karyawan berupa kontak sosial dan komunikasi untuk membahas mengenai masalah-masalah yang muncul sebagai solusi meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Kontak sosial merupakan hubungan antar karyawan dalam berinteraksi baik dengan berbicara, tatap muka, maupun bersalaman.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi (pesan, ide, gagasan) antar karyawan dalam perusahaan. Interaksi sebagai faktor yang penting untuk suatu perusahaan guna meningkatkan etos kerja karyawan dalam mencapai tujuan diperusahaan (Soemirat&Suminar, 2013:113). Penggunaan interaksi yang baik memungkinkan semua pekerjaan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Interaksi yang harmonis antar karyawan dibutuhkan agar tujuan perusahaan berjalan lancar dan dapat meningkatkan etos kerja karyawan (Pace&Faules,2012:47).

Etos kerja dalam perusahaan dapat mempengaruhi hasil kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri karyawan untuk mengekspresikan kemampuan melakukan pekerjaan dengan baik. Etos kerja karyawan sangat penting bagi perkembangan perusahaan, karena majud dan mundurnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh prestasi karyawan dalam mengelolanya (Sinamo, 2011:14). Manfaat etos kerja untuk meningkatkan kemampuan dan disiplin kerja karyawan, serta meningkatkan kenyamanan suasana kerja. Etos kerja karyawan secara individu akan mendukung produktivitas perusahaan (Prawirose ntono, 2013:57).

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas agar dapat bersaing dan mampu mengembangkan perusahaan untuk bersaing di dunia usaha (Ulber, 2009:11). Etos kerja karyawan yang baik seperti mampu melakukan pekerjaan dengan efisien, bekerja secara jujur, tepat waktu dan mampu bekerja sama dalam tim. Peningkatan etos kerja akan membawa kemajuan bagi perusahaan sehingga dapat bertahan dalam persaingan

bisnis yang ketat. Etos kerja sebagai semangat kerja karyawan yang terlihat dalam cara melakukan pekerjaan dengan baik dan terdapat kemajuan perusahaan (Khasanah,2014:11).

Industri Keramik CJDW Dinoyo Malang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan keramik yang di ekspor ke berbagai kota di pulau Jawa, Bali dan Nusa Tenggara Timur, sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja baik dalam membuat keramik yang berkualitas. Jenis produk keramik yang diproduksi CJDW antara lain Guci, Vas, Muk, Asbak, Souvenir untuk wedding dan lain lain yang merupakan barang yang terbuat dari tanah liat. Adapun cara untuk meningkatkan etos kerja karyawan dengan melakukan interaksi yang baik antar karyawan. Interaksi akan menumbuhkan semangat dan produktifitas kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Interaksi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Industri Keramik CJDW Dinoyo Malang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kontak sosial berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Industri Keramik CJDW Dinoyo Malang?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Industri Keramik CJDW Dinoyo Malang?
3. Apakah kontak sosial dan komunikasi berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Industri Keramik CJDW Dinoyo Malang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilaksanakan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh kontak sosial terhadap etos kerja karyawan pada Industri Keramik CJDW Dinoyo Malang.
2. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap etos kerja karyawan pada Industri Keramik CJDW Dinoyo Malang.
3. Mengetahui pengaruh kontak sosial dan komunikasi terhadap etos kerja karyawan pada Industri Keramik CJDW Dinoyo Malang.

### **3.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian dapat menambah pengetahuan tentang pentingnya interaksi berupa kontak sosial dan komunikasi untuk meningkatkan etos kerja karyawan.

2. Bagi Pihak Akademik.

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai koleksi pustaka dan kontribusi pemikiran yang baik bagi institusi perguruan Tinggi. Khususnya bagi program S-1 Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang untuk mengembangkan Ilmu pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memberikan pelatihan, untuk meningkatkan interaksi antar karyawan sehingga terdapat etos kerja yang baik.

4. Bagi peneliti selanjutnya.

Hasil

penelitian

dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam bidang keilmuan khususnya

membahas tentang pengaruh interaksi antar karyawan terhadap etos kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arni, Muhammad. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bungin, B. 2012. *Metode Penelitian Sosial Format Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Airlangga University, Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Lima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiansyah, Andri. 2015. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora (Vol. 3, No. 2): Universitas Al Azhar Indonesia
- Hardiansyah, Rian Oztary. 2017. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2013. *Organisasi Dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktifitas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan*. Cetakan Satu. Bandung: Alfabeta.
- Khasanah, Uswatun. 2014. *Etos Kerja Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harapan Utama.
- Liliweri, Alo. 2014. *Perspektif Teoritis Komunikasi Antar pribadi*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Mangkunegara, A.A. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manulang, M. 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: GadjahMada University Press
- Morrisan, M.A, 2012. *Psikologi Komunikasi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. 2012. *Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, S. 2013. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan"*. Yogyakarta: BPFE.
- Saputro, Galih Adi. 2017. *Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) Dan*



*Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang. Jurnal Ekonomi (Vol. 3, No. 1): Universitas Pandanaran Semarang.*

Setyoningrum, Rini. 2017. *Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja Pegawai di PPPAUD dan Dikmas Jawa Tengah.* Journal of Nonformal Education and Community Empowerment (Vol. 1, No. 1): Universitas Negeri Semarang.

Sinamo, Jansen. 2011. *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses.* Jakarta: Spirit Mahardika.

Soekanto, Soerjono. 2013. *Sosiologi Suatu Pengantar.* Jakarta : Raja Grafindo

Soemirat, A., & Suminar. 2013. *Komunikasi Organisasi: Sebuah Pandangan.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D.* Bandung: Alfabeta.

Tasmara, Toto. 2012. *Membudayakan Etos Kerja Islami.* Jakarta: Gema Insani Press.

Ulber, Silalahi. 2009. *Kerja Karyawan.* Bandung: Refika Aditama.