**BAB IV**

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum Obyek Penelitian**

PT. Cahaya Bumi Nasional beralamatkan di Jl. Demak Bintaro II No 8 Cangakan RT 03/10 Nusukan Banjarsari Surakarta. PT Cahaya Bumi Nasional atau yang disingkat CBN adalah sebuah perusahaan penyedia tenaga alih daya yang lebih fokus pada bidang penjualan dan pengadaan tenaga ahli. CBN didirikan di Jakarta, merupakan salah satu anak perusahaan berskala nasional yang telah memiliki pengalaman dalam pengelolaan tenaga alih daya sejak tahun 2006 hingga saat ini. Memiliki jangkauan kerja di seluruh wilayah Indonesia, PT. Cahaya Bumi Nasional telah mendapatkan kepercayaan mengelola tenaga alih daya untuk perusahaan terkemuka yang memiliki bisnis operasi yang tersebar di kota-kota di wilayah Indonesia.

PT. Cahaya Bumi Nasional memiliki tujuan untuk secara terus-menerus memperkuat posisinya sebagai perusahaan jasa yang mengutamakan kualitas dengan kuantitas yang dapat bersaing di era globalisasi. Kekuatan pada PT. Cahaya Bumi Nasional terletak pada pelayanan yang diberikan kepada para rekannya, dan akan selalu berusaha memberikan kepuasan yang semakin meningkat terhadap rekanan.

Visi dari PT. Cahaya Bumi Nasional yaitu menjadi perusahaan penyedia tenaga ahli daya berskala nasional dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka PT. Cahaya Bumi Nasional memperkuat komunikasi dengan pelanggan dan selalu menjaga kualitas jasa yang diberikan. Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:

1. Terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas.
2. Meningkatkan profesionalisme tenaga kerja.
3. Membentuk tenaga kerja yang inisiatif, inovatif, dan kreatifitas yang tinggi.
4. Membentuk kualitas sumber daya manusia secara efektif dan efisien.
5. Memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan customer dalam idang penyedia tenaga kerja alih daya.
6. Memberikan hasil yang maksimal sesuai dengan target customer.
7. Menjalin kemitraan yang baik adalah tujuan utama kami kedepan untuk kerjasama jangka panjang disemua bidang usaha agar lebih meningkatkan kemampuan dan pelayanan kami sesuai kebutuhan perusahaan dan tuntutan zaman.

Kebijakan mutu dari PT. Cahaya Bumi Nasional sebagai berikut:

1. Membangun komunikasi yang baik di dalam ataupun di luar structural organisasi.
2. Menjamin pegawai yang ditempatkan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pihak pengguna, dan telah melalui proses penerimaan pegawai yang benar dan telag diadakan training sebelum adanya penempatan.
3. Selalu peduli dan memberikan pelayanan yang terbaik untuk para pelanggan.
4. Selalu menjalin hubungan yang harmonis antara pegawai staff.
5. Kepuasan konsumen merupakan sebuah kebahagiaan.
6. Keterbukaan dan kerja sama team merupakan keunggulan yang kompetitif.

Berikut struktur organisasi dari PT. Cahaya Bumi Nasional

Direktur Utama

Direktur Operasi & Pemasaran

Direktur Keu, Akt, Umum&SDM

Manajer Divisi Pengembangan Bisnis

Manajer Divisi Pemasaran

Manajer Divisi Keuangan & Administrasi

Manajer Divisi Operasi

Manajer Divisi Umum & SDM

Manajer riset dan pengembangan

Kepala cabang

Manajer Departemen Operasi

Manajer Departemen Akuntansi

Manajer Departemen Keuangan

Manajer Departemen SDM

Manajer Departemen Umum

**Gambar 3. Struktur Organisasi PT. Cahaya Bumi Nasional**

Dari struktur organisasi tersebut dapat dijelaskan job deskripsi dari masing-masing bagian sebagai berikut:

1. **Direktur Utama**
2. Bersama-sama dengan direksi lainnya menyusun dan membuat serta menyiapkan Rencana Jangka Panjang Perusahaan dan menjabarkannya dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan.
3. Mengusahakan kelangsungan usaha sesuai dengan tujuan dan bidang usaha perusahaan yang diatur dalam Anggaran Dasar Perusahaan.
4. **Direktur Operasi dan Pemasaran**
5. Membina dan mengarahkan para Pejabat Level I ataupun pejabat atau karyawan dibawahnya sehingga dapat melaksanakan pekerjaannta secara efektif dan efisien.
6. Bersama-sama Direktur Administrasi dan Keuangan mengatur dan mengelola Anggaran yang dibutuhkan untuk kegiatan produksi.
7. **Direktur Keuangan, Akuntansi, Umum, dan SDM**
8. Bersama-sama direksi lainnya menyusun dan membuat rencana kerja dan anggaran perusahaan untuk disampaikan kepada dewan komisaris dan pemegang saham untuk dimintakan pengesahan.
9. Bersama-sama direksi lainnya menetapkan arah, bentuk kebijakan dan policity perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang.
10. **Manajer Divisi Operasi**
11. Menentukan strategi yang tepat dalam penyediaan tenaga ahli.
12. Memonitor dan mengevaluasi kerjasama antara perusahaan dengan pemakai jasa perusahaan.
13. Memastikan seluruh proses dan kegiatan operasional dilaksanakan secara efektif dan efisien.
14. Menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dalam penggunaan tenaga ahli yang disediakan oleh PT. Cahaya Bumi Nasional.
15. Memastikan pengembangan kemampuan bawahan agar tercapai kinerja yang ditetapkan.
16. **Manajer Departemen Operasi**
17. Memetakan proses kegiatan yang dilakukan oleh tenaga ahli yang disediakan berjalan dengan lancar.
18. Mengumpulkan hasil analisa lapangan terkait kebutuhan konsumen.
19. Memastikan proses pemasaran sesuai dengan SOP yang ada.
20. **Manajer Divisi Pemasaran**
21. Memastikan tersedianya strategi pemasaran yang tepat untuk meningkatkan keuntungan perusahaan.
22. Memastikan tersedianya analisa yang tepat mengenai kebutuhan konsumen.
23. Memonitoring jangka waktu pembayaran customer pada setiap cabang agar sesuai dengan target perusahaan.
24. Memastikan pengembangan kemampuan bawahan agar tercapai kinerja yang ditetapkan.
25. **Manajer Departemen Akuntansi**
26. Memastikan seluruh transaksi keuangan perusahaan dikelola sesuai dengan prosedur yang berlaku.
27. Mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan proses penjurnalan atas transaksi keuangan secara rutin kepada pimpinan.
28. Memonitor pencatatan nilai asset perusahaan dilakukan secara akurat.
29. Mengidentifikasi dan menghitung nilai aktiva tetap sebagai dasar perhitungan kekayaan perusahaan.
30. Mengontrol aktivitas pengeluarasan dan penerimaan kas telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan sistem yang tepat.
31. Melaksanakan analisis kewajaran transaksi keuangan melalui proses verifikasi dan pemeriksaan yang seksama.
32. Memastikan tersedianya analisa keuangan perusahaan yang tepat dan efektif sebagai dasar pengambilan keputusan bagi manajemen.
33. Memonitor penyusunan laporan keuangan tahunan (neraca dan laporan laba/rugi) diselesaikan tepat waktu dengan hasil yang wajar.
34. Melakukan analisa dan melaporkan pelaksanaan rencana kerja dan anggaran per departemen, sebagai pertimbangan dalam membuat anggaran (*budgeting*) tahunan bagi perusahaan.
35. Memastikan pelaksanaan seluruh kegiatan di bawah koordinasinya berjalan efektif dan efisien, sesuai prosedur yang berlaku di bidang keuangan.
36. **Manajer Divisi Keuangan dan Akuntansi**
37. Memastikan tersedianya stategi keuangan dan akuntansi yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan serta menunjang kepentingan bisnis perusahaan.
38. Melakukan pengarahan, monitoring, & evaluasi terhadap seluruh fungsi organisasi terkait implementasi kebijakan serta strategi pada divisi Keuangan & Akuntansi agar berjalan optimal.
39. Menyusun strategi pendanaan untuk memenuhi kebutuhan pendanaan dalam pengoperasian harian dan pengembangan bisnis Perusahaan.
40. Menyusun rencana pengendalian biaya pengelolaan (*cost
effectiveness*) untuk memaksimalkan profit.
41. **Manajer Departemen Riset dan Pengembangan Bisnis**
42. Memastikan pengembangan kemampuan bawahan agar tercapai target kinerja yang ditetapkan.
43. Menganalisa hasil koordinasi dengan konsultan manajemen.
44. **Kepala Cabang**
45. Memastikan tercapainya target penyediaan ahli daya sesuai dengan kebutuhan konsumen.
46. Memastikan pelayanan yang diberikan memberikan kepuasan dan kenyamanan pada konsumen.
47. Memonitor kinerja bawahan.
48. Memonitor proses pengerjaan tenaga ahli.
49. Memastikan pengembangan kemampuan bawahan agar tercapai target kinerja yang ditetapkan.



Gambar 4. Peta Sebaran Cabang PT. Cahaya Bumi Nasional

PT. Cahaya Bumi Nasional tersebar diseluruh pelosok Nusantara. Hampir di setiap wilayah di Indonesia dapat dijumpai cabang dari PT. Cahaya Bumi Nasional dengan jumlah karyawan di masing-masing cabang berkisar dari 50-100 karyawan di setiap cabang, tergantung dengan lokasi cabang dan keadaan wilayah di sekitar cabang PT. Cahaya Bumi Nasional yang didirikan.

1. **Gambaran Umum Responden**
2. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Dari 50 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dilakukan pembedaan terhadap jenis kelamin responden. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel IV.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Persentase** |
| Perempuan | 21 | 42% |
| Laki-Laki | 29 | 58% |
| Total | 50 | 100% |

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2022

Dari hasil yang disajikan pada tabel IV.1. di atas diketahui bahwa responden terbanyak yaitu responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 58% atau sebanyak 29 responden, sedangkan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 42% atau sebanyak 21 responden. Jumlah pekerja laki-laki lebih banyak daripada perempuan, hal ini dikarenakan jenis pekerjaan pada PT. Cahaya Bumi Nasional lebih banyak dan lebih cocok dikerjakan oleh laki-laki, dimana memang PT. Cahaya Bumi Nasional bergerak di bidang ahli daya pemasangan wifi, sehingga pekerjaan ini memang pekerjaan yang sering dikerjakan oleh laki-laki. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat juga pada gambar di bawah ini.

Gambar 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di PT. Cahaya Bumi Nasional. Rincian karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel IV.2. di bawah ini.

Tabel IV.2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 20-25 tahun | 13 | 26% |
| 26-30 tahun | 20 | 40% |
| 31-35 tahun | 9 | 18% |
| >35 tahun | 8 | 16% |
| Total | 50 | 100% |

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2022

Dari hasil yang disajikan pada tabel IV.2 diketahui bahwa usia sampel terbanyak (40%) berada pada usia 26-30 tahun sebanyak 20 responden, dan urutan kedua (26%) adalah kelompok usia 20-25 tahun sebanyak 13 responden. Pegawai yang mendominasi pada rentang usia 26-30 tahun, hal ini dikarenakan pada usia ini merupakan usia produktif manusia untuk bekerja dan banyak berasal dari lulusan graduate yang mencari pekerjaan, sehingga banyak pegawai pada usia ini yang diterima bekerja di PT. Cahaya Bumi Nasional. Pada usia ini manusia lebih aktif, bersemangat, dan sangat mencintai pekerjaan, sehingga usia ini sangat mendominasi jumlah pegawai di PT. Cahaya Bumi Nasional. Karakteristik responden berdasarkan usia juga dapat dilihat pada gambar 4 di bawah ini.

Gambar 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Dari 50 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dilakukan pembedaan terhadap pendidikan. Komposisi responden berdasarkan pendidikan ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel IV.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pendidikan** | **Jumlah** | **Persentase** |
| SMA/SMK | 22 | 44% |
| Perguruan Tinggi | 28 | 56% |
| Total | 50 | 100% |

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2022

Dari hasil yang disajikan pada tabel IV.3 diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak (44%) atau sebanyak 22 responden , selanjutnya responden dengan pendidikan dari perguruan tinggi sebanyak (56%) atau sebanyak 28 responden. Karena bergerak di bidang penyediaan tenaga ahli, maka pegawai di PT. Cahaya Bumi Nasional banyak menerima pegawai dengan latar pendidikan Sarjana atau lulusan Perguruan Tinggi. Tenaga ahli memang banyak dicetak oleh lulusan-lulusan perguruan tinggi, sehingga di PT. Cahaya Bumi Nasional banyak pegawai yang diterima dari lulusan perguruan tinggi. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan juga dapat dilihat pada gambar 5 di bawah ini.

Gambar 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Dari 50 orang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, dilakukan pembedaan berdasarkan masa kerja. Komposisi responden berdasarkan masa kerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel IV.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Masa Kerja** | **Jumlah** | **Persentase** |
| 1-5 tahun | 11 | 22% |
| 6-10 tahun | 29 | 58% |
| >10 tahun | 10 | 20% |
| Total | 50 | 100% |

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2022

Dari hasil yang disajikan pada tabel IV.4 diketahui bahwa responden terbanyak dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak (58%) atau sebanyak 29 responden, selanjutnya responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak (22%) atau sebanyak 11 responden, dan responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 20% atau sebanyak 10 responden. Dari hasil kuesioner yang dibagikan terbanyak pegawai dengan masa kerja selama 6-10 tahun. Hal ini karena memang banyak pegawai berpengalaman yang mengabdikan dirinya di PT. Cahaya Bumi Nasional karena merasa sudah menjadi bagian dari PT. Cahaya Bumi Nasional dan mereka lebih mengetahui seluk beluk dari PT. Cahaya Bumi Nasional. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja juga dapat dilihat pada gambar 6 di bawah ini.

Gambar 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

1. **Uji Asumsi Klasik**
2. **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Dalam model regresi yang baik, data harus normal. Normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan pengujian grafik Probability Plot dengan software SPSS v.17 dan hasilnya pada Gambar 6 berikut:



Gambar 9. Uji Normalitas

Pada gambar 6 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan terlihat mengikuti arah garis diagonal, maka normalitas dalam penelitian ini terpenuhi.

1. **Uji Multikolineritas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya korelasi variabel independent dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik tidak terdapat korelasi antar variabel yang satu dengan yang satunya. Multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance.* Menurut Ghozali dalam (Isnan, 2013), cara mendeteksi terhadap adanya multikolineritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai VIF ≤ 10, maka bebas multikolineritas
2. Apabila nilai *Tolerance* ≥ 0,10 maka bebas multikolineritas

Adapun nilai VIF dapat dilihat pada Tabel IV.5 berikut.

Tabel IV.5 Pengujian Multikolineritas

| Model | Collinearity Statistics |
| --- | --- |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| Budaya kerja | .480 | 2.085 |
| Lingkungan kerja | .466 | 2.144 |
| kepemimpinan | .708 | 1.413 |
| a. Dependent Variable: etoskerja |

Pada Tabel IV.5 diketahui tidak ada variabel dengan nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance-nyadiketahuilebih besar sama dengan dari 0,10 sehingga ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat ada tidaknya ketidaksamaan *variance* dari satu peneliti ke peneliti yang lain. Jika pengamatan lain menyatakan tidak ada perubahan varinasi, maka disebut homoskedastisitas dan bila variansi tidak sama disebut heteroskedastisitas. Dikatakan suatu regresi baik apabila homoskedastisitas atau tidak adanya heteroskedastisitas (Ghozali, dalam Isnan 2013). Dalam melihat ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilihat pada grafik (ZPRED) dan (SRESID). Caranya adalah dengan mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik yang ada pada SRESID dan ZPRED.



Gambar 10 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pada gambar 7diketahui bahwa titik menyebar pada bagian atas dan bawah angka nol pada sumbu Y, dan tidak ada pola yang jelas, maka model regresi memenuhi asumsi tidak ada heteroskedastisitas.

1. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dilakukan menggunakan software *SPSS for* *Windows.* Ringkasan hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel IV.6 berikut

Tabel IV.6. Ringkasan Hasil Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7.288 | 2.799 |  | 2.604 | .012 |
| Budaya kerja | .328 | .134 | .422 | 2.444 | .018 |
| Lingkungan kerja | .024 | .099 | .043 | 2.043 | .809 |
| Kepemimpinan | .335 | .167 | .286 | 2.009 | .050 |
| a. Dependent Variable: etoskerja |  |  |  |

Dari tabel IV.6 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

**Y = 7,288 + 0,328X1 + 0,024X2 + 0,335X3**

Keterangan:

Y = etos kerja

X1 = budaya kerja

X2 = lingkungan kerja

X3 = *leadership*

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa:

1. Diketahui sebesar 7,288 adalah nilai (constanta) yang artinya jika nilai variabel independent (budaya kerja*,* kondisi lingkungan kerja, dan *leadership*) sebesar nol maka nilai variabel dependent (etos kerja) sebesar 7,288.
2. Nilai variabel budaya kerja menunjukkan nilai B dengan tanda positif yaitu 0,328 artinya setiap peningkatan sebesar 1 pada variabel budaya kerja maka akan terjadi peningkatan etos kerja sebesar 0,328 demikian sebaliknya setiap penurunan budaya kerja sebesar 1 satuan maka akan terjadi penurunan etos kerja sebesar 0,328.
3. Nilai variabel kondisi lingkungan kerja menunjukkan nilai koefisien B positif sebesar 0,024. Hal ini berarti setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 maka akan menyebabkan peningkatan etos kerja sebesar 0,024 dan sebaliknya jika terjadi penurunan lingkungan kerja sebesar 1 maka akan menyebabkan penurunan etos kerja sebesar 0,024.
4. Nilai variabel kepemimpinan menunjukkan nilai koefisien B positif sebesar 0,335. Hal ini berarti setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 maka akan menyebabkan peningkatan etos kerja sebesar 0,335 dan sebaliknya jika terjadi penurunan kepemimpinan sebesar 1 maka akan menyebabkan penurunan etos kerja sebesar 0,335.
5. **Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh satu variabel independen (budaya kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kepemimpinan) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (etos kerja). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.6 di atas.

1. **Variabel Budaya Kerja**

Ho : Jika thitung < ttabel, diperoleh Ha ditolak dan Ho diterima artinya variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh kepada variabel terikat

Ha : Jika thitung > ttabel, diperoleh Ha diterima dan Ho ditolak, artinya variabel bebasnya memiliki pengaruh kepada variabel terikat.

Dari hasil uji SPSS diperoleh untuk variabel X1 (budaya kerja) nilai t hitungnya = 2,444. Menggunakan α = 0,05 dan df = 50 – 4 – 1 = 45 diperoleh nilai t tabel = 1,679. Dari hasil tersebut maka nilai t tabel lebih kecil dari nilai t hitung maka kesimpulannya Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi, variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

1. **Variabel Lingkungan Kerja**

Ho : Jika thitung < ttabel, diperoleh Ha ditolak dan Ho diterima artinya variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh kepada variabel terikat

Ha : Jika thitung > ttabel, diperoleh Ha diterima dan Ho ditolak, artinya variabel bebasnya memiliki pengaruh kepada variabel terikat.

Dari hasil uji SPSS diperoleh untuk variabel X2 (lingkungan*)* nilai t hitungnya = 2,043. Menggunakan α = 0,05 dan df = 50 – 4 – 1 = 45 diperoleh nilai t tabel = 1,679. Dari hasil tersebut maka nilai t tabel lebih kecil dari nilai t hitung maka kesimpulannya Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi, variabel lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

1. **Variabel Kepemimpinan**

Ho : Jika thitung < ttabel, diperoleh Ha ditolak dan Ho diterima artinya variabel bebasnya tidak memiliki pengaruh kepada variabel terikat

Ha : Jika thitung > ttabel, diperoleh Ha diterima dan Ho ditolak, artinya variabel bebasnya memiliki pengaruh kepada variabel terikat.

Dari hasil uji SPSS diperoleh untuk variabel X3 (kepemimpinan) nilai t hitungnya = 2,009. Menggunakan α = 0,05 dan df = 50 – 4 – 1 = 45 diperoleh nilai t tabel = 1,679. Dari hasil tersebut maka nilai t tabel lebih kecil dari nilai t hitung maka kesimpulannya Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

1. **Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi (R2 ) digunakan untuk menghitung model yang digunakan dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada dalam rentang nol dan satu (Ghozali, dalam Isnan 2013). Nilai koefisien determinasi penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.7 Koefisien Determinasi (R2)

| **Model Summaryb** |
| --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .584a | .342 | .299 | 2.504 |
| a. Predictors: (Constant), kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja |
| b. Dependent Variable: etoskerja |  |

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh sebesar 0,342. Hal ini berarti 34,2% etos kerja dipengaruhi oleh variabel budaya kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, sedangkan sisanya yaitu 65,8% etos kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. **Pembahasan**

Hasil dari uji t menunjukkan bahwa variabel-variabel independen pada penelitian ini budaya kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap etos kerja. Pembahasan tentang hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

1. **Pengaruh Variabel Budaya Kerja Terhadap Etos Kerja**

Hasil pengujian hipotesis 1 didapatkan hasil bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hal ini bermakna bahwa semakin baik budaya kerja pegawai, maka etos kerja pegawai semakin meningkat. Budaya kerja ini tercipta dari adanya kebiasaan bertingkah laku atau berperilaku para pegawai di dalam perusahaan.

Budaya mempunyai kekuatan mempengaruhi organisasi, budaya pada setiap hal terhadap keputusan yang dilakukan. Adanya keterkaitan hubungan antara budaya kerja dengan etos kerja yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik etos kerja pegawai tersebut . Pegawai yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi organisasi dan logistik, masing-masing etos kerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Baehaki dan Arti (2018) dan Safety (2019) yang menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Secara umum dapat dikatakan bahwa budaya kerja seperti kejujuran dianggap oleh pegawai sebagai sesuatu yang sangat penting, tidak hanya bersifat normatif dan ideal bagi pegawai PT. Cahaya Bumi Nasional untuk diaplikasikan dalam kerja nyata. Nilai-nilai kejujuran tidak hanya dipahami sebatas pengetahuan tetapi telah menjadi keyakinan yang dihayati dan menjadi sumber pendorong sikap perilaku pegawai. Faktor lain yang juga dianggap penting oleh pegawai adalah budaya ketekunan yang merupakan represntasi dari sifat yang tidak mudah menyerah sebelum menggapai keberhasilan. Itulah sebabnya, meskipun ada rintangan keterbatasan anggaran dan fasilitas yang kurang memadai, namun para pegawai merasa perlu untuk tetap fokus bekerja dengan keyakinaan bahwa mereka mampu mencapai apa yang menjadi tujuan PT. Cahaya Bumi Nasional Surakarta.

 Kesuksesan dalam bekerja tidak akan dapat dicapai tanpa adanya dorongan untuk memulainya dan ketekunan menjadi prasyarat utamanya. Tidak jarang pegawai yang memiliki ide dan kapasitas (kecerdasan) intelektual, gagal mencapai prestasi kerja terbaik karena kurangnya ketekunan, dan memang ketekunan memiliki peran penting dalam menyukseskan kerja seseorang. Maka budaya-budaya kerja yang baik dalam sebuah perusahaan perlu untuk terus ditanamkan agar dapat meningkatkan etos kerja pegawai. Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik maka otomatis akan memiliki kinerja yang baik. Etos kerja disini bukan sekedar bergerak atau bekerja, melainkan kepribadian yang bermuatan moral serta menjadikan landasan moralnya tersebut sebagai sebuah cara bagi seorang pribadi dalam bekerja menuju makna hidup demi untuk mendapatkan kebahagiaan. Oleh karena itu, etos kerja sangat berkaitan erat dengan semangat kejujuran dan profesionalitas sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

1. **Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja**

Hasil pengujian hipotesis 2 didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Diketahui bahwa hubungan antara kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja adalah searah. Hal ini berarti semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka etos kerja pegawai juga semakin baik. Bagi seorang pegawai lingkungan kerja baik dari segi pencahayaan, temperature, sirkulasi udara, dekorasi tempat, aroma, kebisingan, dan keadaan lingkungan lainnya membuat pegawai semakin semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan etos kerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Eriyanto et al (2017) dan Syukur et al (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap etos kerja. Artinya bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja seorang pegawai.

Lingkungan kerja pada PT. Cahaya Bumi Nasional Surakarta dipengaruhi oleh faktor pencahayaan. Pencahayaan alami adalah sumber pencahayaan yang berasal dari sinar matahari. Sinar matahari mempunyai banyak keuntungan, selain menghemat daya listrik juga dapat membunuh kuman. Pada ruangan di PT. Cahaya Bumi Nasional sudah cukup ventilasi untuk pencahayaan yang bersumber dari sinar matahari, sehingga sinar matahari dapat masuk dengan baik di dalam ruangan sehingga menjadi ruangan yang sehat yang dapat membuat pegawai dapat bekerja dengan baik.

Selain itu keadaan cahaya lampu di ruangan dan temperature di tempat kerja. Cahaya lampu yang ada pada di ruangan tempat pegawai bekerja sudah cukup baik dengan penerangan yang sesuai keadaan tempat, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan nyaman. Keadaan ruangan yang terlalu panas, akan membuat pegawai mengantuk dan tingkat konsentrasi menurun. Di sisi lain suhu yang sangat rendah menyebabkan penyakit dan keluhan. Sedangkan suhu dan temperature yang ada di lingkungan tempat bekerja sudah baik karena ada fasilitas pendingin ruangan atau AC yang bekerja dengan baik. Hal ini membuat karyawan terjaga dan tetap focus bekerja sehingga etos kerja pun juga akan meningkat.

Selain itu ada faktor kebisingan di tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh pada etos kerja pegawai. Apabila tempat terlalu bising maka dapat menurunkan konsentrasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kondisi lingkungan di tempat bekerja sudah jauh dari kebisingan karena tempat ini didesain dengan ruangan tertutup sehingga kebisingan yang ada diluar tidak akan mengganggu pekerjaan mereka. Hasilnya para pegawai ini dapat bekerja dengan nyaman tanpa gangguan. Keadaan tempat yang tenang ini dapat meningkatkan etos kerja pegawai pada PT. Cahaya Bumi Nasional Surakarta.

1. **Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja**

Hasil pengujian hipotesis 3 didapatkan hasil bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh pada sikap dan perilaku bawahan agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai target dan sasaran perusahaan. Seorang pemimpin bagaimanapun pandai dan hebatnya, akan tetapi jika tidak bertanggung jawab, tidak disiplin atau tidak loyal, apalagi tidak mampu bekerjasama pasti akan membawa kerugian bagi perusahaan. Tanpa etos kerja yang tinggi perusahaan tidak akan dapat meningkatkan produktivitas pegawainya. Menumbuhkan etos kerja kepada pegawai itu tidak mudah. Hal ini dikarenakan etos kerja tidak dapat dipaksakan. Harus tumbuh dari dua pihak, yaitu atasan (pemimpin) dan bawahan (pegawai).

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmad (2019) dan Rismayanti dan Ramadona (2019) bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Pemimpin memiliki tanggung jawab atas hasil kerja pegawai dalam unit perusahaan yang dipimpinnya. Kegiatan yang terkait dengan memberikan motivasi dan dorongan bagi anak buahnya. Begitu juga dengan yang dilakukan oleh pimpinan pada PT. Cahaya Bumi Nasioanl. Hal ini terlihat ketika pegawai mulai mengalami penurunan performa, maka pimpinan memberikan motivasi dan dukungan misalnya dengan memberikan makanan dan memberikan motivasi-motivasi verbal yang dikirimkan melalui media social misalnya whatsapp dalam bentuk dukungan.

Pimpinan pada PT.Cahaya Bumi Nasional Surakarta juga membangun jaringan yang luas dengan memberi perhatian khusus pada pegawai yang mampu berbuat sesuatu bagi perusahaan dan juga pihak-pihak yang memiliki informasi yang diperlukan oleh perusahaan. Peran pimpinan tersebut terlihat pada saat pembicaraan yang terjadi melalui telepon, menggunakan email, pertemuan, rapat, dan kunjungan kerja.

Pimpinan pada PT. Cahaya Bumi Nasional Surakarta juga melakukan pemantauan informasi yang terjadi pada pegawai. Hal ini dilakukan pimpinan untuk memastikan bahwa informasi yang diterima oleh pegawai adalah tepat dan akurat.

Pada tingkat yang berbeda, pimpinan dalam suatu organisasi berperan selaku pengambil keputusan, baik yang sifatnya strategis, fungsional, dan teknis operasional. Pemimpin memiliki kepedulian dan perhatian sehingga otomatis dapat meningkatkan etos kerja pegawai yang dapat memberikan dampak bagi semangat dan antusias pegawai untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan sehingga target dan sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud.