

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSAN TERHADAP
ETOS KERJA KARYAWAN KOPPONTREN AUSATH
BLOKAGUNG KARANGDORO
TEGALSARI BANYUWANGI**

Ahmad Syafi'ul Jazil¹, Edy Sujoko²

Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

Email : ahmadjazil.aj@gmail.com¹, .iaida@gmail.com²

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment (X1), training (X2) and human resource development (X3) employees of Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Village, Tegalsari District, Banyuwangi Regency partially and simultaneously on work ethic (Y). The writing of this scientific article uses quantitative research methods using an explanatory research approach. The sample in the study amounted to 35 respondents. The results of the research are positive and significant work environment (X1), training (X2) and human resource development (X3) employees of Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Village, Tegalsari District, Banyuwangi Regency partially and simultaneously affect work ethic (Y). It is concluded that the research is able to answer the hypothesis which states that the variables of work environment (X1), training (X2) and human resource development (X3) employees of Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Village, Tegalsari District, Banyuwangi Regency have partial and simultaneous effect on work ethic (Y).

Keywords: Environment, Training, Human Resources Development, Work Ethic

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2) dan pengembangan sumber daya insani (X3) karyawan Koppontren Ausath Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi secara parsial dan simultan terhadap etos kerja (Y). Adapun penulisan artikel ilmiah ini menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan *explanatory research*. Sampel dalam penelitian berjumlah 35 responden. Hasil penelitian secara positif dan signifikan lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2) dan pengembangan sumber daya insani (X3) karyawan Koppontren Ausath Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi secara parsial dan secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja (Y). Hasil dari penelitian disimpulkan penelitian mampu menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2) dan pengembangan sumber daya insani (X3) karyawan Koppontren Ausath

Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap etos kerja (Y).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pengembangan SDI, Etos Kerja

A. Pendahuluan

Kehadiran koperasi di lingkungan pondok pesantren populer dengan sebutan Koppontren, sebagai singkatan dari Koperasi Pondok Pesantren. Koppontren bukan saja menandai memasyarakatnya koperasi di Indonesia, melainkan juga menandai pengembangan peranan fungsi dan dinamika pesantren itu sendiri di satu pihak serta potensinya sebagai detonator bagi pengembangan koperasi selanjutnya di masyarakat di pihak lain (Sujianto, 2005:45).

Koperasi dapat mencapai tujuannya apabila anggota atau karyawan perusahaan mampu bekerja dengan baik. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan maka didalam diri karyawan harus mempunyai etos kerja yang tinggi agar mampu bekerja dengan efektif dan efisien. Sedangkan, apabila pada suatu instansi karyawan mempunyai etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya, maka instansi mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok di perusahaan harus memiliki etos kerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi perusahaan dengan mempersiapkan pikiran kreatif, emosi cerdas, karakter, perilaku, pengetahuan, dan keterampilan untuk mendukung semua kebutuhan perusahaan (Sujianto, 2011:55).

Firman Allah mengenai iman kepada Allah, bekerja dengan baik diiringi dengan amal saleh, mempunyai etos kerja yang kuat dan *planning* yang matang akan mengarahkan dalam profesionalitas. Seperti dipaparkan dalam (QS. Al-Bayyinah, 98:7) yaitu:

B. **إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ ۗ**

“*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baiknya makhluk*” (Departemen Agama RI Bandung: Diponegoro).

Ayat ini menjelaskan bahwa manusia yang berkerja dengan baik dan beriman, sehingga mereka memiliki karya yang bermanfaat bagi sesama manusia, dan di sebutkan mereka menjadi orang yang terpuji apabila mereka mampu memberikan manfaat bagi orang lain (Sujianto, 2011:55).

Faktor yang mempengaruhi etos kerja seorang pegawai yaitu lingkungan kerja, kemudian lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu semangat kerja pegawai, karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dapat tercapai dan terwujudnya suatu hasil yang optimal apabila ditunjangi oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Tasmara, 2002:54).

Pelatihan dan pengembangan SDI bisa dikaitkan dengan etos kerja tetapi hanya dilakukan untuk hal-hal yang bersifat *urgent* sehingga tidak bersifat *sustainable*. Tidak hanya itu lingkungan suatu perusahaan tidak terlepas antara sesama karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya demi keharmonisan dan kelancaran kerja. Dengan memiliki hubungan yang baik dan nyaman dalam lingkungan kantor maka pegawai akan nyaman dan betah dalam menyelesaikan tugasnya. Komunikasi dikatakan sebagai hubungan manusiawi karena sifatnya berorientasi pada sebuah tindakan yang menimbulkan aksi untuk merubah pendapat, tingkah laku dari seseorang (Handoko, 2011:103).

Kopontren Ausath merupakan Koperasi Pondok Pesantren yang menerapkan sistem sistem ekonomi syariah serta koperasi yang sedang berkembang dan berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang akan di berikan kepada para nasabah/konsumen. Keunggulan yang di berikan oleh Koperasi Kopontren Ausath tidak saja terlihat dari berbagai produk dan bonus yang di tawarkan, akan tetapi juga meliputi mutu dan kualitas pegawainya sebagai orang yang bertugas melayani secara professional serta amanah.

Kopontren Ausath mengadakan pelatihan dan pengembangan kepada para karyawan dengan tujuan untuk memunculkan dan meningkatkan mutu sumber daya insani yang kompetitif, potensial, dan memiliki mentalitas keislaman yang baik dan mampu memunculkan inovasi-inovasi yang bermanfaat bagi umat dan masyarakat. Dengan adanya karyawan yang mampu memberikan kualitas dan pelayanan, maka diharapkan dapat semakin meningkat kepercayaan dan minat masyarakat untuk menggunakan produk dan jasa yang di tawarkan olehKopontren Ausath.

Melihat dari penjelasan diatas, maka penulis ingin mengangkat masalah ini dalam bentuk skripsi dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Kopontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi”.

C. Landasan Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Menurut Edwin B. Flippo dalam T. Hani Handoko (2001) Manajemen SumberDayaInsani adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan- kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Sulistiyani, 2003:12).

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Afandi,2016:51).

Pelatihan

Menurut T. Hani Handoko Pelatihan (*Training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan

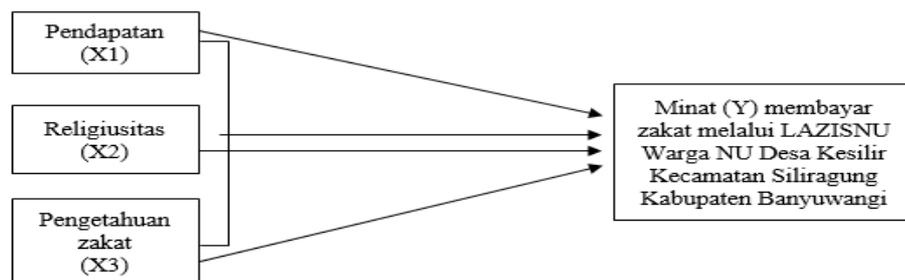
kerjatertentu, terinci dan rutin. Kegiatan pelatihan merupakan tanggungjawab manajemen sumber daya manusia (Handoko, 2001:103).

Pengembangan SDI

Pengembangan sumber daya insani adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian pula dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja(Sedarmayanti,2015:149).

Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani yaitu ethos yang berarti karakter, watak kesusilaan, adat istiadat atau kebiasaan. Sebagai suatu subyek dari arti etos tersebut adalah etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar, buruk atau baik. Kerja adalah segala aktifitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT (Tasmara, 2002:27).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual
(Sumber. Data Primer Diolah. 2021)

Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah dugaan tentang hubungan antar variabel dalam

populasi yang diuji melalui hubungan antar variabel menggunakan sampel yang diambil dari populasi penelitian (Sugiyono, 2016:224).

Berdasarkan permasalahan yang ada, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Ha₁ : Ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

Ho₁: Tidak ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

Ha₂ : Ada pengaruh signifikan antara pelatihan (X2) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

Ho₂: Tidak ada pengaruh signifikan antara pelatihan (X2) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

Ha₃ : Ada pengaruh signifikan antara pengembangan sumberdaya insani (X3) terhadap etos kerja(Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi

Ho₃ : Tidak ada pengaruh signifikan antara pengembangan sumber daya insani (X3) terhadap etos kerja(Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

Ha₄ : Ada pengaruh signifikan antara motivasi kewirausahaan (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan sumber daya insani (X3) secara bersama-sama terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

Ho₄: Tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kewirausahaan (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan sumber daya insani (X3) secara bersama-sama terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

D. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung yang bertempat di Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

Jenis Data

Data kuantitatif diskrit merupakan data yang diperoleh dari hasil menghitung bukan hasil mengukur. Ciri data ini tidak mungkin berbentuk bilangan pecahan. Data ini juga disebut dengan data nominal (Subagiyo, 2017:74).

Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh atau yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber primer yang digunakan adalah kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017:199).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data atau variabel yang sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yaitu, Observasi, kuesioner atau angket serta dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk mengelola data dan penjelasan data. Analisis data ini asalnya dari hasil pengumpulan data. Analisis data dilakukan supaya data yang sudah terkumpul memiliki makna, arti dan nilai. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik statistik parametrik. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dengan uji validitas, reliabilitas, dan normalitas data. Setelah itu menggunakan teknik regresi yakni regresi linier berganda, dimana variabel bebas (*independen*) adalah

lingkungankerja (X1), pelatihan (X2) danpembangansumberdayainsani (X3) sedangkan variabel terikat (*dependen*) adalah etoskerja (Y).

E. Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov, dengan kaidah keputusan jika nilai *asympt sig. (2-tailed)* > 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai *asympt sig. (2-tailed)* < 0,05 maka dapat dinyatakan data berdistribusi tidak normal. Berikut merupakan hasil pengolahan data berdasarkan program spss:

Tabel 4.14 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,71035409
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,142
	Negative	-,097
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui nilai signifikansi *asympt. Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Pada data variabel memiliki nilai signifikan sebesar 0,200 > 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data variabel dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Analisis Regresi Secara Parsial (*t test*)

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada pengaruh atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penjelasan ini dapat di lihat pada tabel 4.15 dan 4.16 sebagai berikut:

a. Uji t

Hasil uji regresi secara parsial dapat dilihat pada tabel SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4.15 Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.985	2.261		1.762	.088
LingkunganKerja (X1)	.215	.071	.227	3.022	.005
Pelatihan(X2)	.394	.150	.417	2.637	.003
Pengembangan SDI (X3)	1.054	.097	.896	10.878	.000

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

Berdasarkan tabel 4.15, maka didapat rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 3.985 + 0,215X_1 + 0,394 X_2 + 1.054X_3$$

Keterangan:

1) Konstanta α

Dalam persamaan diatas nilai konstanta diketahui sebesar 3.985. Artinya jikalingkungankerja (X₁), pelatihan (X₂) dan pengembangansdi (X₃) sama dengan nol atau tidak ada perubahan, maka nilai etoskerja (Y) sebesar 3.985.

2) Koefisien Regrsi LingkunganKerja (X₁)

Nilai koefisien lingkungankerja (X₁) sebesar 0,215. Artinya apabila mengalami kenaikan satu satuan pada lingkungankerja (X₁), maka akan meningkatetoskerja (Y) sebesar 0,215. Dan sebaliknya, apabila

lingkungan kerja (X_1) turun satu satuan, maka akan mengalami penurunan sebesar 0,215 dengan asumsi variabel lain tetap.

3) Koefisien Regresi Pelatihan (X_2)

Nilai koefisien variabel pelatihan (X_2) sebesar 0,394. Artinya apabila mengalami kenaikan satu satuan pada pelatihan (X_2), maka akan meningkat etos kerja (Y) sebesar 0,394. Dan sebaliknya, apabila pelatihan (X_2) mengalami turun satu satuan, maka akan mengalami penurunan sebesar 0,394 dengan asumsi variabel lain tetap.

4) Koefisien Regresi Pengembangan Sumber Daya Insani (X_3)

Nilai koefisien variabel pengembangan sdi (X_3) sebesar 1.054. Artinya apabila mengalami kenaikan satu satuan pada pengembangan sdi (X_3), maka akan meningkat etos kerja (Y) sebesar 1.054. Dan sebaliknya, apabila pengembangan sdi (X_3) mengalami turun satu satuan, maka akan mengalami penurunan sebesar 1.054 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Analisis Regresi Secara Simultan (f test)

Hasil uji regresi secara simultan dapat dilihat pada tabel SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4.16 Uji-F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	338.254	3	112.751	53.256	,000 ^b
Residual	65.632	31	2.117		
Total	403.886	34			

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

Berdasarkan tabel 4.16 dapat disimpulkan sebagai berikut:

Berdasarkan pada tabel 4.16 diketahui hasil F_{hitung} sebesar 53,256 dan F_{tabel} sebesar 3,30 dengan taraf signifikan 0,05 ($dk = n-m-1, 35-2-1= 32$). dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{taraf signifikansi } (\alpha = 0,05)$. Maka dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($53,256 > 3,30$) dan nilai $sig. 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Ada pengaruh antara lingkungan kerja (X_1),

pelatihan (X2), dan pengembangan sdi (X3) secara bersama-sama terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Analisis determinasi dapat dilihat pada tabel SPSS 25 sebagai berikut :

Tabel 4.17 koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.822	1.455

Sumber. Data Primer Diolah SPSS. 2021

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui nilai korelasi R sebesar 0,915. Besar persentase pengaruh variabel bebas ditentukan dengan pengkuadratan dari R, maka diperoleh nilai *R square* sebesar 0,837 dan dapat diartikan bahwa lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan sdi (X3) berpengaruh sebesar 83,7% terhadap etos kerja (Y) di Koppontren Ausath Blokagung sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

F. Pembahasan

Pembahasan dalam bab ini peneliti akan menguraikan hasil analisis data yang disajikan pada bab sebelumnya. Penelitian yang dilaksanakan pada Koppontren Ausath Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan sebanyak 35 responden yang memberikan pengaruh lingkungan kerja (X₁), pelatihan (X₂) dan pengembangan sumber daya insani (X₃) sebagai variabel bebas (*independent*) terhadap etos kerja (Y) sebagai variabel terikat (*dependent*). Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut :

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Etos Kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji regresi berganda dengan uji-t secara parsial, maka hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) terhadap etos kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,022 > 2,034$). Pengujian ini

membuktikan adanya pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Variabel ini diukur dengan 3 indikator yang terdiri dari pelayanan kerja, kondisi kerja, dan hubungan karyawan. Untuk mengetahui persentase tiap indikator dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.1 Persentase Indikator Variabel (X1)

No	Indikator	Persentase	Pencapaian
1	Pelayanan Kerja	95.00	Sangat Baik
2	Kondisi Kerja	85.36	Baik
3	Hubungan Karyawan	87.50	Baik

Sumber: Data Primer Diolah. 2021

Diketahui pada table 5.1 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dengan indikator pelayanan kerja memiliki nilai persentase 95%, kondisi kerja memiliki nilai persentase 85,36%, hubungan karyawan memiliki nilai persentase 87,50%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) pada indikator pelayanan kerja memiliki persentase tertinggi terhadap pengaruh lingkungan kerja pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alliyah Fauziyyah (2017). Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH.

Penelitian ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja. Artinya pelayanan kerja yang baik, kondisi kerja yang nyaman, dan hubungan karyawan yang baik akan menambah etos kerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Hadi (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan meningkatkan semangat kerja, demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja (Hadi, 2015:60).

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat di simpulkan bahwa:

Ha₁ : Ada pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Hasil dari koefisien regresi berganda pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai signifikan pada motivasi kewirausahaan (X_1) sebesar $0,05 < 0,05$. Sedangkan berdasarkan t_{tabel} didapat nilai sebesar 2,034 ($df = n-k, 35-2= 33$) dan t_{hitung} sebesar 3,022. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,022 > 2,034$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap etos kerja (Y).

Analisis Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Etos Kerja (Y) pada karyawan KOPPONTREN AUSATH Blokagung Banyuwangi

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji regresi berganda dengan uji-t secara persial, maka hasil analisis data menunjukkan bahwa pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap etos kerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,637 > 2,034$). Pengujian ini membuktikan adanya pengaruh antara pelatihan (X_2) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Variabel ini diukur dengan 5 indikator yang terdiri dari Choaching, Planned Progression, Rotasi Jabatan, Penugasan Sementara, Sistem penilaian prestasi secara formal. Untuk mengetahui persentasi tiap indikator dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.2 Persentase Indikator Variabel (X_2)

No	Indikator	Persentase %	Pencapaian
1	Choaching	87,86	Baik
2	Planned Progression	79.64	Baik
3	Rotasi Jabatan	83.21	Baik
4	Penugasan Sementara	70.71	Cukup
5	Sistem penilaian prestasi secara formal	72,86	Cukup

Sumber: Data Primer Diolah. 2021

Diketahui pada table 5.2 menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_2) dengan indikator Choaching memiliki nilai persentase 87,86%, Planned Progression memiliki nilai persentase 79.64%, Rotasi Jabatan memiliki nilai persentase 83,21%, Penugasan Sementara memiliki nilai persentase 70.71%, Sistem penilaian prestasi secara formal memiliki nilai persentase 72,86%. Hal ini

menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X2) pada indikator choachhing memiliki persentase tertinggi terhadap pengaruh pelatihan pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mia Adella Rahmi(2020) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap etoskerja pegawai BANK Syariah BUKOPIN PADANG.

Penelitian ini menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap etoskerja. Artinya pelatihan dalam Koppontren Ausath mampu untuk meningkatkan *softskill* (pengetahuasekilas) dan *hardskill* (kemampuan yang dapat diasah melalui latihan dan pendidikan). Seperti yang diungkapkan oleh Hatsuko Riniwati (2016) yang menyatakan bahwa dalam suatu organisasi atau perusahaan pelatihan adalah suatu proses belajar tentang pengetahuan dan keahlian yang disesuaikan dengan kualifikasi dari latar belakang pendidikan serta dari bidang kerja yang dikuasai. Dalam suatu perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta,maupun dalam bidang pendidikan sangatlat penting memberikan pelatihan sebanyak-banyak kepada karyawannya untuk bisa melakukan pengembangan secara *softskill* maupun *hardskill* (Riniwati, 2016:15).

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat di simpulkan bahwa:

Ha₂ : Ada pengaruh antara pelatihan (X2) terhadap etoskerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Hasil dari koefisien regresi bergenda pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai signifikan pada pelatihan (X₂) sebesar $0,03 < 0,05$. Sedangkan berdasarkan t_{tabel} didapat nilai sebesar 2,034 ($df = n-k, 35-2= 33$) dan t_{hitung} sebesar 2,956. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,956 > 2,034$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan (X₂) terhadap etoskerjaa (Y).

Analisis Pengaruh Pengembangan SDI (X3) terhadapEtosKerja (Y) pada karyawanKoppontrenAusath Blokagung Banyuwangi

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji regresi berganda dengan uji-t secara persial, maka hasil analisis data menunjukkan bahwa pengembangan SDI (X3) berpengaruh terhadapetoskerja (Y) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,878 > 2,034$).

Pengujian ini membuktikan adanya pengaruh antara pengembangan SDI (X3) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Variabel ini diukur dengan 4 indikator yang terdiri dari pengembangan manajemen, Pengembangan organisasi, Pengembangan karyawan, Pengembangan kepemimpinan. Untuk mengetahui persentasi tiap indikator dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.3 Persentase Indikator Variabel (X₃)

No	Indikator	Persentase %	Pencapaian
1	Pengembangan manajemen	94,24	Sangat Baik
2	Pengembangan organisasi	92.36	Sangat Baik
3	Pengembangan karyawan	95.21	Sangat Baik
4	Pengembangan kepemimpinan	90.23	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah. 2021

Diketahui pada table 5.3 menunjukkan bahwa variabel pengembangan sdi (X3) dengan indikator pengembangan manajemen memiliki nilai persentase 94,24%, Pengembangan organisasi memiliki nilai persentase 92.36%, Pengembangan karyawan memiliki nilai persentase 95.21%, Pengembangan kepemimpinan memiliki nilai persentase 90.23%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengembangan sdi (X3) pada indikator pengembangan karyawan memiliki persentase tertinggi terhadap pengaruh pelatihan pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ferry Dwi Agustina (2018) yang menyatakan bahwa pengembangan SDI berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di PO HARYANTO KUDUS.

Penelitian ini menjelaskan bahwa pengembangan SDI berpengaruh terhadap etos kerja. Artinya pengembangan SDI pada Koppontren Ausath mampu untuk meningkatkan etos kerja karyawan. Baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan. Seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2016) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya insani sebagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kecapakan pegawai guna pertumbuhan yang berkesinambungan

dalam organisasi, serta memajukan pegawai baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan agar pelaksanaan tujuan lebih efektif dan efisien (Handoko, 2016:74).

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

Ha₃ : Ada pengaruh antara pengembangan sumber daya insani (X₃) terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Kopponren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Hasil dari koefisien regresi berganda pada tabel 4.16 diketahui bahwa nilai signifikan pada pengembangan sdi (X₃) sebesar $0,00 < 0,05$. Sedangkan berdasarkan t_{tabel} didapat nilai sebesar 2,034 (df = n-k, 35-2= 33) dan t_{hitung} sebesar 10,878. Maka t_{hitung} > t_{tabel} (10,878 > 2,034). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan sdi (X₂) terhadap etos kerja (Y).

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja (Y) pada karyawan Kopponren Ausath Blokagung Banyuwangi

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji regresi berganda dengan uji-F secara simultan, maka hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan SDI (X3) secara bersama-sama terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Kopponren Ausath. Berdasarkan hasil uji-F dengan nilai F_{hitung} > F_{tabel} (53.256 > 3,30). Pengujian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh antara lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan sdi (X3) secara bersama-sama terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Kopponren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2005:26).

Variabel ini diukur dengan 3 indikator yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Untuk mengetahui persentasi tiap indikator dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.4 Persentase Indikator Variabel (Y)

No	Indikator	Persentase %	Pencapaian
1	Keahlian interpersonal	89.76	Baik
2	Inisiatif	83,57	Baik
3	Dapat diandalkan	87,38	Baik

Sumber: Data Primer Diolah. 2021

Diketahui pada table 5.4 menunjukkan bahwa variabel etos kerja (Y) dengan indikator keahlian interpersonal memiliki nilai persentase 89.76%, inisiatif memiliki nilai persentase 87,38%, dapat diandalkan memiliki nilai persentase 83,571%. Hal ini menunjukkan bahwa variable etos kerja (Y) pada indikator keahlian interpersonal memiliki persentase tertinggi terhadap pengaruh etos kerja pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Berdasarkan penelitian di atas maka dapat di simpulkan bahwa:

Ha₄ : Ada pengaruh antara lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), pengembangan sumber daya insani (X3) secara simultan terhadap etos kerja (Y) pada karyawan Koppontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui nilai korelasi R sebesar 0,915. Besar persentase pengaruh variabel bebas ditentukan dengan pengkuadratan dari R, maka diperoleh nilai R *square* sebesar 0,837 dan dapat diartikan bahwa lingkungan kerja (X1), pelatihan (X2), dan pengembangan sdi (X3) berpengaruh sebesar 83,7% terhadap etos kerja (Y) di Koppontren Ausath Blokagung sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

G. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja, pelatihan dan Pengembangan sumber daya insani terhadap etos kerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja, bahwa pelayanan kerja yang baik, kondisi kerja yang nyaman, dan hubungan karyawan yang baik menambah etos kerja karyawan Kooptren Ausath.

2. Pelatihan berpengaruh terhadap etos kerja. Pelatihan dalam Kopontren Ausath mampu untuk meningkatkan *softskill* (pengetahuan sekilas) dan *hardskill* (kemampuan yang dapat diasah melalui latihan dan pendidikan) pada karyawan Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi.
3. Pengembangan SDI berpengaruh terhadap etos kerja. Pengembangan SDI pada Kopontren Ausath mampu untuk meningkatkan etos kerja karyawan Kopontren Ausath, baik dari segi karir, pengetahuan maupun kemampuan.
4. Lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan sdi secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kerja pada karyawan Kopontren Ausath Blokagung Banyuwangi.

Daftar Pustaka

- Afandi, P.2016. *Concept & Indicator Human Reseources Management For Management Researth*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sulistiyanti, AT. 2003. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Yogya Graha Ilmu,
- Batjo, Nurdin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulawesi Selatan : Aksara Timur
- Chandra, R. 2017. *Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang*. Jurnal Manajemen dan Keuangan, 6 No.2
- Departemen Agama RI. 2008. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Tani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P, 2007, *Manajemen Sumber Daya Insani*,
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Pengertian Dasar, dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.

- M Sulthon Masyhud dan Moh Khusnurdilo. 2005. *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mamik. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Timur: Zifatama Jawara
- Rahayu, F. *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya* Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam.
- Ramadanti, T. 2018 *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Jabar Banten (Bjb) Syariah Kcp Ciamis*. Syari'ah Economics riset.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan., dan Sunarto. 2017. *Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. 2009. *Kepemimpinan dan Prilaku Orang*, Jakarta: Rajawali Press,
- Rivai, V. 2009. *Islamic Human Capital Ed I*, Jakarta: Rajawali Press,
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Sipil*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Sinamo, Jansen. 2005. *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Institut Mahardika.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 2008. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- Subagiyo, Rokhmat. 2017. *Metode Penelitian Ekonomi Islam: Konsep Penerapan*. Jakarta: Alim's Publising.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suprayitno, H. 2020. *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusiaterhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor*. Prosiding Seminar Nasional HUMANIS.

Suryani, FD. 2018 *Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sdi Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah*. Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam.

Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja yang Islami*, Jakarta: Gema Insani Press.

Widoyoko, Eko Putro. 2016. *Teknik Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Yusuf, A. 2010. *Pengembangan SDM*, Tangerang Selatan: Universitas Terbuka