

**BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

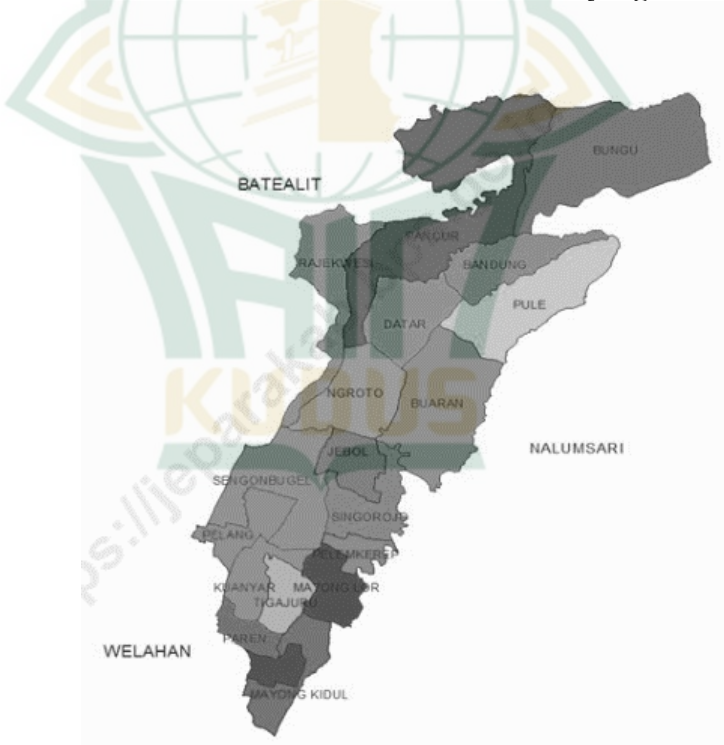
A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Obyek Penelitian

a. Letak Geografis Kecamatan Mayong

Kecamatan Mayong merupakan satu dari 16 kecamatan di Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Wilayahnya memiliki topografi dataran dengan luas mencapai 65,0 km². Secara geografis, kecamatan ini terletak pada ketinggian di bawah 500 meter dari permukaan laut. Kelurahan Pelemkerep menjadi pusat pemerintahan Kecamatan Mayong. Jarak antara pusat pemerintahan Mayong dan ibu kota Kabupaten Jepara sekitar 24,2 km.

Gambar 4. 1 Peta Kecamatan Mayong



Sumber : Publikasi “Kecamatan Mayong Dalam Angka 2022” Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara.

Dari perspektif geografis, Kecamatan Mayong terletak di sebelah tenggara Ibukota Kabupaten Jepara dan memiliki batas wilayah sebagai berikut:

1. Di sebelah Timur, berbatasan dengan Kecamatan Nalumsari.
2. Di sebelah Barat, berbatasan dengan Kecamatan Kalinyamatan, Kecamatan Welahan, dan Kecamatan Batealit.
3. Di sebelah Utara, berbatasan dengan Kecamatan Batealit.
4. Di sebelah Selatan, berbatasan dengan Kecamatan Welahan.

Sebelumnya, Kecamatan Mayong mencakup 33 desa. Wilayahnya membentang dari utara sampai selatan, mencakup desa-desa seperti Bategede, Bungu, dan Pancur di kaki Gunung Muria, serta Desa Dorang, Mayong Kidul, dan Paren di selatan yang berbatasan dengan sungai besar yang memisahkan Kabupaten Demak dan Jepara. Keterbatasan waktu dan tenaga akibat luasnya wilayah menjadi kendala dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai solusi, Pada tahun 1980, sebuah perwakilan Kecamatan didirikan dengan tujuan membantu melayani kebutuhan masyarakat. Pada awal tahun 1990-an, perwakilan Kecamatan tersebut secara resmi diubah statusnya menjadi Kecamatan Nalumsari yang berdiri sendiri, dan memiliki tanggung jawab terhadap 15 desa di sebelah timur sungai. Sejak saat itu, Kecamatan Mayong hanya membawahi 18 desa.¹

¹ Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara, *Kecamatan Mayong Dalam Angka 2022*. Diakses pada 8 November 2023, <https://jeparakab.bps.go.id>.

Tabel 4. 1 Penduduk, Distribusi Presentasi Penduduk Menurut Desa/Kelurahan di Kecamatan Mayong, 2021

| No. | Desa/Kelurahan | Penduduk | | |
|-----|----------------|-----------|-----------|--------|
| | | Laki-laki | Perempuan | Jumlah |
| 1 | Mayong Kidul | 2679 | 2755 | 5434 |
| 2 | Mayong Lor | 6270 | 6051 | 12321 |
| 3 | Tigajuru | 1466 | 1425 | 2891 |
| 4 | Paren | 1104 | 1099 | 2203 |
| 5 | Kuanyar | 2173 | 2107 | 4280 |
| 6 | Pelang | 2856 | 2730 | 5586 |
| 7 | Sengonbugel | 2667 | 2563 | 5230 |
| 8 | Pelemkerep | 2778 | 2810 | 5588 |
| 9 | Singorojo | 3367 | 3431 | 6798 |
| 10 | Jebol | 1830 | 1927 | 3757 |
| 11 | Buaran | 3313 | 3337 | 6650 |
| 12 | Ngroto | 2192 | 2216 | 4408 |
| 13 | Rajekwesi | 2689 | 2677 | 5366 |
| 14 | Datar | 1605 | 1630 | 3235 |
| 15 | Pule | 1313 | 1375 | 2688 |
| 16 | Bandung | 1075 | 1075 | 2150 |
| 17 | Bungu | 1365 | 1396 | 2761 |
| 18 | Pancur | 5722 | 5569 | 11291 |
| | Mayong | 46464 | 46173 | 92637 |

Sumber : Publikasi “Kecamatan Mayong Dalam Angka 2022” Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara.

Seiring berdirinya pabrik yang semakin bertambah menjadikan banyak pendatang dari luar kota yang mana semakin banyak pula penginapan maupun kos-kosan yang dijadikan tempat menginap. Kecamatan Mayong menjadi padat penduduk yang akan mempengaruhi mobilitas, budaya, serta pergaulan warga.

Kawasan industri berlokasi di Kecamatan Mayong, dan terdapat beberapa industri di wilayah Kecamatan Mayong, diantaranya PT. Parkland World Jepara, PT. Semarang Autocamp Manufacturing Indonesia, dan PT. DCP Travelling Product. PT.

Parkland World Jepara memiliki sejumlah 18.652 karyawan atau pegawai. PT. Semarang Autocamp Manufacturing Indonesia memiliki sejumlah 6.142 karyawan atau pegawai. PT. DCP Travelling Product memiliki 1.267 karyawan atau pegawai.²

b. Gambaran Umum Responden

1) Usia Responden

Tabel 4. 2 Usia Responden

| No. | Kategori | Jumlah | Presentase |
|-----|---------------|--------|------------|
| 1. | 18-25 tahun | 90 | 90% |
| 2. | 26-35 tahun | 10 | 10% |
| 3. | >35 tahun | 0 | 0% |
| | Jumlah | 100 | 100% |

Sumber: data yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa rentang usia responden terbanyak berusia antara 18-25 tahun sebanyak 90 responden, diurutan ke dua berada di usia 26-35 tahun mendapatkan responden sebanyak 10 responden, sedangkan pada usia >35 tahun mendapatkan 0 responden.

2) Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir Responden

| No. | Kategori | Jumlah | Persentase |
|-----|--------------------------------|--------|------------|
| 1. | SD atau sederajat | 0 | 0% |
| 2. | SMP atau sederajat | 2 | 2% |
| 3. | SMA atau sederajat | 91 | 91% |
| 4. | Perguruan Tinggi (S1/D3/D4) | 7 | 7% |
| | Jumlah | 100 | 100% |

Sumber: data yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SD atau sederajat mendapatkan 0 responden, SMP atau sederajat sebanyak 2 responden, SMA atau sederajat sebanyak 91 responden, dan Perguruan Tinggi sebanyak 7 responden. Dapat disimpulkan bahwa

² Probo Y.P Deangga Rima L, Sam Deli I.D, "Perencanaan Angkutan Karyawan Di Kawasan Industri Kabupaten Jepara" (Politeknik Transportasi Darat Indonesia-STTD, 2022). 1-2.

responden terbanyak berada pada tingkat pendidikan SMA atau sederajat.

3) **Asal Tempat Bekerja Responden**

Tabel 4. 4 Asal Tempat Bekerja Responden

| No. | Kategori | Jumlah | Presentase |
|-----|---------------|--------|------------|
| 1. | PT Sami-JF | 36 | 36% |
| 2. | PT PWI | 25 | 25% |
| 3. | PT DCP | 1 | 1% |
| 4. | Lain-Lain | 38 | 38% |
| | Jumlah | 100 | 100% |

Sumber: data yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di PT Sami-JF sebanyak 36 responden, responden yang bekerja di PT PWI sebanyak 25 responden, dan responden yang bekerja di PT DCP 1 rresponden, sedangkan lainnya terdapat 38 responden.

4) **Posisi / Jabatan Responden**

Tabel 4. 5 Posisi / Jabatan Responden

| No. | Kategori | Jumlah | Presentase |
|-----|-------------------|--------|------------|
| 1. | Operator Produksi | 86 | 86% |
| 2. | Lain-Lain | 14 | 14% |
| | Jumlah | 100 | 100% |

Sumber: data yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa responden yang bekerja sebagai operator produksi sebanyak 86 orang atau 86%, sedangkan yang bekerja selain operator produksi atau lainnya terdapat 14 orang atau 14% responden.

5) **Lama Bekerja di Kawasan Industri Mayong Jepara**

Tabel 4. 6 Lama Bekerja di Kawasan Industri Mayong Jepara

| No. | Kategori | Jumlah | Presentase |
|-----|---------------|--------|------------|
| 1. | <1 tahun | 49 | 49% |
| 2. | 1-10 tahun | 49 | 49% |
| 3. | >10 tahun | 2 | 2% |
| | Jumlah | 100 | 100% |

Sumber: data yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja <1 tahun sebanyak 49 responden, dan responden yang bekerja diantara 1-10 tahun juga sebanyak 49 responden, sedangkan responden yang bekerja >10 tahun hanya 2 responden.

c. Deskripsi Data Variabel Penelitian

1) Variabel *Human relation*

Tabel 4. 7 Frekuensi Jawaban pada Variabel *Human relation*

| Item Pertanyaan | Skor | | | | | Total |
|--------------------|------|----|----|----|----|-------|
| | STS | TS | N | S | SS | |
| P1 | 2 | 1 | 16 | 50 | 31 | 100 |
| P2 | 0 | 0 | 3 | 51 | 46 | 100 |
| P3 | 0 | 0 | 23 | 60 | 17 | 100 |
| P4 | 0 | 0 | 7 | 68 | 25 | 100 |
| P5 | 0 | 2 | 33 | 47 | 18 | 100 |

Sumber: data yang diolah peneliti, 2023.

Dari hasil jawaban responden variabel *Human relation* pada tabel, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pada pernyataan pertama, jawaban dari responden yang sangat tidak setuju sebanyak 2%, tidak setuju sebanyak 1%, netral sebanyak 16%, setuju sebanyak 50%, dan sangat setuju sebanyak 31%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju mempunyai hubungan yang baik dengan sesama pekerja wanita di dalam perusahaan.
- b) Pada pernyataan kedua, jawaban responden sangat tidak setuju banyaknya 0%, tidak setuju banyaknya 0%, netral banyaknya 3%, setuju banyaknya 51%, sedangkan sangat setuju banyaknya 46%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika dukungan dan kerjasama sangatlah penting karena mempengaruhi semangat kerja karyawan wanita.
- c) Pada pernyataan ketiga, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju 0%, netral 23%, setuju sebanyak 60%, dan sangat setuju sebanyak 17%. Maka kesimpulanya responden setuju dengan

karyawan wanita mempunyai hubungan yang baik dengan atasan.

- d) Pada pernyataan keempat, jawaban responden sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 0%, netral 7%, setuju banyaknya 68%, sangat setuju sebanyak 25%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memilih setuju karena perhatian dan komunikasi yang diberikan oleh atasan dapat meningkatkan etos kerja karyawan wanita.
- e) Pada pernyataan kelima, jawaban responden sangat tidak setuju banyaknya 0%, tidak setuju banyaknya 2%, netral 33%, setuju banyaknya 47%, sangat setuju banyaknya 18%. Maka dapat ditarik kesimpulan mayoritas responden setuju keterlibatan organisasi dengan masyarakat menciptakan lingkungan yang mendukung etos kerja karyawan wanita.

2) Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 8 Frekuensi Jawaban pada Variabel Lingkungan Kerja

| Item Pertanyaan | Skor | | | | | Total |
|--------------------|------|----|----|----|----|-------|
| | STS | TS | N | S | SS | |
| P1 | 0 | 0 | 7 | 73 | 20 | 100 |
| P2 | 0 | 1 | 3 | 64 | 32 | 100 |
| P3 | 0 | 1 | 17 | 61 | 21 | 100 |
| P4 | 0 | 0 | 12 | 61 | 27 | 100 |
| P5 | 0 | 0 | 8 | 71 | 21 | 100 |

Sumber: data yang diolah peneliti, 2023.

Dari hasil jawaban responden variabel Lingkungan Kerja pada tabel, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pada pernyataan pertama, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju 0%, netral sebanyak 7%, setuju sebanyak 73%, dan sangat setuju sebanyak 20%. Maka kesimpulan dari jawaban responden mayoritas menjawab setuju jika ketersediaan ruang yang cukup mempengaruhi fleksibilitas dan produktivitas kerja karyawan wanita.

- b) Pada pernyataan kedua, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju 1%, netral sebanyak 3%, dan setuju sebanyak 64%, sangat setuju sebanyak 32%, maka dapat disimpulkan mayoritas responden setuju bahwa perasaan aman yang ada di tempat kerja memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan dan etos kerja karyawan wanita.
- c) Pada pernyataan ketiga, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 1%, netral sebanyak 17%, setuju sebanyak 61%, dan jawaban sangat setuju sebanyak 21%. Maka diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas responden dapat bersikap tenang ketika menghadapi masalah dan dapat menyelesaikannya secara profesional.
- d) Pada pernyataan keempat, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, netral sebanyak 12%, setuju sebanyak 61%, dan jawaban sangat setuju sebanyak 27%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju selalu menjaga sikap sopan santun terhadap sesama rekan kerja tanpa ada unsur diskriminasi dan tidak membicarakan hal yang negatif.
- e) Pada pernyataan kelima, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, netral sebanyak 8%, setuju sebanyak 71%, dan sangat setuju sebanyak 21%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju mampu berdiskusi secara terbuka dan mempertimbangkan semua saran yang diberikan oleh tim maupun atasan.

3) Variabel Religiusitas

Tabel 4. 9 Frekuensi Jawaban pada Variabel Religiusitas

| Item Pertanyaan | Skor | | | | | Total |
|--------------------|------|----|----|----|----|-------|
| | STS | TS | N | S | SS | |
| P1 | 0 | 0 | 8 | 67 | 25 | 100 |
| P2 | 0 | 0 | 14 | 60 | 26 | 100 |

| | | | | | | |
|----|---|---|----|----|----|-----|
| P3 | 0 | 1 | 29 | 52 | 18 | 100 |
| P4 | 0 | 1 | 7 | 57 | 35 | 100 |
| P5 | 0 | 1 | 9 | 55 | 35 | 100 |

Sumber: data yang diolah peneliti, 2023.

Dari hasil jawaban responden variabel Religiusitas pada tabel, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pada pernyataan pertama, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, netral sebanyak 8%, setuju sebanyak 67%, dan sangat setuju sebanyak 25%. Kesimpulan dari mayoritas jawaban responden menjawab setuju bahwa pemahaman tentang nilai-nilai agama bisa memotivasi karyawan wanita untuk menjalankan tugas dengan moral yang kuat dan komitmen tinggi.
- b) Pada pernyataan kedua, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 0%, setuju sebanyak 0%, netral 14%, setuju 60% dan jawaban sangat setuju sebanyak 26%. Maka dapat ditarik kesimpulan mayoritas jawaban responden setuju keyakinan agama membentuk pandangan karyawan wanita tentang tanggung jawab dan tindakan etis dalam pekerjaan.
- c) Pada pernyataan ketiga, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 1%, netral 29%, setuju sebanyak 52%, sangat setuju sebanyak 18%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju selalu mengikuti acara untuk memperingati hari besar Islam seperti pengajian yang diselenggarakan perusahaan.
- d) Pada pernyataan keempat, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju 1%, netral 7%, setuju 57%, dan sangat setuju 35%. Kesimpulan dari jawaban responden mayoritas menjawab setuju perusahaan selalu memberikan waktu untuk beribadah.
- e) Pada pernyataan kelima, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 1%, netral sebanyak 9%, setuju

sebanyak 55%, sangat setuju sebanyak 35%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju ketika bekerja diberikan waktu untuk beribadah dapat mendorong karyawan wanita memberikan yang terbaik dalam pekerjaan sebagai bentuk rasa syukur.

4) Variabel Etos Kerja

Tabel 4. 10 Frekuensi Jawaban pada Variabel Etos Kerja

| Item Pertanyaan | Skor | | | | | Total |
|--------------------|------|----|----|----|----|-------|
| | STS | TS | N | S | SS | |
| P1 | 0 | 0 | 13 | 67 | 20 | 100 |
| P2 | 1 | 8 | 17 | 60 | 14 | 100 |
| P3 | 0 | 1 | 11 | 72 | 16 | 100 |
| P4 | 0 | 3 | 21 | 57 | 19 | 100 |
| P5 | 0 | 0 | 14 | 67 | 19 | 100 |

Sumber: data yang diolah peneliti, 2023.

Dari hasil jawaban responden variabel Etos Kerja pada tabel, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Pada pernyataan pertama, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju 0%, netral 13%, setuju sebanyak 67%, dan jawaban sangat setuju sebanyak 20%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju perjuangan mendapatkan hasil maksimal merupakan motivasi tersendiri untuk mencapai target perusahaan.
- b) Pada pernyataan kedua, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 1%, tidak setuju sebanyak 8%, netral sebanyak 17%, setuju sebanyak 60%, dan sangat setuju sebanyak 14%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden menjawab setuju merasa yakin dan mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sendiri.
- c) Pada pernyataan ketiga, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju 1%, netral 11%, setuju sebanyak 72%, sangat setuju 16%. Maka kesimpulannya mayoritas responden

menjawab setuju saat menghadapi situasi sulit, saya berusaha mengambil tindakan yang sesuai dengan nilai-nilai moral.

- d) Pada pernyataan keempat, jawaban responden sangat tidak setuju 0%, tidak setuju 3%, netral sebanyak 21%, setuju sebanyak 57%, dan sangat setuju sebanyak 19%. Maka disimpulkan bahwa responden menjawab setuju saya berupaya memanfaatkan waktu luang saya untuk meningkatkan kualitas kerja saya di tempat kerja.
- e) Pada pernyataan kelima, jawaban responden sangat tidak setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%. Netral sebanyak 14%, setuju sebanyak 67%, dan jawaban sangat setuju sebanyak 19%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju memiliki tekad untuk bekerja keras demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2. Analisis Data

a. Pengujian Instrumen

1) Uji Validitas Instrumen

Uji ini akan menunjukkan tingkat kesahihan atau validnya sebuah instrument yang bisa mengukur apa yang harusnya diukur.³

Penentuan validnya suatu item berdasarkan nilai signifikansi $< 0,05$ dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.⁴ Kuesioner disebarkan peneliti kepada 100 responden, dengan r_{tabel} yang diperoleh sebesar 0,1966. Pengujian validitas dilaksanakan memakai SPSS versi 20, berikut hasilnya:

³ Ahmaddien and Syarkani, *Statistika Terapan Dengan Sistem SPSS*, 21.

⁴ Purnomo, 70.

a) Variabel *Human relation*

Tabel 4. 11 Pengujian Validitas Human Relation

| No. | Item | r _{tabel} | Hasil | | Keterangan |
|-----|------|--------------------|-------|---------------------|------------|
| | | | sig. | r _{hitung} | |
| 1. | X1.1 | 0,1966 | 0,000 | 0,660 | Valid |
| 2. | X1.2 | 0,1966 | 0,000 | 0,643 | Valid |
| 3. | X1.3 | 0,1966 | 0,000 | 0,647 | Valid |
| 4. | X1.4 | 0,1966 | 0,000 | 0,669 | Valid |
| 5. | X1.5 | 0,1966 | 0,000 | 0,656 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023.

Variabel *human relation* (hubungan antar manusia) ada 5 item pernyataan. Hasil uji validitas pada seluruh item adalah valid. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilainya positif.

b) Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 12 Pengujian Validitas Lingkungan Kerja

| No. | Item | r _{tabel} | Hasil | | Keterangan |
|-----|------|--------------------|-------|---------------------|------------|
| | | | sig. | r _{hitung} | |
| 1. | X2.1 | 0,1966 | 0,000 | 0,674 | Valid |
| 2. | X2.2 | 0,1966 | 0,000 | 0,767 | Valid |
| 3. | X2.3 | 0,1966 | 0,000 | 0,812 | Valid |
| 4. | X2.4 | 0,1966 | 0,000 | 0,791 | Valid |
| 5. | X2.5 | 0,1966 | 0,000 | 0,772 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023.

Variabel lingkungan kerja ada 5 item pernyataan. Hasil uji validitas pada seluruh item adalah valid. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilainya positif.

c) Variabel Religiusitas

Tabel 4. 13 Pengujian Validitas Religiusitas

| No. | Item | r _{tabel} | Hasil | | Keterangan |
|-----|------|--------------------|-------|---------------------|------------|
| | | | sig. | r _{hitung} | |
| 1. | X3.1 | 0,1966 | 0,000 | 0,718 | Valid |
| 2. | X3.2 | 0,1966 | 0,000 | 0,733 | Valid |
| 3. | X3.3 | 0,1966 | 0,000 | 0,725 | Valid |

| No. | Item | r _{tabel} | Hasil | | Keterangan |
|-----|------|--------------------|-------|---------------------|------------|
| | | | sig. | r _{hitung} | |
| 4. | X3.4 | 0,1966 | 0,000 | 0,753 | Valid |
| 5. | X3.5 | 0,1966 | 0,000 | 0,767 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023.

Variabel religiusitas ada 5 item pernyataan. Hasil uji validitas pada seluruh item adalah valid. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilainya positif.

d) Variabel Etos Kerja

Tabel 4. 14 Pengujian Validitas Etos Kerja

| No. | Item | r _{tabel} | Hasil | | keterangan |
|-----|------|--------------------|-------|---------------------|------------|
| | | | sig. | r _{hitung} | |
| 1. | Y.1 | 0,1966 | 0,000 | 0,685 | Valid |
| 2. | Y.2 | 0,1966 | 0,000 | 0,812 | Valid |
| 3. | Y.3 | 0,1966 | 0,000 | 0,769 | Valid |
| 4. | Y.4 | 0,1966 | 0,000 | 0,824 | Valid |
| 5. | Y.5 | 0,1966 | 0,000 | 0,805 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023.

Variabel etos kerja ada 5 item pernyataan. Hasil uji validitas pada seluruh item adalah valid. Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilainya positif.

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas mengetahui bahwa pengukuran yang dilakukan konsisten, tanpa bisa atau kesalahan dari waktu ke waktu. Reabilitas dapat dilakukan melalui konsistensi internal dengan koefisien *Cronbach Alpha*.⁵ Sebuah variabel bisa dinyatakan reliabel apabila menunjukkan nilai α melebihi 0,6.⁶

Berikut adalah pengujian reliabilitas dalam penelitian:

⁵ Dharma, Jadmiko dan Azlianti, *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Multivariates*, 74.

⁶ V. Wiratma Sujarweni, 192.

Tabel 4. 15 Pengujian Reliabilitas Instrumen

| No. | Variabel | Nilai Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----|-----------------------|------------------------|------------|
| 1. | <i>Human relation</i> | 0,653 | Reliabel |
| 2. | Lingkungan Kerja | 0,821 | Reliabel |
| 3. | Religiusitas | 0,790 | Reliabel |
| 4. | Etos Kerja | 0,832 | Reliabel |

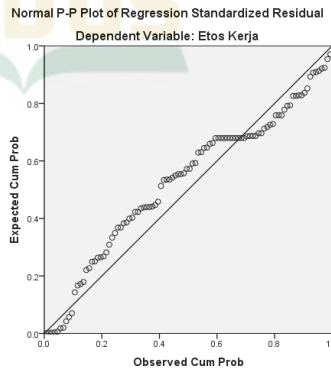
Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023.

Dari data tabel diatas, variabel *human relation* (X1), lingkungan kerja (X2), religiusitas (X3), etos kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar 0,6. Dari hasil tersebut menyatakan bahwa variabel diatas reliabel dan bisa dipergunakan untuk alat ukur yang konsisten dalam penelitian.

3) Uji Asumsi Klasik
 a) Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk menilai apakah distribusi variabel yang akan diteliti bersifat normal atau tidak. Prosedur pelaksanaan uji normalitas menetapkan bahwa jika nilai signifikansi (*sig.*) lebih besar dari 0,05, maka distribusi dianggap normal; sebaliknya, jika *sig.* kurang dari 0,05, distribusi data dianggap tidak normal. Dalam proses pengujian, peneliti menggunakan grafik normal *P-P Plot* dan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang hasilnya:

Gambar 4. 2 Grafik P-P Plot



Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023.

Dari grafik diatas, diperoleh kesimpulan bahwa data berdistribusi normal yang ditunjukkan dengan menyebarnya titik-titik di sekitar sumbu mengikuti arah garis lurus.

Tabel 4. 16 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1.59355297 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .124 |
| | Positive | .070 |
| | Negative | -.124 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.241 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .092 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023.

Kesimpulan dari data diatas, nilai signifikansi sebesar 0,092 yang artinya > 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

b) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dirancang untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel bebas (independen) dalam suatu penelitian.⁷ Uji multikolonieritas bergantung pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai Tolerance. Dalam konteks ini, jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas. Sebaliknya, jika nilai Tolerance kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih dari 10, maka dapat dianggap bahwa terdapat multikolonieritas pada variabel independen yang sedang diuji.⁸

⁷ Janie, *Statistik Deskriptif Dan Regresi Linier Berganda Dengan SOSS*, 19.

⁸ Wayan Widana & Putu Lia M, 62.

Tabel 4. 17 Hasil Uji Multikolonieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. | Collinearity Statistics | | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF | |
| | 1 | (Constant) | -.617 | 1.694 | | | -.364 | .716 |
| | Human Relation | .382 | .113 | .321 | 3.377 | .001 | .450 | 2.224 |
| | Lingkungan Kerja | .535 | .125 | .460 | 4.287 | .000 | .354 | 2.823 |
| | Religiusitas | .076 | .112 | .070 | .681 | .497 | .386 | 2.592 |

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil uji dalam tabel, variabel *Human Relation* mempunyai nilai tolerance sebesar 0,450 dan nilai VIF 2,224. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance 0,354 dan nilai VIF 2,823. Variabel religiusitas mempunyai nilai tolerance 0,386 dan nilai VIF 2,592. Ketiga variabel memiliki nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolonieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui terjadi atau tidak terjadinya bias dalam satu analisis bentuk regresi. Biasanya jika pada suatu bentuk analisis hendak dilakukan menjadi kesulitan karena inkonsistensi data.⁹ Dalam ketentuan uji ini, terindikasi heteroskedastisitas bila nilainya sig di atas 0,05 maka tidak terindikasi heteroskedastisitas.¹⁰

⁹ Wayan Widana & Putu Lia M, 65.

¹⁰ Imam Ghozali, 143.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | .535 | 1.100 | | |
| 1 Human Relation | -.065 | .073 | -.131 | -.888 | .377 |
| Lingkungan Kerja | -.075 | .081 | -.155 | -.929 | .355 |
| Religiusitas | .171 | .073 | .376 | 2.357 | .020 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer yang diolah peneliti,2023.

Berdasarkan hasil uji dalam tabel, variabel *human relation* memiliki nilai sig 0,377, variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig 0,355, variabel religiusitas memiliki nilai sig 0,020.

b. Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bermanfaat untuk mengindikasikan dampak variabel independen pada suatu variabel terikat (dependen).¹¹

Tabel 4. 19 Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | -.617 | 1.694 | | -.364 | .716 |
| 1 Human Relation (X1) | .382 | .113 | .321 | 3.377 | .001 |
| Lingkungan Kerja (X2) | .535 | .125 | .460 | 4.287 | .000 |
| Religiusitas (X3) | .076 | .112 | .070 | .681 | .497 |

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

¹¹ Janie, 13.

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023.

Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = -0,617 + 0,382 X_1 + 0,535 X_2 + 0,076 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta α -0,617 berarti jika *human relation*, lingkungan kerja, religiusitas adalah nol maka intensi penggunaan nilainya -0,617.
- b) Nilai koefisien *human relation* 0,382 berarti jika variabel *human relation* meningkat sebanyak satu satuan sedangkan variabel lainnya konstan, maka intensi penggunaan akan meningkat sebesar 0,382.
- c) Nilai koefisien lingkungan kerja 0,535 berarti jika variabel lingkungan kerja meningkat sebanyak satu satuan sedangkan variabel lainnya konstan, maka intensi penggunaan akan meningkat sebesar 0,535.
- d) Nilai koefisien religiusitas 0,076 berarti jika variabel religiusitas meningkat sebanyak satu satuan sedangkan variabel lainnya konstan, maka intensi penggunaan akan meningkat sebesar 0,076.

2) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan ukuran besarnya persentase pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi.¹²

Tabel 4. 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .780 ^a | .609 | .597 | 1.618 |
| a. Predictors: (Constant), Religiusitas (X3), Human Relation (X1), Lingkungan Kerja (X2) | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan hasil uji dalam tabel, diperoleh kesimpulan, sebagai berikut:

¹² Ahmaddien and Syarkani, 66.

- a) Nilai koefisien korelasi (R) 0,780 menandakan bahwa terdapat korelasi antara variabel independen dan dependen, dilihat dari nilai R mendekati pada 1.
- b) Nilai koefisien determinasi (R^2) 0,609 menandakan bahwa etos kerja pada karyawan wanita di kawasan industri mayong jepara 60,9% dipengaruhi oleh variabel *human relation*, lingkungan kerja, religiusitas. Sedangkan 39,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3) Uji Statistik F

Uji F adalah uji yang menunjukkan apakah terdapat pengaruh bersama-sama atau simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen.¹³ Apabila nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai signifikansi > 0,05, maka dapat dianggap tidak ada pengaruh yang signifikan. ¹⁴ Nilai f_{tabel} 2,00 diperoleh dari $df_1 = 4$ dan $df_2 = 95$.

Tabel 4. 21 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 391.348 | 3 | 130.449 | 49.813 | .000 ^b |
| | Residual | 251.402 | 96 | 2.619 | | |
| | Total | 642.750 | 99 | | | |
| a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y) | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Religiusitas (X3), Human Relation (X1), Lingkungan Kerja (X2) | | | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023.

Dari hasil uji pada tabel, hasil nilai f_{hitung} 49,813 > f_{tabel} 2,00 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka variabel *human relation*, lingkungan kerja dan religiusitas secara bersamaan berpengaruh

¹³ Ahmaddien and Syarkani, 65.

¹⁴ Syaifuddin and Saudi, *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Dengan SPSS*, 77.

terhadap etos kerja karyawan wanita di kawasan industri Mayong Jepara.

4) Uji Statistik t

Uji t menunjukkan sejauh mana variabel bebas secara parsial memengaruhi variabel terikat, dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap tetap.¹⁵ Jika nilai t_{hitung} melebihi nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis dapat diterima. Sebaliknya, jika nilai t_{hitung} kurang dari nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis akan ditolak.¹⁶ t_{tabel} dalam penelitian ini 1,661 diperoleh dari $df = 95$ dengan taraf signifikansi $0,10/2 = 0,05$.

Tabel 4. 22 Hasil Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.617 | 1.694 | | -.364 | .716 |
| | Human Relation (X1) | .382 | .113 | .321 | 3.377 | .001 |
| | Lingkungan Kerja (X2) | .535 | .125 | .460 | 4.287 | .000 |
| | Religiusitas (X3) | .076 | .112 | .070 | .681 | .497 |

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan pada hasil uji dalam tabel, maka dapat disimpulkan bahwa:

a) Pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai sig. $0,01 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,377 > t_{tabel} 1,661$. Berdasarkan ini maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *human relation* terhadap etos kerja karyawan.

b) Pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan

¹⁵ Ahmaddien and Syarkani, 66.

¹⁶ Purnomo, 157.

Hasil uji t menunjukkan nilai sig. $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,287 > t_{tabel} 1,661$. Berdasarkan ini maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan.

- c) Pengaruh religiusitas terhadap etos kerja karyawan
 Hasil uji t menunjukkan nilai sig. $0,497 > 0,05$ dan $t_{hitung} 0,681 < t_{tabel} 1,661$. Berdasarkan ini maka H_3 ditolak dan H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan variabel religiusitas terhadap etos kerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Human relation* terhadap Etos Kerja Karyawan Wanita di Kawasan Industri Mayong Jepara

Dari penelitian yang dilakukan peneliti, “Diduga *human relation* atau hubungan antar manusia berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan wanita di kawasan industri Mayong Jepara”. Hal ini didasarkan hasil uji t menunjukkan nilai sig. $0,01 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,377 > t_{tabel} 1,661$. Berdasarkan ini maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. yang artinya bahwa variabel *human relation* dapat mempengaruhi etos kerja.

Hal ini berarti bahwa *human relation* yang baik di tempat kerja, seperti menjaga hubungan baik antar-karyawan dan antara karyawan dengan atasan, dapat meningkatkan motivasi karyawan. Hubungan yang sehat, baik secara horizontal maupun vertikal, di lingkungan kerja dapat memberikan kontribusi positif terhadap etos kerja karyawan. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Penelitian Sari Malinda (2022), Anggi Octaviani (2020) dan Ulfa Mei Mezri (2017). Dimana dalam semua penelitian ini menyatakan bahwa variabel *human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Wanita di Kawasan Industri Mayong Jepara

Dari penelitian yang dilakukan peneliti, “Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan wanita di kawasan industri Mayong Jepara”. Hal ini

didasarkan hasil uji t menunjukkan nilai sig. $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,287 > t_{tabel} 1,661$. Berdasarkan ini maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan.

Hal ini berarti penciptaan lingkungan kerja yang baik dapat memenuhi kebutuhan karyawan, termasuk menciptakan rasa puas dan memberikan dorongan semangat saat bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Penelitian Eka Saputri (2021) dan Ratih Kumala Sari (2022). Dimana dalam penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

3. Pengaruh Religiusitas terhadap Etos Kerja Karyawan Wanita di Kawasan Industri Mayong Jepara

Dari penelitian yang dilakukan peneliti, “Diduga religiusitas tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan wanita di kawasan industri Mayong Jepara”. Hal ini didasarkan hasil uji t menunjukkan nilai sig. $0,497 > 0,05$ dan $t_{hitung} 0,681 < t_{tabel} 1,661$. Berdasarkan ini maka H_3 ditolak dan H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan variabel religiusitas terhadap etos kerja karyawan.

Hal ini berarti sesuai dengan penelitian dari Rozikan, Muhammad Zakiy (2019), bahwa variabel religiusitas tidak mempengaruhi etos kerja karyawan. Setiap individu memiliki pengalaman keagamaan yang unik. Religiusitas bisa diwujudkan dalam berbagai cara, dan intensitasnya dapat berbeda-beda antar individu. Oleh karena itu, sulit untuk menggeneralisasi bahwa tingkat religiusitas secara otomatis menghasilkan etos kerja yang kuat. Nilai-nilai keagamaan dapat diinterpretasikan secara beragam oleh individu. Beberapa orang mungkin menekankan aspek moral dan etika dalam pekerjaan mereka, sementara yang lain mungkin menekankan aspek spiritualitas dalam kehidupan sehari-hari mereka tanpa terlalu memasukkannya dalam lingkup pekerjaan. Religiusitas mungkin tidak langsung berkorelasi dengan persepsi karyawan tentang keadilan di tempat kerja. Jika karyawan wanita merasa bahwa keadilan tidak diterapkan dengan baik, hal ini dapat memengaruhi etos kerja mereka, bahkan jika mereka memiliki tingkat religiusitas

yang tinggi. Pengaruh eksternal, seperti kondisi ekonomi, kebijakan perusahaan, atau dinamika industri, dapat mengatasi atau memodifikasi efek langsung dari religiusitas terhadap etos kerja. Faktor-faktor ini dapat menjadi lebih dominan dalam mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Responden dalam penelitian tidak setuju dengan indikator religiusitas: Pengetahuan, Ideologi, Praktik public, Praktik pribadi, Pengalaman. Dalam hal ini dapat diketahui bahwa indikator religiusitas tersebut tidak menjadi indikator penentu dalam meningkatkan etos kerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian terdahulu oleh Agung Mulyady, Rusman Frendika, Settings Firman (2022), menyatakan bahwa variabel religiusitas berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan.

