

# ANALISIS *HUMAN RELATION* DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN DALAM MENGEMBANGKAN ETOS KERJA KARYAWAN PT.KAI DAOP VII MADIUN

Anggita Anis Wijayanti  
Pendidikan Akuntansi FKIP  
Universitas PGRI Madiun  
Anggitaniswijayanti@gmail.com

Isharijadi  
Pendidikan Akuntansi FKIP  
Universitas PGRI Madiun  
Isharijadi57@gmail.com

Juli Murwani  
Pendidikan Akuntansi FKIP  
Universitas PGRI Madiun  
jmurwani@yahoo.com

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji penerapan Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) dan Kondisi Fisik Lingkungan dalam Mengembangkan Etos Kerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu menggambarkan tentang karakteristik (ciri-ciri) individu, situasi atau kelompok tertentu. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa *interview* dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan narasumber yang berkompeten untuk memberikan informasi. Narasumber penelitian ini adalah pihak unit Jalan Rel & Jembatan, Sarana, Perusahaan Aset dan PBJ. Jenis data dan sumber data yang digunakan adalah data primer melalui wawancara mendalam dengan para narasumber. Hasil menunjukkan bahwa mengembangkan keahlian interpersonal sangat penting dalam membina hubungan antara atasan maupun bawahan, karena baik secara langsung maupun tidak langsung kemampuan karyawan sangat mempengaruhi produktivitas anggotanya. Namun masih ada karyawan yang tidak maksimal dalam berinisiatif, karena karyawan tersebut masih canggung dengan rekan karyawan yang ada, tidak percaya diri dan takut gagal dalam melakukan pekerjaan yang baru.

Kata Kunci : *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan, Etos Kerja

## ABSTRACT

*This study aims to examine the application of Human Relations (Human Relations) and Environmental Physical Conditions in Developing Employee Work Ethics. This type of research is descriptive qualitative research that describes the characteristics (traits) of individuals, situations or specific groups. Data collection techniques used in the form of interviews and documentation. This study uses competent sources to provide information. The sources of this research are the Railway & Bridge, Sarana, Asset and PBJ. The types of data and data sources used are primary data through in-depth interviews with resource persons. The results show that developing interpersonal skills is very important in fostering relationships between superiors and subordinates, because either directly or indirectly the ability of employees greatly affect the productivity of its members. But there are still employees who are not maximized in the initiative, because the employee is still awkward with colleagues existing employees, not confident and afraid to fail in doing a new job.*

*Keywords :*



**The 9<sup>th</sup> FIPA: Forum  
Ilmiah Pendidikan  
Akuntansi - Universitas  
PGRI Madiun**  
Vol. 5 No. 1  
Hlmn. 561-576  
Madiun, Oktober 2017  
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:  
23 September 2017  
Tanggal diterima:  
01 Oktober 2017

## PENDAHULUAN

Saat ini perusahaan berorientasi pada pelanggan dan perubahan berskala besar. Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk SDM yang mampu bekerja secara bersama-sama, selain itu perusahaan perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

SDM merupakan salah satu aset perusahaan yang penting. Jika dikelola dengan tepat maka akan memberikan nilai tambah atau keuntungan bagi perusahaan dengan meningkatkan kualitas karyawan. SDM merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Manusia memiliki kemampuan untuk menggerakkan semua sumber daya yang ada. Tanpa adanya SDM yang baik, perusahaan akan sulit berkembang. Kekuatan setiap perusahaan atau organisasi adalah terletak pada SDM yang mengelola dan menanganinya, apabila SDM diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat, untuk mengembangkan kemampuan dan menggunakannya secara tepat maka perusahaan atau organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang.

Sebuah etos kerja karyawan dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu perusahaan atau organisasi maupun instansi karyawan memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan itu akan mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya. Ketika suatu organisasi atau perusahaan didirikan, harapan yang ingin dicapai adalah mendapatkan kesuksesan dalam setiap langkah dan tindakan yang dilakukan sehingga pada akhirnya akan tetap bertahan (*survive*) dalam jangka waktu lama.

Hal ini didukung dengan adanya niat baik, hubungan antar manusia (*human relation*) dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat manajer maupun para karyawan. Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi yang baik antar perorangan ataupun komunikasi dalam instansi suatu perusahaan atau internal perusahaan menurut (Effendy, 2016). Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

*Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi yang baik antar perorangan ataupun komunikasi dalam instansi suatu perusahaan atau internal perusahaan menurut (Effendy, 2016). Herujito (2010) menyatakan bahwa *human relation* merupakan suatu studi yang berkenaan dengan studi tentang manusia. Tentu saja suatu bagian disiplin atau

bidang-bidang, seperti filsafat, sosiologi, ilmu politik dan agama. Sedangkan Dessler (2016) menyatakan bahwa hubungan antar manusia (Human Relation) adalah aktivitas yang melibatkan pembentukan dan pemeliharaan hubungan karyawan yang berkontribusi pada produktivitas, motivasi, moral, dan pendisiplinan yang memuaskan, dan untuk memelihara lingkungan kerja yang positif, produktif, dan kohesif.

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, karyawan yang cukup, dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi. Mc. Maryanti dalam Wihartanti (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik pegawai adalah sebagai berikut: Warna, Penerangan, Suara, Udara, Suhu. lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas yang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, melalui: pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara gaduh dalam tempat kerja, pengontrolan terhadap udara, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan tentang keamanan tempat kerja. Secara keseluruhan kesimpulan lingkungan kerja fisik di atas, yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur lingkungan kerja fisik ada 6, yaitu: Penerangan, Pewarnaan, Kebersihan, Pertukaran udara, Suara kebisingan, Keamanan

Sukoco (2015) menyatakan bahwa tingkat produktivitas pegawai yang tinggi merupakan harapan semua organisasi atau perusahaan, dan lingkungan yang sesuai akan mendukung tercapainya tujuan tersebut. Sedangkan Silalahi (2015) sumber-sumber lingkungan fisik terkait dengan barang-barang fisik, seperti bangunan, fasilitas, lokasi, lingkungan, sarana dan prasarana serta bahan-bahan mentah. Faktor lingkungan yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Priansa dan Garnida (2013), antara lain: lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik.

Hasil penelitian terdahulu, Rully (2016) menunjukkan bahwa sikap para pemimpin pada kantor Kecamatan Lolak kadang-kadang kurang memperhatikan bawahannya, sedikit keras dan sering bersikap masa bodoh serta adakalanya kurang mempertimbangkan masukan-masukan atau keluhan-keluhan para pegawai yang berkaitan dengan masalah pribadi mereka sehingga mempengaruhi secara langsung kinerja dalam organisasi dan dapat pula mempengaruhi prestasi kerja pegawai itu sendiri. Sedangkan Penelitian Vietriana (2012) menunjukkan bahwa karyawan Bank Bengkulu Wilayah Curup sudah menunjukkan etos kerja yang tinggi. Hal ini ditandai dengan disiplin kerja sehingga karyawan dapat pemanfaatan jam kerja yang optimal, pemberdayaan karyawan yang menyeluruh, cukupnya peralatan kantor dan lain sebagainya. Ketaatan karyawan akan kehadiran sudah baik. Suprajono (2014) yang menunjukkan bahwa manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kualitas kerja karyawan yang terlihat dalam motivasi kerja dan semakan akan memengaruhi terhadap produktivitas perusahaan yang pada gilirannya perusahaan akan mengalami keuntungan dan kemajuan yang cukup besar. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia termasuk etos kerja karyawan perlu diperhatikan dan mendapat prioritas utama di sebuah perusahaan. Pada prinsipnya etos kerja yang baik lahir dari suatu pandangan adanya rasa amanah yang

bersifat horizontal dan vertical. Untuk menjaga etos kerja yang baik pada karyawan perlu dilakukan upaya pengendalian dengan melalui pendekatan sosial yaitu melatih kepemimpinan, disiplin moral, motivasi kerja dan pembentukan teambuilding yang mendorong lahirnya rasa kesadaran, kesatuan dan kebersamaan di dalam memaknai setiap perilaku manusia, tata tertib perusahaan dan aturan-aturan kerja yang lain.

Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa transportasi. Sebagai perusahaan yang mempunyai kegiatan umum yang dilakukan setiap hari yaitu melaksanakan administrasi personalia, administrasi keuangan, anggaran, akuntansi, serta administrasi umum, maka kualitas sumber daya manusia adalah merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Faktor yang mempengaruhi upaya peningkatan kalitas tenaga kerja mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan, lingkungan kerja, serta strategi pencapaian tujuan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi saat ini, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang "ANALISIS HUMAN RELATION DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN DALAM MENGEMBANGKAN ETOS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT KAI Madiun)".

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kualitatif. Metode kualitatif menurut Sugiyono (2014 : 13) adalah "metode penelitian yang berlandaskan pada kondisi postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, tehnik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi". Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi berupa data karyawan yang berprestasi.

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada lembar wawancara. Lembar wawancara yang digunakan peneliti adalah lembar wawancara yang dilakukan bebas tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis, melainkan hanya berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Dalam melakukan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan analisis terhadap dimensi-dimensi etos kerja. Terdapat tiga dimensi yang akan dianalisis dalam penelitian ini, yaitu seperti teori yang dikemukakan oleh (Ginting, 2016) yaitu keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan paparan hasil, penelitian ini memperoleh temuan-temuan berupa hasil wawancara. Wawancara dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sesama karyawan dan kondisi fisik lingkungan serta etos kerja karyawan pada PT. KAI Madiun. Wawancara dilakukan guna mengumpulkan data yang diinginkan dalam proses penelitian. Wawancara dilakukan kepada pihak unit Jalan Rel & Jembatan, Sarana, Pengusahaan Aset dan PBJ.

Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber untuk mengumpulkan data yang valid. Triangulasi sumber dilakukan dengan melakukan wawancara kepada pihak unit Jalan Rel & Jembatan, Sarana, Pengusahaan Aset dan

PBJ. Langkah ini dilakukan peneliti guna mengetahui dan membandingkan fakta yang terjadi di lapangan dengan teori yang diungkapkan narasumber, sehingga peneliti dapat mengetahui dengan lebih detail tentang *human relation* dan kondisi fisik lingkungan dalam pengembangan etos kerja karyawan yang ada pada PT KAI Madiun.

Menurut Bogdan (dalam Sugiyono, 2016: 244) analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi. Cara yang dilakukan dengan mengkoordinir data, menjabarkan, menyusun, memilih yang penting dan yang akan dipelajari, kemudian membuat kesimpulan yang akan disampaikan kepada orang lain. Berikut indikator-indikator yang digunakan pada masing-masing variabel :

### 1. *Human Relation* dalam Pengembangan Etos Kerja

#### 1) Keakraban Hubungan Kerja

Keakraban hubungan kerja yang baik berarti menciptakan lingkungan kerja yang hangat dengan rekan kerja. Salah satu cara membangun hubungan baik adalah dengan tersenyum. Senyum hangat, tulus dan tidak dibuat-buat itulah yang mampu membina hubungan baik dengan karyawan lain.

Berdasarkan kesimpulan wawancara pada unit Pelaksana Program Jalan Rel dan Jembatan keakraban hubungan kerja di dalam perusahaan adalah hal yang paling penting untuk menunjang kinerja seseorang untuk mamaksimalkan kerjanya. Hubungan yang baik akan mempermudah seseorang dalam berinteraksi dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja yang lain.

#### 2) Keterbukaan Antara Pimpinan dan Karyawan Maupun Sesama Karyawan

Hubungan antara atasan dan bawahan merupakan jantung pengelolaan yang efektif. Agar hubungan ini berhasil harus ada kepercayaan dan keterbukaan antara atasan dan bawahan. Rasa percaya, keyakinan, keterbukaan, kejujuran, dukungan keamanan, kepuasan, keterlibatan, tingginya harapan merupakan gambaran perusahaan yang ideal.

Berdasarkan kesimpulan wawancara pada unit Pelaksana Pengadaan Barang dan Jasa tersebut bahwa keterbukaan antara pimpinan maupun sesama karyawan itu penting karena mereka akan tahu permasalahan apa yang sedang kita hadapi di dalam permasalahan dan kita juga akan tahu masukan seperti apa yang akan diberikan oleh pimpinan maupun rekan kerja.

#### 3) Komunikasi yang Lancar

Komunikasi merupakan suatu penyampaian informasi yang memiliki macam-macam keterangan dari seseorang kepada orang lain. Tujuan yang ingin dicapai, strategi yang ingin dijalankan, keputusan yang akan dilaksanakan, rencana yang harus direalisasikan, serta program kerja yang harus diselenggarakan, semua memerlukan hubungan serta kerjasama yang baik antar personal maupun kelompok. Maka setiap individu dalam organisasi perlu berhubungan dan berkomunikasi secara baik, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan kesimpulan wawancara dari keseluruhan informan yang ada di PT KAI Madiun, bahwa komunikasi yang terjadi di perusahaan harus berjalan dengan lancar karena komunikasi merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui suatu informasi yang akurat tanpa adanya kesalah pahaman dalam informasi.

#### 4) Pemecahan Masalah

Pentingnya pemecahan masalah bukan didasarkan pada jumlah waktu yang dihabiskan tetapi pada konsekuensinya. Pengambilan keputusan adalah tindakan memilih strategi yang diyakini manajer akan memberikan solusi terbaik atas masalah tersebut. Salah satunya kunci pemecahan masalah adalah mengidentifikasi berbagai alternatif keputusan.

Berdasarkan kesimpulan wawancara dengan unit Pelaksana Program Anggaran Perawatan Sarana bahwa suatu masalah di dalam lingkup kerja merupakan suatu hal yang lumrah terjadi, maka dari itu pihak pimpinan maupun bawahan harus bisa saling bekerjasama untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut secara bersama-sama dan dengan kepala dingin agar masalah tersebut bisa terselesaikan dengan baik.

5) Keharmonisan Karyawan

Di dalam perusahaan ada suatu keharmonisan dengan karyawan lain maka akan menumbuhkan hasil jangka panjang yang menguntungkan. Keharmonisan hubungan akan meningkatkan rasa percaya diri pemimpin untuk mempercayai semua kekuatan sumber semua kekuatan sumber daya perusahaan dan hal ini akan menjadikan manajemen mampu berkonsentrasi kepada strategi dan taktik untuk memenangkan persaingan bisnis.

Berdasarkan kesimpulan wawancara dengan unit Pelaksana Perusahaan Aset *Railway* bahwa keharmonisan dengan sesama pekerja tidak hanya terjalin di lingkup perusahaan saja, di luar perusahaanpun karyawan harus bisa menjalin hubungan yang harmonis akan tercipta rasa kekeluargaan.

2. **Kondisi Fisik Lingkungan dalam Pengembangan Etos Kerja**

1) Sirkulasi Udara

Faktor lingkungan kantor yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan adalah kondisi udara di dalam kantor. Beberapa faktor udara yang perlu diperhatikan adalah temperatur, kelembaban, ventilasi dan kebersihan udara.

Berdasarkan wawancara dengan unit Pelaksana Program Jalan Rel dan Jembatan bahwa masih ada ruangan yang masih belum memenuhi kebutuhan para karyawan mengenai pendingin ruangan yang tidak berfungsi dengan baik. Sirkulasi udara di dalam ruang kerja seharusnya harus bekerja dengan baik untuk mendukung kinerja karyawan agar tidak mengganggu semangat kerja.

2) Pencahayaan

Dalam hal pencahayaan di sini bukanlah terbatas pada pencahayaan atau penerangan listrik, tetapi termasuk juga di sini pencahayaan langsung dari matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut suatu ketelitian.

Berdasarkan wawancara dengan unit Pelaksana Program Anggaran Perawatan Sarana menunjukkan bahwa pencahayaan di ruangan yang kurang memadai akan membuat mata para karyawan menjadi lelah sehingga tidak akan fokus dalam bekerja. Selain itu pencahayaan yang kurang akan menyulitkan karyawan dalam mencari dokumen yang dibutuhkan sehingga akan menghambat kerja karyawan. Maka dari itu pencahayaan yang ada haruslah sesuai dengan kebutuhan agar dapat mempermudah proses kerja karyawan.

3) Kebisingan

Kebisingan merupakan salah satu faktor fisik berupa bunyi yang dapat menimbulkan akibat buruk bagi kesehatan dan keselamatan kerja. Mungkin reaksi kebisingan yang tersebar luas adalah kejengkelan. Beberapa karakter kebisingan terlihat lebih menjengkelkan dari pada yang lain. Efek dari kebisingan yang berlebihan kepada efisiensi dan hasil bekerja relatif kecil.

Berdasarkan wawancara dengan unit Pelaksana Pengusahaan Railway, bahwa masih ada karyawan yang mengeluhkan ruangan yang terlalu bising yang mengganggu konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kebisingan yang terjadi akan menghambat konsentrasi pekerja sehingga kinerjanya tidak akan maksimal.

#### 4) Warna

Warna ruangan yang bersih akan memberikan efek psikologis yang positif bagi karyawan yang ada di ruangan tersebut. Tetapi apabila warna ruangan yang ada tidak bisa mendukung pastinya hal tersebut akan mengganggu pandangan dan kebosanan karyawan saat berada di dalam ruangan itu. Pimpinan juga seharusnya selalu memperhatikan masing-masing ruangan yang ada di perusahaan, apakah masih layak atau hanya perlu diperbaiki.

Berdasarkan hasil wawancara dengan unit Pelaksana Pengadaan Barang dan Jasa bahwa jika warna ruangan kerja yang ada terkesan sejuk akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja. Warna yang terkesan bersih akan mempengaruhi psikologis seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi dimasing-masing perusahaan tentunya ada aturan tersendiri mengenai aturan warna gedung yang sudah ditetapkan. Jadi karyawan harus mematuhi atau mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dan tidak akan mengganggu proses kinerja kerja karyawan.

#### 5) Kebersihan

Lingkungan kantor yang sehat adalah yang terjaga kebersihannya. Pastikan setiap karyawan bisa menjaga kebersihan di setiap ruang kerjanya. Walaupun sudah ada office boy akan lebih baik jika semua karyawan saling bekerjasama untuk menjaga kebersihan demi lingkungan kantor yang sehat.

Berdasarkan wawancara dengan unit Pelaksana Pengadaan Barang dan Jasa bahwa tempat kerja yang bersih akan memberikan kenyamanan tersendiri dalam menjalankan tugas mereka dan akan mempermudah karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaan mereka. Tetapi masih ada karyawan yang mengeluhkan ruangan yang sempit dan penuh dengan berkas-berkas atau dokumen-dokumen yang menumpuk sehingga akan mengganggu atau mempersulit gerak karyawan dalam bekerja. Ruangan yang bersih pastinya akan menunjang kesehatan para pekerja juga pastinya.

### 3. *Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan dalam Pengembangan Etos Kerja*

#### 1) Keahlian interpersonal

Keahlian interpersonal mencakup bagaimana karyawan mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain. Untuk membangun hubungan dengan orang lain, terlebih dahulu kita harus menguasai kemampuan dan keahlian dalam menganal diri sendiri secara jelas, bagaimana merespon, menyampaikan pesan dan maksud, bernegosiasi dan menyelesaikan konflik, berperan dalam tim dan sebagainya.

Berdasarkan kesimpulan wawancara dari beberapa informan tersebut di dalam perusahaan PT. KAI Madiun keahlian interpersonal merupakan hal yang

sangat berpengaruh karena karyawan dapat mengetahui bagaimana mereka mempersepsikan diri terhadap orang lain, dan bagaimana mempersepsikan diri sendiri. Ketika karyawan memiliki keahlian interpersonal yang tinggi maka karyawan akan mempunyai rasa percaya diri yang tinggi, sehingga mereka akan dihargai orang lain, dan pada akhirnya akan membangun hubungan yang harmonis dengan orang lain. Karena di dalam dunia kerja keahlian interpersonal yang tinggi akan membawa kesuksesan dalam pekerjaan dan tentunya membawa keuntungan material dan spiritual.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak melakukan beberapa hal walaupun keadaan terasa semakin sulit. Ketika seorang inisiator menemukan kesempatan dalam kesulitannya, kesempatan itu segera diambil dan dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk memecahkan hal-hal yang sedang ia pecahkan. Bahkan dengan inisiatif yang tinggi seseorang mampu menemukan permasalahan dan kesulitan yang terjadi dan mampu juga mencari solusi lalu menyelesaikan permasalahan tersebut.

Ada beberapa karyawan yang ada di PT. KAI Madiun masih kurang dalam mengambil inisiatif dalam hal pekerjaan karena karyawan tersebut merasa takut salah dalam menyelesaikan hal yang baru, takut mendapat kritikan yang negatif oleh rekan kerja yang lain karena dianggap yang paling pintar, kemudian ragu dalam melakukan inisiatifnya sendiri.

3) Dapat diandalkan

Keandalan dalam pekerjaan berarti mampu menjalani kepatuhan terhadap prinsip-prinsip moral dan etika kerja, mampu mengembangkan karakter diri yang taat moral dan etika, mampu menjaga kejujuran dan keikhlasan hati untuk berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan, serta mampu membebaskan diri dari pengaruh negatif orang lain. Keandalan karyawan dalam memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip terbaik, akan menjadikan karyawan sebagai keunggulan sempurna dalam segala hal yang perusahaan lakukan untuk upaya peningkatan kinerja yang terbaik.

Berdasarkan kesimpulan wawancara dari keseluruhan informan, karyawan pada PT. KAI Madiun dalam hal pekerjaan yang diberikan hingga sampai saat ini dapat diselesaikan dengan maksimal. Meskipun ada karyawan yang tidak memahami isi dari tugas yang diberikan tetapi karyawan tersebut berusaha untuk menyelesaikannya tugasnya dengan semaksimal mungkin yang dia bisa. Tetapi ketika karyawan tersebut benar-benar tidak dapat menyelesaikannya maka dia mencoba untuk bertanya atau berdiskusi dengan rekan kerja yang lain untuk memecahkan masalah yang didapatnya.

## SIMPULAN

1. Berdasarkan unit Pelaksana Program Jalan Rel dan Jembatan keakraban hubungan kerja di dalam perusahaan adalah hal yang paling penting untuk menunjang kinerja seseorang untuk mamaksimalkan kerjanya. Hubungan yang baik akan mempermudah seseorang dalam berinteraksi dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja yang lain.
2. Pada unit Pelaksana Pengadaan Barang dan Jasa tersebut bahwa keterbukaan antara pimpinan maupun sesama karyawan itu penting karena mereka akan tahu

permasalahan apa yang sedang kita hadapi di dalam permasalahan dan kita juga akan tahu masukan seperti apa yang akan diberikan oleh pimpinan maupun rekan kerja.

3. Menurut karyawan PT KAI Madiun, bahwa komunikasi yang terjadi di perusahaan harus berjalan dengan lancar karena komunikasi merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui suatu informasi yang akurat tanpa adanya kesalah pahaman dalam informasi.
4. Pada unit Pelaksana Program Anggaran Perawatan Sarana bahwa suatu masalah di dalam lingkup kerja merupakan suatu hal yang lumrah terjadi, maka dari itu pihak pimpinan maupun bawahan harus bisa saling bekerjasama untuk dapat menyelesaikan masalah tersebut secara bersama-sama dan dengan kepala dingin agar masalah tersebut bisa terselesaikan dengan baik.
5. Sedangkan pada unit Pelaksana Pengusahaan Aset *Railway* bahwa keharmonisan dengan sesama pekerja tidak hanya terjalin di lingkup perusahaan saja, di luar perusahaanpun karyawan harus bisa menjalin hubungan yang harmonis akan tercipta rasa kekeluargaan.
6. Ruang pada unit Pelaksana Program Jalan Rel dan Jembatan bahwa masih ada ruangan yang masih belum memenuhi kebutuhan para karyawan mengenai pendingin ruangan yang tidak berfungsi dengan baik. Sirkulasi udara di dalam ruang kerja seharusnya harus bekerja dengan baik untuk mendukung kinerja karyawan agar tidak mengganggu semangat kerja.
7. Sedangkan pada ruangan unit Pelaksana Program Anggaran Perawatan Sarana menunjukkan bahwa pencahayaan di ruangan yang kurang memadai akan membuat mata para karyawan menjadi lelah sehingga tidak akan fokus dalam bekerja. Selain itu pencahayaan yang kurang akan menyulitkan karyawan dalam mencari dokumen yang dibutuhkan sehingga akan menghambat kerja karyawan. Maka dari itu pencahayaan yang ada haruslah sesuai dengan kebutuhan agar dapat mempermudah proses kerja karyawan.
8. Sementara ruangan unit Pelaksana Pengusahaan Railway, masih ada karyawan yang mengeluhkan ruangan yang terlalu bising yang mengganggu konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kebisingan yang terjadi akan menghambat konsentrasi pekerja sehingga kinerjanya tidak akan maksimal.
9. Menurut unit Pelaksana Pengadaan Barang dan Jasa bahwa jika warna ruangan kerja yang ada terkesan sejuk akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja. Warna yang terkesan bersih akan mempengaruhi psikologis seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi dimasing-masing perusahaan tentunya ada aturan tersendiri mengenai aturan warna gedung yang sudah ditetapkan.
10. Sedangkan pada unit Pelaksana Pengadaan Barang dan Jasa bahwa masih ada karyawan yang mengeluhkan ruangan yang sempit dan penuh dengan berkas-berkas atau dokumen-dokumen yang menumpuk sehingga akan mengganggu atau mempersulit gerak karyawan dalam bekerja. Ruangan yang bersih pastinya akan menunjang kesehatan para pekerja juga pastinya.
11. Menurut karyawan yang ada di PT. KAI Madiun suatu keahlian interpersonal merupakan hal yang sangat berpengaruh karena karyawan dapat mengetahui bagaimana mereka mempersepsikan diri terhadap orang lain, dan bagaimana mempersepsikan diri sendiri.
12. Ada beberapa karyawan yang ada di PT. KAI Madiun masih kurang dalam mengambil inisiatif dalam hal pekerjaan karena karyawan tersebut merasa takut salah dalam menyelesaikan hal yang baru, takut mendapat kritikan yang negatif

oleh rekan kerja yang lain karena dianggap yang paling pintar, kemudian ragu dalam melakukan inisiatifnya sendiri.

13. Karyawan pada PT. KAI Madiun dalam hal pekerjaan yang diberikan hingga sampai saat ini dapat diselesaikan dengan maksimal. Meskipun ada karyawan yang tidak memahami isi dari tugas yang diberikan tetapi karyawan tersebut berusaha untuk menyelesaikannya tugasnya dengan semaksimal mungkin yang dia bisa. Tetapi ketika karyawan tersebut benar-benar tidak dapat menyelesaikannya maka dia mencoba untuk bertanya atau berdiskusi dengan rekan kerja yang lain untuk memecahkan masalah yang didapatnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Buchari (2014). *Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*. Penerbit LP3ES, Jakarta
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 14. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Effendy, O.U. (2010). *Ilmu Komunikasi : Teori dan Praktek*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- \_\_\_\_\_ (2011). *Hubungan Masyarakat*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- \_\_\_\_\_ (2013). *Human Relation dan Public Relation*. Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Ginting, D.C. (2016). *Etos Kerja - Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen*. Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Herujito, Y.M. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Penerbit PT. Grasindo, Jakarta
- Moleong, L.J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia
- Nitisemo, A.S. (2011). *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia
- Priansa D.J dan Garnida A. (2013) *Manajemen Perkantoran : Efektif, Efisien, dan Profesional*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Robbins, S.P. (2010). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Ruslah, R. (2014). *Manajemen Public Relation dan Media Komunikasi*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- \_\_\_\_\_ (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Siagian, S.P. (2015). *Filsafat Administrasi*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Silalahi, U. (2015). *Asas-Asas Manajemen*. PT. Refika Aditama, Bandung
- Sukoco, B.M. (2015). *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Wihartanti, L.V. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen). *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. Vol 5(2)

## LAMPIRAN

## Transkrip Wawancara

1. Nama: Supriyadi

Jabatan: Pelaksana Program Jalan Rel dan Jembatan

Hasil wawancara:

- Peneliti : Menurut bapak hubungan kerja yang bagaimana yang dikatakan baik di suatu perusahaan?
- Pak Supriyadi : Hubungan yang baik itu apabila karyawan tersebut selalu memberikan suasana kerja yang baik, yang harmonis tidak pernah saling menyalahkan ketika ada pekerjaan yang sekiranya salah.
- Peneliti : Lalu untuk saat ini bagaimana hubungan yang ada di lingkup sekitar?
- Pak Supriyadi : Hubungannya sampai saat ini Alhamdulillah masih berjalan dengan lancar.
- Peneliti : Pak ini kan unit pelaksana program jalan rel dan jembatan, untuk hubungan karyawan yang ada di lapangan itu bagaimana pak?
- Pak Supriyadi : Untuk karyawan yang ada di lapangan itu kan sebenarnya harus terjalin dengan baik, karena kan ini berkaitan dengan kondisi jalan yang pastinya harus ditangani dengan baik pula agar tidak terjadi kesalahan. Tetapi terkadang ada juga konflik yang terjadi dengan rekan kerjanya.
- Peneliti : Contoh dari konflik yang terjadi itu apa pak?
- Pak Supriyadi : Contohnya y kan di lapangan itu pastinya panas jadi ada karyawan yang bolak-balik istirahat, jadi itu kan menyebabkan karyawan yang lain sebal. Kerja kok kayak nggak niat gitu. Biasanya itu terjadi pada karyawan yang masih baru.
- Peneliti : Lalu bagaimana cara menyelesaikan masalah yang seperti itu pak?
- Pak Supriyadi : Ya kita biicarakan baik-baik, kita selesaikan dengan kepala dingin agar tidak terjadi pertengkaran atau apapun itu lah, kita beri masukan atau nasihat untuk bekerja lebih niat lagi kalau masih mau bekerja di sini. Tetapi kalau masih seperti itu y silahkan cari pekerjaan yang lain yang perusahaannya sekiranya mau menerima karyawan yang malas-malasan seperti itu.
- Peneliti : Kemudian untuk kondisi lingkungan kerja saat ini menurut bapak sudah dikatakan baik belum pak?
- Pak Supriyadi : Menurut saya belum
- Peneliti : Kenapa pak?
- Pak Supriyadi : Seperti yang mbak lihat sendiri ruangan yang ada terlalu terbuka, yang seharusnya yang kita inginkan itu ruangan yang kedap suara. Seperti yang kita lakukan saat ini, melakukan wawancara tetapi ada suara lain yang mengganggu kan. Kemudian tidak ada pendingin ruangan / AC jadi kan terasa panas.
- Peneliti : Tetapi apakah atasan atau pihak yang berwenang sudah mengetahui hal ini?

- Pak Supriyadi : Kita sudah konfirmasi kepada atasan kalau ruangnya  
begini, tetapi sampai saat ini belum ada tindakan yang  
dilakukan.
- Peneliti : Lalu ruangan yang seperti apa yang bapak inginkan?
- Pak Supriyadi : Pastinya ruangan yang dapat membuat kita nyaman untuk  
bekerja, bisa membuat semangat kerja itu menjadi tinggi.  
Kan kalau semangat tinggi pasti mengerjakan pekerjaan itu  
pun akan maksimal.
- Peneliti : Menurut bapak etos kerja yang baik itu seperti apa?
- Pak Supriyadi : Etos kerja itu kan apabila seorang karyawan dikatakan  
disiplin dalam bekerja
- Peneliti : Disiplin dalam hal seperti apa pak?
- Pak Supriyadi : Misalnya soal berpakaian, karyawan yang baik akan  
berpakaian rapi sesuai aturan dan tidak sesuka hatinya.  
Misalnya hal sepele seperti memakai sabuk, kalau tidak  
memakai sabuk kan kelihatan jelek. Lalu bisa mengatur  
waktu dengan baik, bisa menyelesaikan tugas dengan cepat  
dan tepat.
- Peneliti : Kalau seandainya ada karyawan melanggar atau mungkin  
lupa ada atribut yang tidak terpasang atau terpakai itu  
bagaimana pak?
- Pak Supriyadi : Pastinya kita ingatkan, meskipun sepele tapi kan itu  
penting. Tapi kalau itu dilakukan secara terus-menerus atau  
sering mungkin akan kita beri surat peringatan atau SP agar  
hal yang seperti itu tidak diulang kemudian hari.
- Peneliti : Terimakasih pak.
2. Nama: Mohamad Naim  
Jabatan: Pelaksana Program Anggaran Perawatan Sarana  
Hasil wawancara:
- Peneliti : Menurut bapak hubungan yang bagaimana yang  
dikatakan baik di suatu perusahaan?
- Pak Naim : Hubungan yang baik itu apabila karyawan tersebut  
bisa bekerjasama dengan baik, menyelesaikan masalah  
secara bersama-sama dengan baik. Kalau kerjasama  
berjalan dengan baik kan pastinya pekerjaan ataupun  
masalah yang ada di perusahaan dapat berjalan dengan  
baik.
- Peneliti : Pernah tidak pak ada konflik dengan sesama rekan  
kerja?
- Pak Naim : Pernah
- Peneliti : Lalu bagaimana cara menyelesaikan konflik atau  
masalah tersebut pak?
- Pak Naim : Pastinya ya kita cari jalan keluarnya, kita Tanya dulu  
permasalahannya apa? Setelah tau inti dari  
permasalahan tersebut ya kita bicarakan dengan baik-  
baik, maunya seperti apa. Intinya diselesaikan dengan  
kepala dingin agar permasalahannya bisa diselesaikan  
dengan baik-baik
- Peneliti : Untuk kondisi ruangan yang ada ini pak, menurut

- bapak sudah dikatakan layak atau nyaman untuk bekerja?
- Pak Naim : Kalau untuk ruangnya ini bagi saya sudah layak sih tetapi karena ACnya juga sering mati kan jadi panas dan pastinya mengganggu konsentrasi tentunya.
- Peneliti : Apa tidak ada penanganan dari petugas yang berwenang pak?
- Pak Naim : Sebenarnya sudah tetapi nggak tau ini mati lagi. Tetapi sudah melapor lagi ke atasan kalau ACnya mati lagi.
- Peneliti : Lalu pak menurut bapak karyawan yang memiliki etos kerja tinggi itu seperti apa pak?
- Pak Naim : Karyawan yang beretos kerja tinggi itu karyawan yang selalu semangat selalu gigih dalam menyelesaikan pekerjaan, saat ada masalah pun di mencoba berusaha untuk menyelesaikannya dan juga karyawan yang memiliki etos tinggi itu apabila di bisa mengaktualisasikan dirinya atau mamsimalkan dirinya dalam bekerja. Jadi kalau bekerja itu tidak setengah-setengah. Menyelesaikannya dengan tuntas dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan. Jadi kalau karyawannya seperti itu pastinya perusahaan ini juga akan berkembang. Kan enak kalau punya karyawan yang seperti itu.
- Peneliti : Tetapi ada atau tidak pak karyawan yang melimpahkan pekerjaannya ke karyawan lain?
- Pak Naim : Sampai sekarang belum ada. Karena itu kan sudah tugasnya jadi y pastinya harus diselesaikan sendiri. Kalaupun ada masalah bisa ditanyakan langsung atau dirundingkan bersama-sama.
- Peneliti : Terimakasih pak.
3. Nama: Wahyuningsih  
Jabatan: Pelaksana Pengusaha Aset Railway  
Hasil wawancara:
- Peneliti : Menurut ibu hubungan yang bagaimana yang dikatakan baik di suatu perusahaan?
- Bu Ningsih : Hubungan yang baik kalau dengan rekan kerja ataupun dengan pimpinan itu berjalan dengan baik. Komunikasi antar karyawan yang lain itu bisa lancar. Komunikasi itu kan penting untuk mendapatkan informasi perusahaan yang terbaru. Kalau komunikasinya terhambat kan pastinya kita tidak akan tau apa-apa. Tidak tau apa yang terjadi di perusahaan misalnya kalau ada masalah gitu terus kita tidak tau masalahnya apa nanti kita yang disalahkan kan.
- Peneliti : Contohnya seperti apa bu?
- Bu Ningsih : Ya contohnya kalau pihak stasiun atau KAI sedang membutuhkan banner atau apa untuk acara apa atau untuk iklan apa yang dibutuhkan di stasiun kan kalau

- kita tidak tahu pastinya kebangetan karyawannya. Karena kan itu tugas kita, pastinya harus tau. Komunikasi lah yang harus lancar .
- Peneliti : Pernah terjadi hal seperti itu atau tidak bu?  
Bu Ningsih : Alhamdulillah tidak. Kalaupun ada pasti sudah diperingatkan untuk tidak mengulanginya.
- Peneliti : Sedangkan untuk masalah kondisi kerja yang ada disini, menurut ibu sudah memadai atau belum?  
Bu Ningsih : Kalau menurut saya belum  
Peneliti : Kenapa bu?  
Bu Ningsih : Ruangannya ini kan sempit terus karyawannya banyak pula terus perabot-perabotnya juga, ini seperti rak dokumen terus kardus-kardus dokumen yang di tumpuk-tumpuk kan nggak enak juga dilihatnya jadi mengganggu kinerja karyawan lah.
- Peneliti : Lalu keinginan ibu sebagai karyawan disini seperti apa dalam hal ruangan yang ada ini?  
Bu Ningsih : Kalau saya sih maunya ruangnya lebih di lebarkan lagi, paling tidak 2 ruangan ini dengan yang samping itu jadi 1 biar lebih luas, kan enak bekerjanya. Terus dokumen-dokumen ini ruangnya dipisah, diberikan ruangan sendiri biar lebih leluasa begitu.
- Peneliti : Kemudian untuk etos kerja yang tinggi. Menurut ibu karyawan seperti apa yang dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi?  
Bu Ningsih : Karyawan yang etos kerjanya tinggi itu kan penting, sangat penting. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi itu seperti karyawan yang pantang menyerah dan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugasnya. Tidak cepat mengeluh dan selalu semangat dalam segala hal.
- Peneliti : Apakah karyawan yang ada di sini seperti itu semua bu?  
Bu Ningsih : Insyallah iya  
Peneliti : Terimakasih bu.
4. Nama: Fitria Dewi Masjudah  
Jabatan: Pelaksana Pengadaan Barang dan Jasa  
Hasil wawancara:  
Peneliti : Menurut bapak hubungan yang bagaimana yang dikatakan baik di suatu perusahaan?  
Bu Fitria : Hubungan yang baik itu apabila kita sesama karyawan hubungannya terjalin dengan baik begitupun dengan pimpinan harus benar-benar baik. Kalau hubungan kita baik pastinya kondisi kerjapun menjadi kondusif dan pastinya akan menjadi nyaman dalam bekerja.  
Peneliti : Pernah tidak bu ada karyawan yang punya masalah pekerjaan atau bahkan pribadi lalu marah-marah atau bagaimana gitu?  
Bu Fitria : Kalau marah-marah sampai pukul meja atau bentak-

- bentak gitu tidak pernah, mungkin cuma kadang kalau ngomong itu tidak enak didengar.
- Peneliti : Biasanya itu masalahnya karena apa bu?  
Bu Fitria : Kalau soal pekerjaan itu tugas yang diberikan sama dianya, entah kurang apa atau bagaimana terus saat di cek ternyata ada yang salah.
- Peneliti : Lalu bagaimana caranya agar masalahnya itu dapat terselesaikan?  
Bu Fitria : Ya pasatinya sebelum mengerjakan pekerjaan yang diberikan itu harus di pahami dulu masalahnya apa, terus bagaimana menyelesaikannya. Kalau sudah ya dikerjakan, tapi kalau tidak paham bisa ditanyakan atau minta bantuan sama rekan kerja yang lain.
- Peneliti : Lalu untuk kondisi lingkungan kerja, menurut ibu apakah kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini sudah memadai?  
Bu Fitriai : Kalau lingkungan kerja disini sudah, tetapi karena dokumen-dokumen atau arsip disini kurang karena sangat berantakan. Apalagi saat mencari dokumen yang dibutuhkan, itu pasti susah.
- Peneliti : Apa tidak ada ruangan tersendiri untuk menyimpan dokumen-dokumennya bu?  
Bu Fitria : Belum ada
- Peneliti : Lalu apa yang ibu harapkan dengan kondisi yang seperti ini?  
Bu Fitria : Tentunya ruangan khusus untuk menyimpan dokumen-dokumen ini biar tidak kelihatan berantakan.
- Peneliti : Lalu untuk masalah etos kerja yang tinggi pada karyawan. Menurut ibu karyawan yang seperti apa yang memiliki etos kerja tinggi?  
Bu Fitria : Karyawan yang dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi itu karyawan yang memiliki inisiatif sendiri dalam bekerja. Karena kan etos kerja yang tinggi itu sangat diperlukan disemua instansi. Kemudian saat ada tugas harus sesegera mungkin untuk diselesaikan, jangan sampai menunda pekerjaan yang diberikan. Tetapi kalau sekiranya tidak sanggup mengerjakannya ya kita bantu, biar cepat selesai juga.

DAFTAR PEGAWAI TELADAN

DAFTAR NAMA PEGAWAI  
YANG DIUSULKAN MENDAPATKAN PENGHARGAAN PRESTASI, KETELADANAN DAN JASA  
DARI DAERAH OPERASI 7 MADIUN TAHUN 2016

No	NAMA	NIPP	JABATAN/TEMPAT KEDUDUKAN	ALAMAT	JENIS DAN BENTUK PENGHARGAAN	KET
1	2	3	4	5	6	7
1	ERIK SUPRAPTO	50148	PENGAWAS PEMELIHARAAN LISTRIK PUS KEDIRI	GUYUNG 2 RT.08 RW.02 GUYUNG GERIH NGAWI JAWA TIMUR	PENGHARGAAN PRESTASI	
2	SUKAJI	39764	ASISTEN MANAGER PERAWATAN KERETA & GERBONG	JL. SUKOKARYO GG. TENGAH NO. 33 RT.034 RW.009 MADIUN LOR MANGUHARJO MADIUN JAWA TIMUR	PENGHARGAAN KETELADANAN	
3	WIWID WIJANARKO	47071	KEPALA RUAS PERENCANAAN UPT DIPO KERETA MADIUN	JL. LAWU RT.023 RW.005 JATISARI GEGER MADIUN JAWA TIMUR	PENGHARGAAN KETELADANAN	
4	SURAJI	38912	PELAKSANAAN KEUANGAN	JL.SUKOKARYO NO.87 RT.040 RW.009 MADIUN LOR MANGUHARJO, MADIUN JAWA TIMUR	PENGHARGAAN KETELADANAN	

MADIUN, 29 JUNI 2016  
MANAGER SDM & UMUM  
DAERAH OPERASI 7 MADIUN

SUTIAWAN  
NIPP. 41454