



Pengaruh *Human Relation* Dan Kondisi Lingkungan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha

Suryadin*, Mistar

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB, Indonesia

DOI: <https://doi.org/10.29303/jseh.v6i1.67>

Kata kunci: human relation; kondisi lingkungan kerja; etos kerja

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling sehingga keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 responden, metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien deteminasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan secara parsial human relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha dan secara parsial kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha. Secara simultan variabel human relation dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha.

Keywords: human relations; working environment conditions; work ethic

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of human relations and working environment conditions partially and simultaneously on the work ethics of Woha's Procurement Service Unit employees. The research method used is associative with a quantitative approach. The sampling technique used was saturated sampling so that the entire population was used as a sample in this study as many as 53 respondents, the research instrument was a questionnaire or questionnaire. Data analysis techniques used are the validity and reliability test, the classic assumption test, multiple linear regression analysis, the coefficient of detemination, the t test and the F test. Based on the results of statistical tests conducted partially human relations have a positive and significant effect on the work ethic of Woha's Procurement Service Unit employees. Based on the results of statistical tests conducted partially human relations have a positive and significant effect on the work ethic of Woha's Procurement Service Unit employees. While the work environment conditions have a negative and not significant effect on the work ethics of Woha's Procurement Service Unit employees. Simultaneously, human relations variables and work environment conditions significantly influence the work ethics of Woha's Procurement Service Unit employees.

*Corresponding Author: **Suryadin,**

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB, Indonesia;

Email: johnyedon@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama bagi setiap organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan dengan serius keberadaan sumber daya Manusia tersebut. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara totalitas antara lain; *Human relation*, kondisi lingkungan kerja, kompensasi, kedisiplinan, loyalitas, etos kerja dan sebagainya. Dalam penelitian ini akan mengangkat judul “ pengaruh *human relation* dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada Kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha. *Human relation* adalah suatu keadaan yang menggambarkan hubungan antara karyawan baik secara perseorangan, antara individu dengan kelompok, serta antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lain. Organisasi harus sedapat mungkin menciptakan *human relation* dengan baik. Hindari pertikaian dan perselisihan antara karyawan, setiap permasalahan harus diselesaikan dengan secepatnya. Hal terpenting lainnya dalam menciptakan etos kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keadaan-keadaan yang terjadi dan yang ada disekitar tempat kerja seperti sarana dan prasarana pekerjaan. Termasuk dalam sarana dan prasarana pekerjaan yaitu ruangan, meja-kursi, kebisingan, kebersihan lingkungan, dan berbagai penataan lainnya. Hal-hal semacam ini akan dapat menciptakan etos kerja.

Dalam penelitian ini akan menganalisis masalah tentang bagaimana pengaruh *human relation* terhadap etos kerja, bagaimana pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja. Serta akan menganalisis masalah bagaimana pengaruh simultan *human relation* dan lingkungan kerja terhadap etos kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Achmad Wahyu Eriyanto, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS (2015) dengan judul Pengaruh *Human Relation*, Kondisi Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus pada Pengurus Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan Universitas Islam Malang). Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial dan secara bersama-sama menunjukkan bahwa *human relation*, kondisi lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja. Selanjutnya penelitian oleh Sepris Yonaldi, Henny Sjafitri, Bustami tahun 2018 dengan judul Analisis Pengaruh *Human Relation* Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi RSUD. Dr. M. Djamil Padang. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan secara parsial dan simultan variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Instalasi Farmasi RSUD. DR. M Djamil Padang.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Definisi *Human Relation*

Hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama, tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama Hasibuan (2013:137)

Susanti (2014) *Human relation* merupakan hubungan atau interaksi dan komunikasi antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, baik dalam situasi kerja ataupun diluar lingkungan kerja. *Human relation* adalah hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya (Saputro, 2017)

Djaja (Dalam Yuningsih 2011), fungsi *Human Relation* adalah sebagai berikut:

- Mencegah salah pengertian antara pimpinan dan bawahan.
- Mengembangkan kerja sama antara pimpinan dan bawahan.
- Dapat membentuk suatu *teamwork* yang efektif.
- Mengerahkan individu dalam kelompok pada suatu tujuan.

Human relation karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya (Saputro, 2017). Untuk mengukur *Human Relation* maka digunakan indikator yang diadopsi dari Istijanto (2012) yaitu:

- 1) Hubungan dengan rekan kerja
- 2) Hubungan dengan atasan
- 3) Hubungan dengan klien
- 4) Hubungan dengan masyarakat

B. Kondisi Lingkungan Kerja

Josephine (2017) kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada didalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan

segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu posisi dan keadaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Sedarmayanti (2011:46), menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diukur melalui dimensi dan indikator sebagai berikut:

- 1) Lingkungan kerja fisik yang terdiri dari :
 - a) Penerangan
 - b) Suhu udara
 - c) Bau-bauan di tempat kerja
 - d) Dekorasi ditempat kerja
 - e) Keamanan kerja
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik
Lingkungan kerja non fisik dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:105) dapat diukur melalui:
 - a) Lingkungan kerja temporal
 - b) Waktu jumlah jam kerja
 - c) Waktu istirahat kerja
- 3) Lingkungan kerja psikologis
 - a) Kebosanan
 - b) Pekerjaan yang monoton
 - c) Keletihan

C. Etos Kerja

Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Hadiansyah, 2015). Sedangkan menurut Dodi (2013) etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seorang karyawan. Jika karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi, rutinitas kerja tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Hal yang mendasari etos kerja tinggi yaitu keinginan dan kesadaran karyawan untuk menjunjung tinggi kualitas pekerjaan

Menurut Samosir (2016) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi. Aspek dan indikator Etos Kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja adalah rahmat
- 2) Kerja adalah amanah
- 3) Kerja adalah panggilan
- 4) Kerja adalah aktualisasi
- 5) Kerja adalah ibadah
- 6) Kerja adalah seni
- 7) Kerja adalah kehormatan
- 8) Kerja adalah Pelayanan

D. Pengaruh *Human Relations* dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

1. Pengaruh *human relation* terhadap etos kerja

Human relation karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya (Saputro, 2017). Menurut penelitian Susanti (2014) *human relation* adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah memasuki tahap psikologis dimana komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan secara bersama sehingga dapat mempengaruhi etos kerja bagi masing-masing karyawan

2. Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja

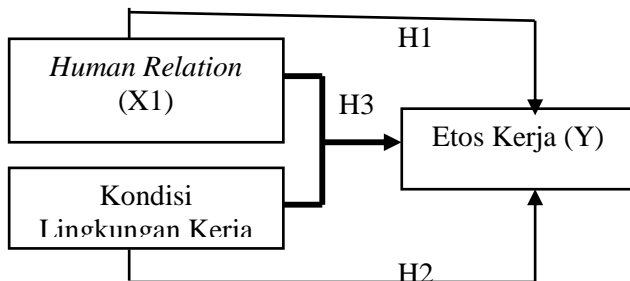
Kondisi lingkungan kerja merupakan suatu posisi dan keadaan dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi karyawan akan memiliki pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasional suatu perusahaan. Lingkungan kerja akan dapat mempengaruhi etos kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Budianto, 2015). Kondisi lingkungan kerja yang baik dan memuaskan, tentu akan meningkatkan etos kerja karyawan.

3. Pengaruh *Human Relations* dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada di dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, apabila etos kerja karyawan disuatu perusahaan menurun, secara otomatis kinerja karyawan juga akan menurun

E. Kerangka Berpikir

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat diajukan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1: Kerangka Berpikir

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka pikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka pikir di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: *Human relations* berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha Kabupaten Bima
- H2: Kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha Kabupaten Bima
- H3: *Human relations* dan kondisi lingkungan berpengaruh secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha Kabupaten Bima

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif. Sedangkan jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang berupaya untuk menciptakan hubungan sebab akibat. Menurut Husein (2013) desain kausal digunakan untuk mengukur kuat hubungan dan pengaruh antar variabel (X1), yaitu *Human Relation*, (X2) Kondisi Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen (Y) Etos kerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ULP Bima yang berjumlah 53 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan ULP Bima yang berjumlah 53 orang. *Teknik sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *total sampling* (Darmawan, 2014). Alasan penggunaan sampel *total sampling* dalam penelitian ini karena jumlah populasi dianggap sedikit. Jenis data yang digunakan pada

penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh langsung dari karyawan ULP Woha Kabupaten Bima. Dimana teknik pengumpulan data yaitu dengan melakukan wawancara terhadap beberapa responden dan memberikan kuesioner kepada karyawan ULP Woha yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini, skala pengukuran interval dengan model *Skala Likert*. Skala ini biasanya menggunakan skala 1-5 yang memiliki nilai ujung yang menyatakan sangat setuju dan sangat tidak setuju. Alat uji analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, Uji F dan Uji-t. Analisis statistic dapat dilakukan dengan menggunakan Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program IBM SPSS (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dari setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner kepada responden menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai *r product moment* > *r* tabel pada taraf signifikansi 5%, maka seluruh item pertanyaan variabel *human relation*, kondisi lingkungan kerja dan etos kerja karyawan adalah dinyatakan valid. Ini berarti, tidak ada data yang tidak valid/hilang (*missing*). Dengan demikian seluruh jumlah indikator dapat digunakan dalam penelitian ini.

Pengujian reliabilitas variabel *human relation*, kondisi lingkungan kerja, dan etos kerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliable atau layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Dengan demikian data yang diperoleh dalam penelitian ini layak digunakan pada analisa berikut ini.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika signifikansi atau nilai probabilitas > dari $\alpha = 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4.1: Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		53	53	53
Normal Parameters ^a	Mean	33.4906	30.7547	34.0000
	Std. Deviation	3.40035	4.32749	4.59933
	Most Extreme Differences			
	Absolute	.126	.104	.145
	Positive	.055	.104	.133
	Negative	-.126	-.080	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		.914	.755	1.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.373	.618	.218

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dapat diketahui nilai masing-masing variabel yaitu 0,373(X1), 0,618(X2) dan 0,218 (Y). Dari hasil tersebut nilai sig > 0,05. sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.999	1.001
	X2	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

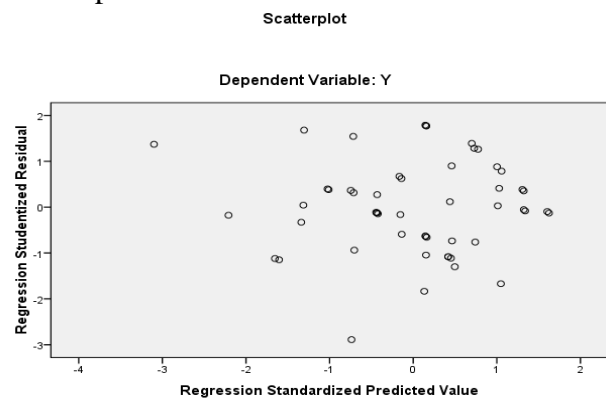
Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.2 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yaitu *human relation* dan kondisi lingkungan kerja tidak saling berkorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana

sumbu Y adalah *residual* dan sumbu X adalah yang telah diprediksi.



Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Gambar 4.1: Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari Gambar *Scatterplot* di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas karena titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah nol (0) pada sumbu Y, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Y.

3. Regresi Linier Berganda

Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows*.

Tabel 4.3
 Uji Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.792	4.180		-.907 .369
	X1	1.143	.102	.845	11.168 .000
	X2	-.016	.080	-.015	-.201 .842

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan analisis data pada tabel 4.3 di atas, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -3,792 + 1,143X_1 - 0,016X_2$$

Pengaruh masing-masing variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar - 3,792 (negatif) artinya jika variabel *Human Relation* dan kondisi lingkungan kerja bernilai negatif maka etos kerja karyawan dianggap menurun.
- Koefisien regresi variabel *Human Relation* sebesar 1.143 (positif) artinya bila terjadi peningkatan *Human Relation* sedangkan faktor lain dianggap

konstan maka akan meningkatkan etos kerja karyawan.

- c. Koefisien regresi variabel kondisi lingkungan kerja sebesar -0.016 (negatif) artinya jika kondisi lingkungan kerja bernilai negatif atau menurun sedangkan faktor lain dianggap konstan maka akan menurunkan etos kerja karyawan.

4. Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100%, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$. Berdasarkan uji koefisien determinasi yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.845 ^a	.714	2.50903	2.203	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,845 berarti bahwa hubungan antara semua variabel bebas, yaitu variabel *human relation* (X1), kondisi lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat, yaitu etos kerja karyawan (Y) tergolong sangat kuat.

Koefisien determinasi yang terdapat pada nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,714. Hal ini berarti kontribusi variabel *human relation* (X1) dan kondisi lingkungan kerja (X2) menjelaskan variabel etos kerja sebesar 71,4% sedangkan sisanya 28,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti tidak adanya kepuasan dalam bekerja, imbalan (kompensasi) dan adanya tekanan dari atasan.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan secara statistik. Berdasarkan uji t parsial dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5. Hasil Uji-t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	-3.792	4.180		-.907	.369
X1	1.143	.102	.845	11.168	.000
X2	-.016	.080	-.015	-.201	.842

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Variabel *human relation* (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dengan $df = n - k = 53 - 3 = 50$ (2,008), jadi nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ (11,168 > 2,008) maka hipotesis H1 diterima dan Ho ditolak.

Variabel kondisi lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha dengan nilai signifikan $0,842 > 0,05$. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, jadi nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ (-0,201 < 2,008) maka hipotesis H2 ditolak dan Ho diterima.

2. Uji-F (Pengujian Secara Simultan)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji-F simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	785.240	2	392.620	62.368	.000 ^a
	Residual	314.760	50	6.295		
	Total	1100.000	52			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari hasil pengujian SPSS didapatkan angka F-hitung antara *Human Relation* (X1), Lingkungan Kerja (X2), terhadap Etos Kerja Karyawan (Y) sebesar 62,368 dan angka probabilitas sebesar $0,000 > 0,05$. Artinya variabel *Human Relation* (X1), Kondisi Lingkungan Kerja (X2), secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan ULP Woha Kabupaten Bima. Maka uji hipotesis Ho ditolak dan H3 diterima

C. PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja Karyawan

Penelitian ini berusaha untuk menguji *Human Relation* terhadap Etos Kerja Karyawan berdasarkan hasil pengujian hipotesis *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan dengan nilai koefisien t-hitung sebesar 11,168 dan nilai signifikansi 0.000. Hal ini disebabkan oleh responden yang mengisi kuesioner lebih cenderung memilih setuju (dalam skala likert menunjukkan nilai 4) jika *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) akan berpengaruh terhadap Etos Kerja. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) tidak akan meningkatkan Etos Kerja, sehingga hipotesis pertama diterima serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sepris Yonaldi, Henny Sjafitri, Bustami (2018).

Hasil ini menunjukkan bahwa *human relation* (hubungan antar manusia) merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja. Hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai rasa kebutuhan akan kerjasama dengan karyawan lain. *Human relation* dalam hal ini kebutuhan akan kerjasama merupakan salah satu esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, dalam arti bahwa kebutuhan akan kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan yang baik diantara sesama tanpa disertai dengan perbedaan-perbedaan diantara mereka. Hal tersebut akan dapat menciptakan suatu pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja, dimana pandangan hidup ini yang sebenarnya merupakan pembentuk etos kerja. Dengan adanya kebutuhan akan kerjasama diantara karyawan ULP Woha maka akan tercipta suatu pandangan hidup yang khas diantara mereka, dengan adanya pandangan hidup yang khas ini akan dapat memunculkan ataupun meningkatkan etos kerja bagi karyawan.

2. Pengaruh Kondisi Lingkungan terhadap Etos Kerja Karyawan

Penelitian ini berusaha untuk menguji Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha. Hal ini disebabkan oleh responden yang mana mereka mengisi kuesioner lebih cenderung memilih kurang setuju (dalam skala likert menunjukkan nilai 3) jika Kondisi Lingkungan Kerja tidak akan berpengaruh terhadap Etos Kerja. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa Kondisi Lingkungan Kerja tidak akan meningkatkan Etos Kerja, sehingga hipotesis kedua ditolak serta tidak mendukung

penelitian yang dilakukan oleh Sepris Yonaldi, Henny Sjafitri, Bustami (2018)

Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja bukan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja. Hal ini dikarenakan karyawan ULP Woha kurang mampu di dalam menerapkan suatu kondisi fisik dan non fisik lingkungan yang nyaman untuk bekerja, dimana mereka menerima untuk bekerja dengan kondisi yang telah disediakan oleh perusahaan salah satunya adalah kondisi pewarnaan dalam ruangan kerja. Dengan ini dapat terlihat bahwa di dalam perusahaan tersebut para karyawan kurang memunculkan totalitas kepribadian untuk mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*) atau tidak dapat memunculkan etos kerja di dalam pribadi masing-masing karyawan (Tasmara, 2010). Dengan mereka menerima kondisi lingkungan yang sudah disediakan perusahaan khususnya pewarnaan dalam ruang kerja, fasilitas kerja yang kurang memadai serta pemberian kompensasi kepada karyawan dan keamanan ditempat kerja yang dirasa masih kurang, maka mereka kurang bisa mengekspresikan dan memberikan suatu hasil kerja yang optimal, hal ini yang menyebabkan etos kerja tidak dapat terwujud.

3. Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan terhadap Etos Kerja Karyawan

Variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha. Diterimanya hipotesis H3 dipengaruhi oleh karyawan yang memiliki tujuan untuk mendayagunakan kemampuan diri agar mencapai hasil kerja yang maksimal serta berusaha untuk bekerja mandiri, melakukan penyesuaian ditempat kerja agar setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah-ubah, sehingga dengan adanya etos kerja maka dapat memberikan kontribusi yang baik pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha dalam mencapai tujuan perusahaan.

Adanya *human relation* (hubungan antar manusia) yang terjalin antara karyawan dengan sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan dengan didukung kondisi lingkungan kerja baik itu kondisi lingkungan fisik maupun kondisi lingkungan non fisik yang baik dan nyaman akan mampu meningkatkan etos kerja karyawan. Sesuai dengan pendapat Manullang (2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak saja dapat menambah produktivitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. *Human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha, hal ini memberikan gambaran bahwa dengan menciptakan *human relation* yang baik akan meningkatkan etos kerja karyawan. Dengan memahami tugas masing-masing karyawan maka akan dapat menciptakan serta meningkatkan etos kerja mereka secara optimal.
- b. Kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha, hal ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja karyawan yang kurang baik akan menurunkan etos kerja karyawan. Dengan demikian keberadaan lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan menjadi sangat penting dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

Secara bersamaan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha, hal ini memberikan gambaran bahwa dengan menciptakan hubungan kerja yang baik serta kondisi lingkungan kerja yang harmonis akan meningkatkan semangat dan etos kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini hubungan antar manusia (*human relation*) sudah terjalin dengan baik namun perlu di ditingkatkan. Dengan adanya peningkatan *human relation* yang lebih baik dapat menjadi motif dasar seseorang karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Untuk kondisi lingkungan kerja perlu ditingkatkan karena dalam penelitian ini berpengaruh negatif terhadap etos kerja yaitu dengan cara memberikan fasilitas kerja yang memadai, jaminan kerja dan kompensasi atas pencapaian hasil kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi etos kerja karyawan.

Keterbatasan Temuan

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti mengakui masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam

pengelolaan data dan analisis serta teori dan banyak variabel yang belum digunakan sehingga bagi peneliti lain yang ingin meneliti bisa melanjutkan dan meningkatkan penelitian berikutnya. Penelitian ini hanya dilakukan di ULP Woha Kabupaten Bima saja, diharapkan penelitian ini bisa dikembangkan lebih luas lagi oleh peneliti lainnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *human relation* dan kondisi lingkungan kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi etos kerja, padahal masih banyak variabel-variabel atau preditor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada jajaran pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, khususnya ketua program studi manajemen STIE Bima serta pembimbing yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian ini. kami berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk dunia akademis khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Achmad Wahyu Eriyanto, dkk, Pengaruh Human Relation, Kondisi Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus pada Pengurus Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan Universitas Islam Malang, e-Jurnal Riset Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma.
- Budianto, A. Aji, Tri., & K, Amelia. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. Jurnal Ilmiah. Vol.3, No.1.
- Darmawan, D. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (Edisi 7). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadiansyah, A, & Y, R, Purnamasari. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora. Vol.3, No.2
- Hasibuan SP. Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husein, Umar, 2015, Metode Riset Bisnis, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Josephine, A., & H, Dhyah. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*. Vol.5, No.3.
- Istijanto. 2012. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Lubis, Aswadi. 2015. Lingkungan Kerja yang Kondusif dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Vol.3, No.1.
- M. Manullang, 2012. Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan. Jakarta. Gajah Mada Press
- Nuryasin, dkk, 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.41, No.1.
- Rahmawanti, et.,al. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.8, No.2.
- Ramli, D & M, Yunus. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala* Vol 2, No.1, 98-107
- Samosir, Remalia. 2016. Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST*. Vol. 5, No.2.
- Saputro, G, Adi., & F, Azis, 2017. Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 12. No. 06
- Sedarmayanti. 2011. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju
- Sepris Yonaldi, dkk, 2018. Analisis Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi RSUD. Dr. M. Djamil Padang. *Menara Ekonomi*, ISSN: 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume IV No. 3 – Oktober 2018
- Sekaran, Umar. 2014, *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta : Penerbit: Salemba Empat..
- Sinamo, Jansen. 2012. Delapan Etos Kerja Profesional. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, E, Cahyani Putri. 2014. Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 17 No. 2.
- Toto Tasmara. 2012. *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pres.