

PENGARUH *HUMAN RELATION* (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. EQUIPORT INTI INDONESIA

Hardianti¹, M. Taslim Dangnga², Tenri Sayu Puspitaningsih Diploatmodjo³,
Agung Widhi Kurniawan⁴

^{1,2,3,4} Universitas Negeri Makassar

hardiantihaerah@gmail.com¹, taslim.dangnga@unm.ac.id², tenri.sayu@unm.ac.id³,
agungwk.unm@gmail.com⁴

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja karyawan pada PT. Equiport Inti Indonesia. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 20 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *human relation* (X_1) dan variabel lingkungan kerja fisik (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja (Y) karyawan pada PT Equiport Inti Indonesia. Berdasarkan analisis data SPSS, semua variabel bersifat valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik dinyatakan bahwa semua variabel berdistribusi normal. Pada uji analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi $Y = 26,257 + 0,846 X_1 + 0,862 X_2 + 10,579$. Pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 34,5% etos kerja karyawan pada PT. Equiport Inti Indonesia dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini.

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

Abstract: This study aims to determine how the influence of human relations and the physical work environment on the work ethic of employees at PT. Equiport Inti Indonesia. The number of population and samples used were 20. The data was collected using the questionnaire and interview methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). The results of this study indicate that the human relationship variable (X_1) and the physical work environment variable (X_2) partially affect the work ethic (Y) of employees at PT. Equiport Inti Indonesia. Based on SPSS data analysis, all variables are valid and reliable. In the classical assumption test, it is stated that all variables are normally distributed. In the multiple linear regression analysis, the regression equation $Y = 26,257 + 0,846 X_1 + 0,862 X_2 + 10,579$ was obtained. The coefficient of determination test shows that 34,5% of the work ethic of employees at PT. Equiport Inti Indonesia is influenced by the independent variables in this study.

Keywords: *Human Relations*, *Physical Work Environment*, *Work Ethic*

I. PENDAHULUAN

Berkembangnya suatu perusahaan pasti tidak terlepas dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang unggul dan kompeten pasti akan menghasilkan kemajuan yang pesat untuk perusahaannya. Situasi global yang semakin berkembang pesat ini perusahaan dituntut untuk selalu berkembang dan mampu bersaing mengikuti kemajuan zaman agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Tidak bisa dipungkiri untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik, diperlukan pelaksanaan kerja yang baik dan sumber daya manusia yang berdaya guna bagi perusahaan.

Sebuah perusahaan pada hakikatnya merupakan sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

sebagai makhluk sosial, setelah manusia belajar secara intelektual, selanjutnya mereka harus menghadapi hambatan-hambatan lainnya untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Membentuk pribadi yang baik dalam hal pekerjaan salah satunya adalah menerapkan etos kerja yang baik.

Menurut Sinamo (2011), kualitas karyawan akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur dan kerja sebagai aktivitas yang bermakna. Etos kerja dapat terbentuk apabila keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang maksimal. Secara umum, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya etos kerja antara lain adalah agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan, pendidikan, dan motivasi intrinsik individu. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan.

Persaingan dan perubahan yang begitu cepat terjadi menuntut upaya-upaya terobosan perusahaan atau institusi secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing. Untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan, maka perusahaan harus adaptif dan lebih fleksibel. Hal ini seringkali menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam perusahaan itu sendiri. Perubahan tidak akan berjalan lancar apabila tidak adanya niat baik, hubungan antar manusia (*human relation*) dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat manajer maupun para bawahan.

Menurut Fitriyani (2016), hal 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 sehingga tercipta komunikasi yang efektif dan harmonis yang dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan untuk menciptakan produktivitas kerja yang akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh perusahaan. Karyawan tidak hanya dituntut mampu bekerja keras, loyal dan berkomitmen pada perusahaan. Kemampuan interaksi sosial atau *soft skill* juga harus dimiliki dan dikembangkan oleh setiap karyawan.

Untuk meningkatkan etos kerja karyawan juga salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Perusahaan atau instansi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif (Dipoatmodjo dkk., 2021). Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta menciptakan suasana hati yang baik sehingga dapat menjalin hubungan yang baik antar karyawan. Terciptanya hubungan baik tersebut bisa meningkatkan etos kerja karyawan (Musa, 2017).

Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik yang baik akan menciptakan kemudahan dalam pelaksanaan tugas serta dapat membantu mengurangi kejenuhan dan

kelelahan bagi karyawan, serta menjadikan karyawan fokus dalam bekerja sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan (Haeruddin & Haeruddin, 2020). Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kerja karyawan. Menurut Sunyoto (2015), dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan untuk bekerja.

PT. Equiport Inti Indonesia didirikan atas kerjasama dari dua perusahaan yaitu PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) dan PT. Kuda Inti Samudera di Surabaya yang mana perusahaan ini bergerak di bidang pemeliharaan dan penyediaan peralatan pelabuhan dan tenaga operator. Pada tanggal 11 Februari 2021, Fuji Kumalasari staf di bidang teknik dan Pak Ahmad staf di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) mengatakan bahwa seringkali terbit Surat Keputusan (SK) pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job desc* mereka. Ibu Fuji mengatakan bahwa staf perpajakan pernah tiba-tiba mendapat pekerjaan dalam bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Pak Ahmad mengatakan bahwa ia sendiri sebagai staf di bidang SDM pernah mendapat pekerjaan di bidang pemasaran setelah terbit SK dari pimpinan.

Sedangkan kondisi lingkungan kerja fisik di PT. Equiport Inti Indonesia belum semua mendukung untuk karyawan bekerja dengan nyaman, hal itu dijelaskan kembali oleh Ibu Fuji dan Pak Ahmad bahwa dari segi pencahayaan, pewarnaan dan suhu udara telah memberikan kepuasan kepada karyawan PT Equiport Inti Indonesia. Namun, mereka mengeluhkan kebisingan yang disebabkan oleh suara kendaraan dikarenakan letak kantor pusat PT. Equiport Inti Indonesia ini berdekatan dengan jalan.

Berangkat dari hasil wawancara tersebut di atas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah sejauh mana pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja karyawan pada PT. Equiport Inti Indonesia yang sampai saat ini belum ada penelitiannya atau data empirisnya karena salah satu misi dari PT. Equiport Inti Indonesia adalah “Memupuk pendapatan dan laba sehingga dapat memberikan nilai/keuntungan yang optimal bagi Pemegang Saham”. Untuk bisa mencapai misi tersebut dalam artian untuk meningkatkan pendapatan dan laba maka diperlukan etos kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan karena peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri.

Menurut Effendy (2009:48-51), bahwa *human relation* itu terdapat dua pengertian, yakni *human relation* dalam arti luas dan *human relation* dalam arti sempit. *Human relation* dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. *Human relation* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kekerjaan (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Menurut Rosyad (2012:2), bahwa *human relation* merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar (Haeruddin dkk, 2020).

Menurut Ginting (2016:7), bahwa “etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja”.

Menurut Sinamo (2011:55), bahwa “etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral”.

Etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri yang membentuk perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran mental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

II. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yakni dari jumlah keseluruhan karyawan yang berada di kantor pusat PT Equiport Inti Indonesia sebanyak 20 orang yang dimana semuanya memiliki jabatan sebagai pegawai fungsional. Sampel dalam penelitian ini, peneliti mengambil 20 karyawan PT Equiport Inti Indonesia. Pengambilan sampel ini menggunakan metode Sampling Jenuh.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan Kuesioner dan Wawancara.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi linear berganda dengan program Statistical for Product dan Service Solution (SPSS) versi 25, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda & Uji t

		<u>Coefficients^a</u>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	26.257	10.579		2.482
	Human Relation	.846	.282	.435	2.164
	Lingkungan Kerja Fisik	.862	.305	.599	2.829
					Sig.

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Hasil Olah data SPSS, 2021

Persamaan linear regresi berganda tersebut adalah:

$$Y = 26,257 + 0,846 X_1 + 0,862 X_2 + 10,579$$

- Nilai konstanta sebesar 26,257 menyatakan bahwa meskipun tidak ada variabel bebas atau (*Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik) maka etos kerja karyawan tetap menghasilkan nilai sebesar 26,257 atau dengan kata lain, jika variabel bebas sama dengan 0 maka etos kerja karyawan tetap menghasilkan 25,267.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,846 menyatakan bahwa kenaikan satu tingkat nilai X_1 (*Human relation*) akan mengakibatkan etos kerja karyawan bertambah sebesar 0,846 satuan.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,862 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu tingkat nilai X_2 (Lingkungan Kerja Fisik) akan mengakibatkan etos kerja karyawan bertambah sebesar 0,862 satuan.

Pembahasan

1. Pengaruh *Human Relation* (X_1) terhadap Etos Kerja (Y)

Ha₁: *Human Relation* berpengaruh terhadap Etos Kerja karyawan pada PT. Equiport Inti Indonesia.

Hasil uji t pada variabel *Human Relation* menunjukkan bahwa t hitung 2,164 > t tabel 2,110 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_{01} ditolak dan hipotesis yang diterima adalah Ha_1 yang berarti variabel *Human Relation* berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Dengan kata lain bahwa *human relation* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *human relation* terhadap etos kerja karyawan. Hal ini dikarenakan etos kerja erat kaitannya dengan *human relation* yang dijalankan seseorang saat bekerja. *Human relation* perlu dilaksanakan untuk meniadakan gangguan sebagai akibat salah komunikasi dan salah interpretasi. Lebih-lebih untuk untuk menghilangkan frustrasi terutama frustrasi agresif, serta menggugah kegairahan dan kegiatan kerja. Hal ini didukung pula oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Isnaturohmah (2018) yang menunjukkan bahwa *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar.

Hal 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 sehingga tercipta komunikasi yang efektif dan harmonis yang dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan untuk menciptakan produktivitas kerja yang akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh perusahaan. Karyawan tidak hanya dituntut mampu bekerja keras, loyal dan berkomitmen pada perusahaan. Kemampuan interaksi sosial atau soft skill juga harus dimiliki dan dikembangkan oleh setiap karyawan (Fitriyani, 2016).

Dengan menjalankan *human relation* yang baik dalam perusahaan, hal tersebut dapat meningkatkan etos kerja. Etos kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan sehingga akan membantu untuk mencapai tujuan perusahaan (Natsir dkk, 2020).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap Etos Kerja (Y)

Ha₂: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT. Equiport Inti Indonesia.

Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja Fisik menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H_{a2} yang berarti variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Etos Kerja karyawan. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta menciptakan suasana hati yang baik sehingga dapat menjalin hubungan yang baik antar karyawan. Terciptanya hubungan baik tersebut bisa meningkatkan etos kerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan, sebab lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan berbentuk fisik dan terdapat di sekitar tempat kerja yang mempengaruhi cara bekerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dipotatmodjo di tahun 2021 yang menunjukkan bahwa Kondisi Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Ibunda di Kota Makassar.

Menurut Sunyoto (2015), bahwa dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan untuk bekerja.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap etos kerja karyawan, lingkungan kerja fisik yang baik dan bersih akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Selain itu juga, lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap kesehatan dan sikap para karyawan memandang pekerjaan mereka. Namun, lingkungan kerja yang buruk dan kotor akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Human Relation* berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT. Equiport Inti Indonesia.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT. Equiport Inti Indonesia.

Saran

1. Disarankan pada perusahaan untuk selalu menjaga *human relation* baik dalam lingkup perusahaan maupun di luar perusahaan seperti melakukan pemberdayaan SDM atau berlibur bersama agar hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan dapat terjalin dengan baik dan saling terbuka.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu menjaga kondisi lingkungan kerja fisik khususnya kebisingan, alangkah lebih baik jika dibuatkan fasilitas atau alat peredam

suara dari luar seperti yang terdapat pada lampiran 1 mengingat letak perusahaan berada di pinggir jalan sehingga dengan begitu karyawan akan lebih fokus dan konsentrasi saat bekerja.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Asriel, A. S. 2016. *Manajemen Kantor*. Jakarta: Kencana.
- Dipoatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. M. 2021. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 47-56.
- Effendy, O. U. 2009. *Human Relation & Public Relation*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Fitriyani, I. 2016. Pengaruh Human Relation terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Otim Grup Purwokerto. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Ekonomi Syariah. IAIN Purwokerto.
- Ginting, D. 2016. *Etos Kerja (Panduan Menjadi Karyawan Cerdas)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Haeruddin, M. I. W., & Haeruddin, M. I. M. 2020. The Effect of Customer Satisfaction on Customer Loyalty in Kartu As Products in Makassar City. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(2), 227-234.
- Haeruddin, M. I. M., Farhansyah, A., Haeruddin, M. I., & Mansur, M. A. R. 2020. We could be so good together. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 1(2), 77-84.
- Isnaturahmah, R. 2018. Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Dagang Gemilang Kabupaten Blitar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Ekonomi Syariah. IAIN Tulungagung.
- Musa, M. I. 2017. Pengaruh Esensi Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Smartphone Samsung pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar. *Economix*, 5(2).
- Natsir, U. D., Tangkeallo, D. I., & Tangdialla, R. 2020. Effect of principal's leadership on teacher performance in junior high school: A Case of Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 4196-4203.
- Nitisemito, A. S. 1996. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rosyad, S. 2012. Pengaruh Human Relations Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah Dia Kabupaten Lebak. *E-Journal Management*.

Salgiarti, S. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Fasilitas Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Sistem Pengelolaan Arsip di Kantor Kelurahan se-Kecamatan Cilacap Utara. *Economic Education Analysis Journal, Volume 6 No.2*, Semarang: Universitas Negeri Semarang.

Sinamo, J. 2011. 8 Etos Kerja Profesional. Bogor: PT Grafika Mardi Yuana.

Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.