

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN ROKAN HULU

Mela Sundari¹, Arrafiqur Rahman², Purwantoro³

^{1,2,3}Universitas Pasir Pengaraian

Email : melasundari@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of human relations and the physical work environment on the work ethic of employees of the Rokan Hulu Regency National and Political Unity Agency. The population in this study were employees of the National Unity and Politics Agency of Rokan Hulu Regency. So a sample of 31 respondents was obtained through a sampling technique, namely saturated sampling. Data collection techniques use questionnaires and documentation. The data analysis method uses research instrument testing, classical assumption testing, and hypothesis testing with the help of the SPSS program. The research results show the influence of human relations variables and the physical work environment on work ethic with t calculated (2.088, 12.285) with a significance level of (0.046, 0.000). The simultaneous test shows that human relations conditions and the physical work environment have an influence on work ethic with an F value of (294.683 > 3.34). The conclusion of this research is that it partially and simultaneously found the influence of human relations and the physical work environment on work ethic.

Keywords : Human Relations, Physical Work Environment, Work Ethic

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu, sehingga diperoleh sampel sebanyak 31 responden melalui teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh variabel *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja dengan t hitung (2,088, 12,285) dengan taraf signifikansi (0,046, 0,000). Uji simultan menunjukkan bahwa kondisi *human relation* dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap etos kerja dengan nilai F_{hitung} (294,683 > 3,34). Kesimpulan penelitian ini adalah secara parsial dan simultan ditemukannya pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja.

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

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau instansi pada hakekatnya merupakan sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian tersebut jelas terlihat bahwa tercapai organisasi yang baik tidak dapat dilepaskan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik apabila

dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan mengantarkan keberhasilan organisasi (Ramlawati, 2018:10). Menurut Sinamo (2017:12) etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama 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. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang membangun, maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai persyaratan yang mutlak, yang ditumbuhkan dalam kehidupan, karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan (Aini 2021).

Etos kerja dapat terbentuk apabila keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil pekerjaan yang maksimal. Etos kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu instansi karyawan memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka instansi itu 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 baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para karyawan bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang-bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan dalam waktu yang singkat. Disamping itu dengan adanya etos kerja yang tinggi akan menjadikan karyawan mau bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak. Penting etos kerja sehingga pimpinan berupaya untuk meningkatkan dan menjaga hal tersebut pada setiap instansi yang ada. Hal ini berkaitan dengan fungsional dari organisasi pemerintah yang senantiasa mengemban tugas pelayanan bagi masyarakat umum (Dodi 2018).

Dalam organisasi yang mempunyai etos kerja yang tinggi pada umumnya pegawai lebih nyaman dalam bekerja, tidak membatasi diri, lebih sabar, dapat berkomunikasi secara profesional, memiliki etika dalam bekerja dan jelas tanpa merasa lelah bekerja, lebih meningkatkan prestasi kerjanya, siap berkolaborasi memajukan prestasi kerja dan nama baik organisasi. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja yang baik antara lain adalah kondisi fisik lingkungan kerja. Instansi dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam instansi juga harus memperhatikan yang ada di luar instansi atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar instansi 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 (Manullang, 2017:90). Lingkungan fisik yang menyenangkan akan memberikan dorongan pada karyawan pada karyawan untuk bekerja lebih tekun dan lebih baik, sehingga prestasi kerja akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan fisik kurang menyenangkan akan memberikan dorongan negatif pada pegawai (Munir dan Rahman 2016:13).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja yang baik adalah *human relation*. Pengertian *human relation* menurut Effendy (2019:67) adalah komunikasi interpersonal untuk membuat orang lain mengerti dan menaruh simpati. Komunikasi dilakukan oleh atasan kepada karyawan, karyawan kepada atasan dan karyawan kepada karyawan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Interaksi karyawan dalam lingkungan instansi merupakan hal yang tidak yang tidak dapat dipisahkan yang akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja individu. Hubungan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan organisasi yang turut mempengaruhi etos kerja. Keharmonisan hubungan kerja akan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, dengan berbagai kekuatan dan kelebihan sehingga membuat manajemen menjadi lebih kuat untuk menjalankan rencana dan strategi perusahaan dengan sempurna. Keharmonisan hubungan kerja erat kaitannya dengan *public relations*. Dengan kata lain, semakin baik *human relation* semakin cenderung meningkatkan keharmonisan kerja (Saputro and Fathoni 2017).

Peran *human relation* bukan hanya sekedar menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat luas, namun juga menjalin komunikasi yang sangat baik dengan seluruh karyawan di dalam organisasi karena organisasin yang mampu mendapatkan keberhasilan adalah organisasi yang didalamnya terdapat hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dengan atasan (Effendy, 2019:17). Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Interaksi karyawan dalam lingkungan organisasi atau instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan etos kerja dan kepuasan kerja karyawan (Sinamo, 2017) .

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu lembaga teknis yang berada di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hulu, yang merupakan unsur pendukung dari tugas Kepala Daerah, sesuai dengan Peraturan Perbup Kabupaten Rokan Hulu Nomor 1406 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu maka Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu memiliki tugas pokok menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik. Etos kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, namun beberapa pegawai tidak

memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Fenomena etos kerja dapat juga dilihat pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu adalah tingkat absensi karyawan yang menandakan kurangnya gairah dalam bekerja.

Tabel 1. Daftar Absensi Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu Tahun 2021-2023

Keterangan	Tahun			Total Keseluruhan
	2021	2022	2023	
Alfa	-	-	-	-
Sakit	237	717	488	1.442
Izin	593	897	1.232	2.722
Total Tahunan	830	1.614	1.720	4.146
Persentase	19,9%	38,9%	41,4%	

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu, 2023

Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 32 orang pada tahun 2021 dengan persentase ketidakhadiran 19,9%, tahun 2022 pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu berkurang menjadi 30 orang dikarenakan 2 orang pensiun. Persentase ketidakhadiran pegawai meningkat menjadi 38,9%, dan pada tahun berikutnya yakni 2023 total pegawai menjadi 31 orang dan persentase ketidakhadiran meningkat menjadi 41,4%. Hal ini menandakan bahwa pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu belum memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan yang telah penulis lakukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu. Penulis menemukan beberapa masalah dalam upaya meningkatkan etos kerja pegawai yang masih rendah atau belum sesuai dengan apa yang diharapkan, hal tersebut dapat dilihat dari dimensi ketepatan Waktu (*Promptness*) dimana masih rendahnya ketepatan waktu dalam disiplin kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu. Contohnya: berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, bahwa jam kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu adalah dari pukul 08.00 s/d 16.00 WIB dengan ketentuan jam istirahat dari pukul 12.00 s/d 13.00 WIB, namun dilihat dari kenyataannya masih ditemukan beberapa pegawai yang datang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan dan juga pada waktu setelah jam istirahat ada beberapa pegawai yang kembali lagi ke kantor setelah jam isitrahah usai namun tidak tepat waktu.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diketahui gejala *human relation* yang terjadi pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, peneliti melakukan sebuah *survey* dengan melakukan penyebaran kuesioner sementara kepada 10 pegawai Badan Kesatuan bangsa dan Politik.

Tabel 2. Data Pra Survei *Human Relation* Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Atasan dan bawahan selalu berdiskusi untuk memenuhi tujuan kerja yang diinginkan	6	4
2.	Atasan selalu memberikan perintah pada pegawai secara jelas/rinci	5	5
3.	Dalam penyelesaian satu masalah organisasi, pegawai selalu ikut serta dalam menyelesaikan masalah	3	7

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Tabel 2, menunjukkan hasil pra survei mengenai hubungan antar manusia (*human relation*) di kalangan pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu. Dari tiga pertanyaan yang diajukan, terlihat bahwa mayoritas responden (6 dari 10) merasa atasan dan bawahan selalu berdiskusi untuk memenuhi tujuan kerja. Namun, pendapat terbagi sama rata mengenai kejelasan perintah yang diberikan atasan kepada pegawai. Yang paling menonjol adalah bahwa sebagian besar pegawai (7 dari 10) merasa tidak selalu dilibatkan dalam penyelesaian masalah organisasi. Hasil ini mengindikasikan adanya ruang untuk perbaikan dalam aspek komunikasi dan partisipasi pegawai di lingkungan kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu.

Hubungan baik antara pegawai dan pimpinan serta sesama pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu dibutuhkan untuk bekerja sama agar berjalan harmonis dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan masing-masing. Dalam hal ini kegiatan Hubungan antar manusia (*human relation*) harus dijaga agar dapat memotivasi pegawai untuk tetap meningkatkan etos kerja.

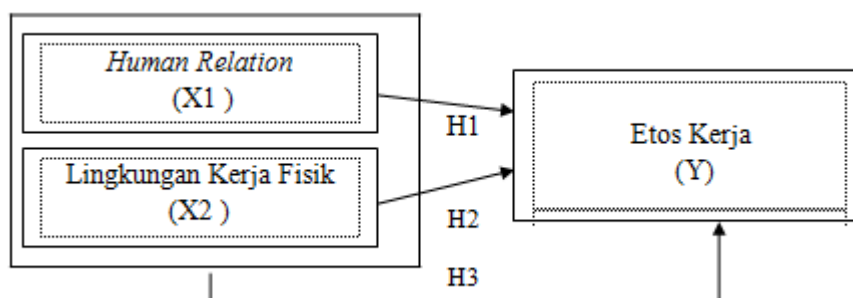
Berdasarkan hasil prasurvei wawancara kurangnya Komunikasi (*Communication*). Komunikasi yang terjalin dengan atasan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu masih terlihat rendah. Hal ini masih dapat dilihat dari kurangnya komunikasi saat menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas pekerjaan. Bobby Hendra Widodo dan Febsri Susanti (2019) menemukan bukti bahwa hubungan antara manusia (*human relation*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Pemasalahan lain terkait *human relation* yaitu kerjasama, diduga karena kurangnya pembinaan kerjasama antara atasan dan bawahan. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang masih kurang teliti dalam penyelesaian tugasnya, karena kurangnya pembinaan dan komunikasi yang baik maka berimbas pada atasan yang harus mengulang kembali intruksi yang telah diberikan

Kondisi lingkungan kerja fisik pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu masih kurang efektif. Berdasarkan hasil prasurvei ditemukan permasalahan pada ruamgam kerja saat ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu menghadapi kendala yang signifikan karena belum

memiliki kantor sendiri. Keterbatasan fasilitas ini mengakibatkan ketidaknyamanan yang dirasakan oleh para pegawai yang harus berpindah-pindah tempat dalam menjalankan tugas sehari-hari mereka. Keadaan ini tidak hanya memberikan dampak negatif pada efisiensi operasional, tetapi juga menciptakan ketidakpastian dan hambatan dalam menjaga aset organisasi. Pegawai merasa terbebani karena tidak memiliki lokasi kerja yang tetap. Kondisi ini bukan hanya mengakibatkan ketidaknyamanan fisik, tetapi juga berdampak pada stabilitas psikologis mereka. Seringnya perpindahan tempat kerja membuat sulit bagi para pegawai untuk merencanakan dan mengorganisir tugas-tugas mereka dengan baik, yang pada gilirannya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, aspek keamanan dan pemeliharaan aset organisasi menjadi semakin rumit akibat tidak adanya kantor yang tetap. Pemeliharaan terhadap aset-aset krusial organisasi menjadi terhambat, meningkatkan risiko terhadap kerusakan atau kehilangan. Kekhawatiran akan keamanan aset tersebut tidak hanya menjadi beban tambahan bagi pegawai, tetapi juga menciptakan tantangan serius dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab organisasi secara menyeluruh.

Permasalahan lain dari dimensi cahaya. Pegawai mengeluh terkait penerangan ruangan yang kurang terang sehingga pegawai merasa kurang optimal dalam bekerja. Permasalahan lain dari dimensi sirkulasi udara pegawai mengeluhkan terkait ventilasi udara yang kurang sehingga sirkulasi udara kurang baik didalam ruangan. Selain itu pegawai dominan mengeluhkan mengenai dekorasi ruangan yaitu tata ruangan yang kurang rapi, terdapat berkas-berkas dan peralatan yang kurang disusun rapi. Dalam penelitian Frischa Dwi Suryani (2020) ditemukan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.



Gambar 1.
Skema Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini seluruh semua pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 31 orang. Teknik sampel dalam penelitian ini dengan pendekatan *sampling jenuh* dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang. Teknik pengumpulan data terdiri dari observasi dan kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dan dokumentasi. Instrumen penelitian akan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Teknik analisis data terdiri dari uji deskriptif dengan menggunakan TCR, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis menggunakan Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t) dan Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa butir pernyataan mengenai *human relation* (X1), kondisi fisik (X2) dan etos kerja (Y) semua pernyataan dinyatakan valid karena menunjukkan hasil r hitung yang lebih besar dari r tabel, artinya sebanyak 28 butir pernyataan untuk variabel independen dapat digunakan sebagai instrument penelitian. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai r *Alpha Cronbach's* lebih besar dari nilai standar yaitu 0,60. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliabel. Dengan demikian item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur

Analisis Deskriptif

Berdasarkan nilai TCR terhadap variabel *human relation* adalah responden setuju bahwa *human relation* yang ada berpengaruh dalam menciptakan etos kerja pegawai, karena berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 3,82%, dengan kelas interval berada pada rentang 71-84,99. Hal ini menunjukkan responden beranggapan bahwa *human relation* pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu baik karena responden memberikan nilai kearah positif dan hal ini bisa kita lihat dari nilai rata-rata persentase indikator melebihi 50%. Artinya bahwa faktor *human relation* yang tercipta pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi dan dirasakan signifikan dalam mempengaruhi persepsi responden untuk meningkatkan etos kerja. Dari Tabel 4.6 juga dapat diketahui bahwa nilai persentase indikator *human relation* tertinggi sebesar 81.29% (baik) terletak pada pernyataan 8 yang berbunyi saya selalu menghargai tanggung jawab pegawai lain dalam bekerja. Selanjutnya persentase terendah terdapat pada pernyataan ke 4 yang berbunyi pimpinan memberikan arahan perbaikan ketika pegawai melakukan kesalahan dengan nilai persentase sebesar 70,32% (baik)..

Berdasarkan nilai TCR terhadap variabel kondisi fisik adalah responden setuju bahwa kondisi fisik yang ada berpengaruh dalam menciptakan etos kerja pegawai, karena berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 3,85%, dengan kelas interval berada pada rentang 71-84,99. Hal ini menunjukkan responden beranggapan bahwa kondisi fisik pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu baik karena responden memberikan nilai kearah positif dan hal ini bisa kita lihat dari nilai rata-rata persentase indikator melebihi 50%. Dapat di artikan bahwa faktor kondisi fisik merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi dan dirasakan sangat tinggi dalam mempengaruhi

persepsi responden untuk meningkatkan etos kerja. Dari Tabel 4.7 juga dapat diketahui bahwa nilai persentase indikator kondisi fisik tertinggi sebesar 81.29% (baik) terletak pada pernyataan ke 12 yang berbunyi Ruangan kerja saya selalu disapu setiap harinya. Selanjutnya persentase terendah terdapat pada pernyataan ke 14 yang berbunyi Sinar matahari merupakan sumber penerangan utama diruangan saya sertapernyataan ke 17 yang berbunyi Ketika merasa lelah saya selalu mendengarkan musik yang gembira untuk menumbuhkan kembali semangat kerja dengan nilai persentase sebesar 70,32% (baik).

Berdasarkan nilai TCR terhadap variabel etos kerja adalah responden setuju bahwa etos kerja yang ada berpengaruh dalam menciptakan etos kerja pegawai, karena berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 3,82 dengan kelas interval berada pada rentang 70-84,99. Hal ini menunjukkan responden beranggapan bahwa etos kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu baik karena responden memberikan nilai kearah positif dan hal ini bisa kita lihat dari nilai rata-rata persentase indikator melebihi 50%. Dapat di artikan bahwa faktor etos kerja merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi dan dirasakan sangat tinggi dalam mempengaruhi persepsi responden untuk meningkatkan etos kerja. Berdasarkan Tabel 4.8 juga dapat diketahui bahwa nilai persentase indikator etos kerja tertinggi sebesar 81.29% (baik) terletak pada pernyataan ke 22 yaitu saya selalu datang bekerja tepat waktu. Selanjutnya persentase terendah terdapat pada pernyataan ke 24 yaitu saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan dan pernyataan ke 27 yaitu Saya selalu aktif mengikuti kegiatan oragnisasi setiap bulannya dengan nilai persentase sebesar 70,32% (baik).

Uji Asumsi Klasik

Normalitas data

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,67756875
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,612
Asymp. Sig. (2-tailed)		,848

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2024)

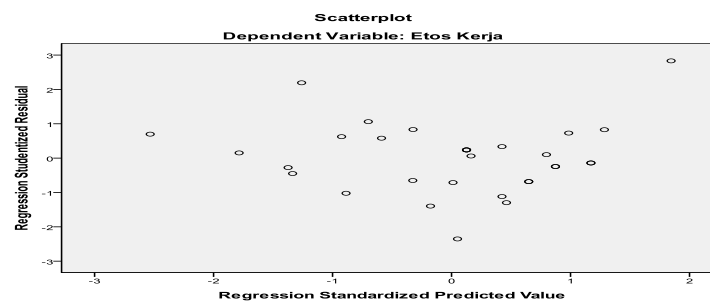
Berdasarkan hasil uji SPSS diketahui bahwa data semua variabel menunjukkan nilai sig > α (0,05) yaitu 0,848 > 0,05 dilihat dari kolom *asymp. Sig. (2-tailed)* maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,124	1,268	,098	,923		
Human relation	,118	,056	2,088	,046	,334	2,990
Kondisi fisik	,581	,047	12,285	,000	,334	2,990

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2024)

Dari Tabel 4, terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Pengolahan data spss, 2024

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada gambar 4.2 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali 2017:27)

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,124	1,268	,098	,923		
Human relation	,118	,056	2,088	,046	,334	2,990
Kondisi fisik	,581	,047	12,285	,000	,334	2,990

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2024)

Model persamaan regresi yang dapat ditulis dari hasil penelitian tersebut dalam bentuk persamaan regresi Standar Dized adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,124 + 0,118X_1 + 0,581X_2 + e$$

1. Nilai konstanta bernilai positif sebesar 0,124, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel *human relation* dan kondisi fisik jika dianggap konstan (0), maka nilai etos kerja sebesar 0,124.

2. Koefisien regresi variabel *human relation* (b_1) bernilai positif sebesar 0,118. Hal ini berarti bahwa *human relation* ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel lingkungan kerja dan kondisi fisik dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai etos kerja sebesar 0,118.
3. Koefisien regresi variabel kondisi fisik (b_2) bernilai positif sebesar 0,581. Hal ini berarti bahwa kondisi fisik ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel *human relation* dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai etos kerja sebesar 0,581.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,977 ^a	,955	,951	,701

a. Predictors: (Constant), Kondisi fisik, *Human relation*

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2022)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,951 hal ini berarti bahwa *human relation* dan kondisi fisik mampu mempengaruhi 95,1% etos kerja. Hal ini menunjukkan masih ada 4,9% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi etos kerja seperti diklat, pengalaman kerja, gaji dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis

Uji-T

**Tabel 7.
Hasil Uji T Secara Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,124	1,268	,098	,923		
<i>Human relation</i>	,118	,056	2,088	,046	,334	2,990
Kondisi fisik	,581	,047	12,285	,000	,334	2,990

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2024)

Adapun penjelasan dari Tabel 7, adalah:

1. Hasil pengujian untuk variabel *human relation* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,088 jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sebesar 2,04523 atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,046 < 0,05$) pada taraf signifikansi 5% maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan *human relation* terhadap etos kerja.
2. Hasil pengujian untuk variabel kondisi fisik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,885 jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sebesar 2,04523 atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) pada taraf signifikansi 5% maka t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ,

yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan kondisi fisik terhadap etos kerja.

Uji-F

Tabel 8.
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289,904	2	144,952	294,683	,000 ^a
	Residual	13,773	28	,492		
	Total	303,677	30			

a. Predictors: (Constant), Kondisi fisik, Human relation

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa uji F dengan menggunakan SPSS 17.00 diperoleh F hitung sebesar 294.683 dengan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dibanding taraf signifikan sebesar 5% atau 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa *human relation* dan kondisi fisik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap etos kerja, maka hasil dalam penelitian ini mendukung hipotesis ketiga.

PEMBAHASAN

Pengaruh *human relation* terhadap etos kerja

Berdasarkan hasil deskriptif dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel *human relation* adalah responden setuju bahwa *human relation* yang ada berpengaruh dalam menciptakan etos kerja pegawai, karena berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 3,82%, dengan kelas interval berada pada rentang 71-84,99. Hal ini menunjukkan responden beranggapan bahwa *human relation* pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu baik karena responden memberikan nilai kearah positif dan hal ini bisa kita lihat dari nilai rata-rata persentase indikator melebihi 50%. Artinya bahwa faktor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi dan dirasakan sangat tinggi dalam mempengaruhi persepsi responden untuk meningkatkan etos kerja. Dari Tabel 4.6 juga dapat diketahui bahwa nilai persentase indikator *human relation* tertinggi sebesar 81.29% (baik) terletak pada pernyataan 8 yang berbunyi Saya selalu menghargai tanggung jawab pegawai lain dalam bekerja. Selanjutnya persentase terendah terdapat pada pernyataan ke 4 yang berbunyi pimpinan memberikan arahan perbaikan ketika pegawai melakukan kesalahan dengan nilai persentase sebesar 70,32% (baik).

Hasil pengujian untuk variabel *human relation* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,088 jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sebesar 2,04523 atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,046 < 0,05$) pada taraf signifikansi 5% maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan *human relation* terhadap

etos kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yuliani (2017) dan Ramlawati (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *human relation* terhadap etos kerja.

Pengaruh kondisi fisik terhadap etos kerja

Berdasarkan hasil deskriptif dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel kondisi fisik adalah responden setuju bahwa kondisi fisik yang ada berpengaruh dalam menciptakan etos kerja pegawai, karena berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 3,85%, dengan kelas interval berada pada rentang 71-84,99. Hal ini menunjukkan responden beranggapan bahwa kondisi fisik pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu baik karena responden memberikan nilai kearah positif dan hal ini bisa kita lihat dari nilai rata-rata persentase indikator melebihi 50%. Dapat di artikan bahwa faktor kondisi fisik merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi dan dirasakan sangat tinggi dalam mempengaruhi persepsi responden untuk meningkatkan etos kerja

Berdasarkan Tabel 4.7 juga dapat diketahui bahwa nilai persentase indikator kondisi fisik tertinggi sebesar 81.29% (baik) terletak pada pernyataan ke 12 yang berbunyi Ruang kerja saya selalu disapu setiap harinya. Selanjutnya persentase terendah terdapat pada pernyataan ke 14 yang berbunyi Sinar matahari merupakan sumber penerangan utama diruangan saya sertapernyataan ke 17 yang berbunyi Ketika merasa lelah saya selalu mendengarkan musik yang gembira untuk menumbuhkan kembali semangat kerja dengan nilai persentase sebesar 70,32% (baik).

Hasil pengujian untuk variabel kondisi fisik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,285 jika dibandingkan dengan t_{tabel} , sebesar 2,04523 atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) pada taraf signifikansi 5% maka t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan kondisi fisik terhadap etos kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yuliani (2017) dan Ramlawati (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kondisi fisik terhadap etos kerja.

Pengaruh *human relation* dan kondisi fisik terhadap etos kerja

Berdasarkan hasil deskriptif dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel etos kerja adalah responden setuju bahwa etos kerja yang ada berpengaruh dalam menciptakan etos kerja pegawai, karena berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 3,82 dengan kelas interval berada pada rentang 70-84,99. Hal ini menunjukkan responden beranggapan bahwa etos kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu baik karena responden memberikan nilai kearah positif dan hal ini bisa kita lihat dari nilai rata-rata persentase indikator melebihi 50%. Dapat di artikan bahwa faktor etos kerja merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi dan dirasakan sangat tinggi dalam mempengaruhi persepsi responden untuk meningkatkan etos kerja.

Tabel 4.8 juga dapat diketahui bahwa nilai persentase indikator etos kerja tertinggi sebesar 81.29% (baik) terletak pada pernyataan ke 22 yaitu saya selalu datang bekerja tepat waktu. Selanjutnya persentase terendah terdapat pada

pernyataan ke 24 yaitu saya dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan dan pernyataan ke 27 yaitu Saya selalu aktif mengikuti kegiatan organisasi setiap bulannya dengan nilai persentase sebesar 70,32% (baik).

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan bahwa *human relation* dan kondisi fisik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap etos kerja, maka hasil dalam penelitian ini mendukung hipotesis keempat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Sudarjati (2017) yang menyatakan bahwa secara simultan *human relation* dan kondisi fisik mempengaruhi etos kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan secara keseluruhan yaitu:

1. *Human relation* (hubungan antara manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik a Kabupaten Rokan Hulu.
2. Kondisi fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu.
3. *Human relation* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap etos kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Rokan Hulu.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka disarankan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi fisik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai, pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan sehingga menciptakan rasa nyaman pegawai dalam bekerja yang berdampak pada peningkatan etos kerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *human relation* mempunyai pengaruh dalam menumbuhkan dan meningkatkan etos kerja, sehingga pimpinan diharapkan kedepannya lebih memperhatikan tanggung jawab pegawai atas tugasnya, kebersihan ruang kantor dan kebisingan karena berdampak pada peningkatan etos kerja pegawai menjadi lebih baik.
3. Bagi pihak pimpinan diharapkan mampu memberikan contoh sikap etos kerja misalnya dalam menghargai waktu, tangguh dan pantang menyerah dalam bekerja, keinginan untuk mandiri, penyesuaian diri terhadap lingkungan kepada para pegawainya.
4. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan dan menggunakan variabel lain misalnya diklat, pengalaman kerja dan gaji karena memiliki keterkaitan erat dalam meningkatkan etos kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2016). "Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal." *Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 5(2):19.*

- Aini, Yulfita. (2021). "Vol. 10 No. 2 Tahun 2021 Model Pengalaman Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Eluan Mahkota Di Kabupaten Rokan Hulu." 10(2):32–49.
- Bajari. (2019). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2018). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Davis. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Dessler, Gary. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh)*. edited by P. Indeks. Jakarta Barat.
- Djanjendra. (2018). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Dodi. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Trio Corporate Plastic (Tricopla." *Jurnal AGORA* 5:3.
- Effendy. (2019). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Husni. (2018). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- H.R Danan Djaja dalam rabbiyuna kardina. (2020). "Analisis Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kanror BPJS Ketenagakerjaan Binjai." *Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol.3, No.2, Hal 23-34*.
- Mangkunegara. (2018). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cita Pustaka Media. Perintis. Medan.
- Munandar. (2018). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Keli. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munir, R. dan Rahman R. (2016). "Determining Dimensions of Job Satisfaction Using Factor Analysis." *Science Direct Procefa Economics and Finance* 37:488–96.
- Nitisemito. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia :Mengelola Waktu*. Jakarta :Elex Media Komputindo.
- Potu. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Andi Ofset.
- Rahman, A., Zulkifli, N. ., & Bakar, M. N. A. . (2022). The Role of Organizational Conflict on The Relationship of Organizational Justice and The Performance of Lecturers In Private Universities In Riau Indonesia: -. Adpebi Science Series. Retrieved from <https://adpebipublishing.com/index.php/AICMEST/article/view/6>
- Ramlawati. (2018). Analisis Dampak *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar. *urnal Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado*

- Ruslan. (2017). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung :PT. Remaja Rosda Karya.
- Saputro, Galih Adi, and Azis Fathoni. (2017). "Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Dan Kinerja Karyawan Pt Karunia Adijaya Mandiri Semarang." *Journal of Management* 3(3):2.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinamo, Jansen. (2017). *Dimensi Dan Indikator Etos Ke*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sowmya dan Panchanatham. (2018). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara. (2017). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Terry. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Yuliani, Mery. (2017). "Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai: Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Ciamis." *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(1):215.