PENGARUH HUBUNGAN SOSIAL ANTAR MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT EKA DURA KECAMATAN KUNTO DARUSSALAM

Jefri Arsaidi[1], Hendry Kurniawan[2], Arfianti Novita Anwar[3]
[1,2,3]Universitas Pasir Pengaraian
Email : jefriarsaidi@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of interpersonal social relations and the physical work environment on the work ethic of employees at PT Eka Dura, Kunto Darussalam District. The population in this study was employees at PT Eka Dura, Kunto Darussalam District. Therefore, a sample of 100 respondents was obtained through purposive sampling. Data collection techniques used questionnaires and documentation. Data analysis methods used research instrument testing, classical assumption testing, and hypothesis testing using SPSS. The results showed the influence of interpersonal social relations and the physical work environment on work ethic, with a calculated t-value of 13.616, 12.424, and a significance level of 0.000, 0.002. Simultaneous testing showed that interpersonal social relations and the physical work environment influence work ethic, with an F-value of 131.031 > 3.09. The conclusion of this study is that both partial and simultaneous influences of interpersonal social relations and the physical work environment on work ethic were found.

Keywords : Interpersonal social relations, physical work environment, work ethic

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh hubungan sosial antar manusia dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja karyawan PT Eka Dura Kecamatan Kunto Darussalam. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Eka Dura Kecamatan Kunto Darussalam dengan sampel sebanyak 100 responden melalui teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. 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 hubungan sosial antar manusia dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja dengan t hitung (13,616, 12,424) dengan taraf signifikansi (0,000, 0,002). Uji simultan menunjukkan bahwa hubungan sosial antar manusia dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap etos kerja dengan nilai F_{hitung} (131,031 > 3,09). Kesimpulan penelitian ini adalah secara parsial dan simultan ditemukannya pengaruh hubungan sosial antar manusia dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja.

Kata Kunci : Hubungan sosial antar manusia, lingkungan kerja fisik, etos kerja

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan pada hakekatnya merupakan sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengertian tersebut jelas terlihat bahwa tercapai perusahaan 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 perusahaan (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, 2021:12).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja yang baik antara lain adalah hubungan sosial antar manusia (*human relation*). Pengertian hubungan sosial antar manusia (*human relation*) menurut Effendy (2019:67) adalah komunikasi antarpersonal 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. Kehamonisan 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 hubungan sosial antar manusia (*human relation*) semakin cenderung meningkatkan keharmonisan kerja (Saputro and Fathoni, 2017:12).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja yang baik adalah kondisi fisik lingkungan kerja. Instansi dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi bagi semasa jam kerja akan memperbaiki moral karyawan 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 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).

PT Eka Dura adalah perusahaan yang beroperasi di Kecamatan Kunto Darussalam, yang dikenal sebagai salah satu pusat industri di wilayah tersebut. Perusahaan ini fokus pada produksi bahan baku dan barang setengah jadi yang berkaitan dengan sektor konstruksi dan manufaktur. Salah satu cara meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan pemberian *reward* kepada karyawan. Pemberian *reward* pada karyawan perusahaan merupakan bentuk penghargaan atas kinerja baik atau pencapaian target. *Reward* dapat berupa finansial (bonus, kenaikan gaji, tunjangan) atau non-finansial (promosi, pelatihan, pengakuan). Berdasarkan hasil prasurvey wawancara kurangnya komunikasi (*Communication*). Komunikasi yang terjalin dengan atasan pada PT Eka Dura 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. Boby Hendra Widodo dan Febsri Susanti (2019) menemukan bukti bahwa hubungan sosial antara manusia (*human relation*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Pemasalahan lain terkait hubungan sosial antar manusia (*human relation*) yaitu kerjasama, diduga karena kurangnya pembinaan kerjasama antara atasan dan bawahan. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan 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.

Fenomena yang peneliti temukan berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa aspek lingkungan kerja fisik, pada PT Eka Dura masih memiliki kelemahan. Berdasarkan pengamatan peneliti, berikut adalah kondisi lingkungan kerja fisik pada PT Eka Dura:

Tabel 1. Data Kondisi Lingkungan Kerja pada PT. Eka Dura Tahun 2024

Faktor Lingkungan Kerja Fisik	Kondisi Baik	Kondisi Kurang Baik
Penerangan		√
Pewarnaan	√	
Pertukaran Udara		√
Ruang Gerak		√
Kebersihan	√	
Keamanan	√	
Kebisingan		√

Sumber : PT Eka Dura, Data diolah peneliti, 2025

Kondisi lingkungan kerja fisik pada PT Eka Dura masih kurang efektif. Berdasarkan hasil prasurvey ditemukan permasalahan pada ruangan kerja saat ini, dari dimensi cahaya. karyawan mengeluh terkait penerangan ruangan yang kurang terang sehingga karyawan merasa kurang optimal dalam bekerja. Permasalahan lain dari dimensi sirkulasi udara karyawan mengeluhkan terkait ventilasi udara yang kurang

sehingga sirkulasi udara kurang baik didalam ruangan. Selain itu karyawan 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.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan sosial antara manusia terhadap etos kerja karyawan PT Eka Dura Kecamatan Kunto Darussalam, mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja karyawan PT Eka Dura Kecamatan Kunto Darussalam serta mengetahui pengaruh hubungan sosial antar manusia dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap etos kerja karyawan PT Eka Dura Kecamatan Kunto Darussalam.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2019:56) hubungan sosial antar manusia adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Menurut Terry (2018:78), hubungan sosial antar manusia diartikan sebagai hubungan baik yang diperlukan untuk adanya komunikasi yaitu proses kerjasama timbal balik. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Munasef (2017:91) bahwa hubungan sosial antar karyawan dalam perusahaan adalah segala hubungan, baik yang formal maupun informal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan guna memupuk kerja sama yang intim dan selaras bagi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Effendy (2019:50) hubungan sosial antar manusia dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya adalah: (1) adanya komunikasi, (2) Adanya pengarahan, (3) adanya keterbukaan,(4) adanya sikap saling menghargai.

Menurut Sedarmayanti (2017:101) menyatakan bahwa kondisi atau lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi fisik atau lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parkir diluar gedung perusahaan, lokasi dan rencana gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja ruang kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja (Munandar, 2018:67). Menurut Nitisemito (2018:24) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kondisi fisik lingkungan kerja, antara lain: (1) pewarnaan, (2) kebersihan, (3) penerangan, (4) pertukaran udara (5) musik, (6) peralatan kerja.

Menurut Pelly (2019:54), etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja sangat penting bagi perusahaan sebab dengan etos kerja yang tinggi diharapkan pekerja akan bekerja dengan efektif dan efisien. Menurut Nitisemito (2018:12) berpendapat "Etos kerja adalah melakukan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giat, sehingga hasil yang diperoleh menjadi baik. Sedangkan kegairahan kerja merupakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu semangat kerja dengan integrasi dan iklim

organisasi sulit untuk dipisahkan. Tasmara (2017:2) mendefinisikan etos kerja kedalam empat (4) indikator antara lain: (1) disiplin, (2) kerjasama, (3) prestasi kerja, (4) loyalitas/kesetiaan.

Penelitian terdahulu mendukung pentingnya hubungan antar manusia dan lingkungan kerja fisik dalam menciptakan etos kerja karyawan. Yuliani (2017) menemukan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan *Human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja. Frischa (2020) menegaskan kondisi fisik lingkungan kerja membawa pengaruh positif terhadap etos kerja. Ramlawati (2018) membuktikan bahwa *Human relation*, lingkungan kerja fisik, berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Rahman dan Kasmiruddin (2017) membuktikan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *Human relation* terhadap kepuasan Kerja karyawan. Boby dan Febsri (2019) menegaskan bahwa *Human relation*, berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja.

Dengan demikian, teori dan penelitian terdahulu menegaskan bahwa hubungan antar manusia dan lingkungan kerja fisik yang baik, serta sesuai kebutuhan karyawan akan berdampak positif terhadap etos kerja. Hal ini menjadi landasan konseptual dalam menganalisis praktik yang diterapkan di PT Eka Dura Kecamatan Kunto Darussalam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono 2019:123) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme,* digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT Eka Dura Kecamatan Kunto Darussalam sebanyak 132 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Teknik pengumpulan data terdiri dari: kuesioner dan dokumentasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) yang akan diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data terdiridari uji deskriptif dengan menggunakan TCR, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji Koefisien Determinasi (R2) serta pengujian hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa butir pernyataan terkait varirabel hubungan sosial antar manusia, lingkungan kerja fisik dan etos kerja yang terdiri dari 28 pernyataan, dinyatakan valid. Validitas ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel}, yaitu 0,1966. Hal ini mengindikasikan bahwa semua pernyataan tersebut memiliki konsistensi dan relevansi yang tinggi dalam mengukur variable penelitian, sehingga dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai

hubungan antara hubungan sosial antar manusia, lingkungan kerja fisik dan etos kerja. Berdasarkan atas pengujian reliabilitas semua butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Hal ini didasarkan pada nilai a hitung yang lebih besar dari 0,60, yang merupakan ambang batas yang umum digunakan untuk menilai konsistensi internal suatu instrument penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner ini mampu memberikan hasil yang konsisten ketika diukur pada waktu yang berbeda. Reliabilitas yang kuat ini memberikan keyakinan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan dalam menggali informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian.

AnalisisDeskriptif

Berdasarkan nilai TCR skor rata-rata variabel hubungan sosial antar manusi nilai rata-rata persentase sebesar 3,84%, dengan kelas interval berada pada rentang 71-84,99. Hal ini menunjukan responden beranggapan bahwa hubungan sosial antar manusia karyawan PT. Eka Dura Kecamatan Kunto Darussalam baik karena responden memberikan nilai kearah positif dan hal ini bisa kita lihat dari nilai rata-rata persentase indikator melebihi 50%. Artinya bahwa faktor hubungan sosial antar manusia yang tercipta pada p karyawan PT. Eka Dura Kecamatan Kunto Darussalam merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi dan dirasakan signifikan dalam mempengaruhi persepsi responden untuk meningkatkan etos kerja. Temuan dalam penelitian ini adalah pimpinan senanantiasa memberikan instruksi yang jelas kepada bawahannya, sehingga karyawan berusaha memenuhi perintah atasan dengan sebaik-baiknya. Ketika atasan memberikan perintah secara jelas dan rinci, hal ini membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Kejelasan dalam komunikasi dapat mengurangi kebingungan, meningkatkan efisiensi kerja, dan meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi. Selain itu, perintah yang disampaikan dengan baik juga dapat meningkatkan rasa saling percaya antara atasan dan karyawan, memperkuat hubungan kerja yang positif.

Berdasarkan nilai TCR skor rata-rata TCR variabel lingkungan kerja fisik pada nilai rata-rata persentase sebesar 3,98%, dengan kelas interval berada pada rentang 71-84,99. Hal ini menunjukan responden beranggapan bahwa lingkungan kerja fisik pada PT. Eka Dura Kunto Darussalam 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 lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi dan dirasakan sangat tinggi dalam mempengaruhi persepsi responden untuk meningkatkan etos kerja. Temuan penelitian ini adalah penerangan di tempat kerja PT. Ekadura termasuk kedalam golongan baik. Dengan adanya penerangan kerja yang baik maka karyawan memiliki semangat dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik sangat erat kaitannya dengan etos kerja karyawan. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang bersih, nyaman, dan aman, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Kebersihan dan kenyamanan, seperti suhu yang sesuai dan pencahayaan yang baik, dapat

meningkatkan fokus dan konsentrasi, sehingga karyawan lebih produktif. Selain itu, fasilitas yang memadai dan desain ruang yang mendukung interaksi positif membantu menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Lingkungan yang positif ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga membentuk etos kerja yang kuat, di mana karyawan merasa berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.
Berdasarkan nilai TCR variabel etos kerja berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 3,86 dengan kelas interval berada pada rentang 70-84,99. Hal ini menunjukan responden beranggapan bahwa etos kerja karyawan pada PT. Eka Dura Kunto Darussalam 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. Temuan penelitian ini adalah mencerminkan sikap dan komitmen karyawan yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik menunjukkan dedikasi, disiplin, dan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka cenderung berusaha untuk mencapai standar yang ditetapkan dan berkontribusi secara positif dalam tim. Selain itu, komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan juga berperan penting dalam memperkuat etos kerja, karena karyawan merasa bahwa usaha mereka diakui dan dihargai.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov* dengan SPSS 23. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	30,8500000
	Std. Deviation	2,88979224
Most Extreme Differences	Absolute	,192
	Positive	,083
	Negative	-,192
Kolmogorov-Smirnov Z		1,915
Asymp. Sig. (2-tailed)		,901

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

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2025)

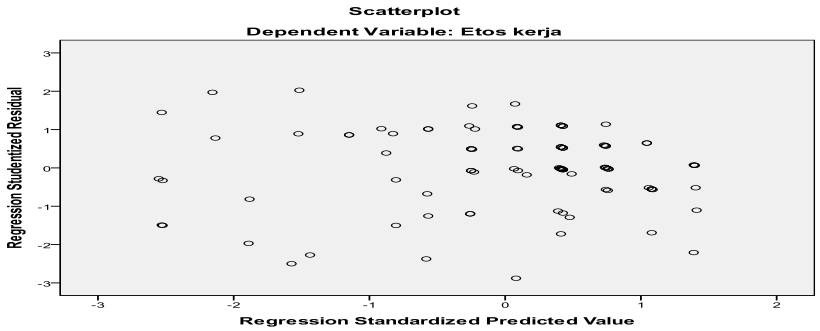
Berdasarkan hasil uji SPSS diketahui bahwa data semua variabel menunjukkan nilai sig > a (0,05) yaitu 0,901 > 0,05 dilihat dari kolom *asymp. Sig*. (*2-tailed*) maka dapat disimpulkan bahwa data sampel berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonearitas

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,484	2,115	1,174	,243		
	Hubungan sosial antar manusia	,956	,070	13,616	,000	,683	1,463
	Lingkungan kerja fisik	,021	,049	12,424	,002	,683	1,463

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2025)

Dari Tabel 3 diatas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoliniaritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan data spss, 2025

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada gambar 1 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 2019).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,484	2,115	1,174	,243		
	Hubungan sosial antar manusia	,956	,070	13,616	,000	,683	1,463
	Lingkungan kerja fisik	,021	,049	12,424	,002	,683	1,463

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2025)

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

$$Y = 2{,}484 + 0{,}956X1 + 0{,}021X2 + e$$

1. Nilai konstanta bernilai posistif sebesar 2,484, hal ini menunjukan bahwa apabila variabel hubungan sosial antar manusia dan lingkungan kerja fisik jika dianggap konstan (0), maka nilai etos kerja sebesar 2,484.
2. Koefisien regresi variabel hubungan sosial antar manusia (b1) bernilai positif sebesar 0,956. Hal ini berarti bahwa hubungan sosial antar manusia ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel lingkungan kerja fisik dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai etos kerja sebesar 0,956.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (b2) bernilai positif sebesar 0,021. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik ditingkatkan satu satuan dengan catatan variabel hubungan sosial antar manusia dianggap konstan, maka akan meningkatkan nilai etos kerja sebesar 0,021.

Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854[a]	,730	,724	1,776

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Hubungan sosial antar manusia
b. Dependent Variable: Etos kerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2025)

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,730 hal ini berarti bahwa hubungan sosial antar manusia dan lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi 73% etos kerja. Hal ini menunjukkan masih ada 27% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi etos kerja seperti diklat, pengalaman kerja, gaji dan lain-lain.

Uji Hipotesis

Uji T

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,484	2,115	1,174	,243		
	Hubungan sosial antar manusia	,956	,070	13,616	,000	,683	1,463
	Lingkungan kerja fisik	,021	,049	12,424	,002	,683	1,463

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2025)

Adapun penjelasan dari Tabel 6 adalah :

1. Hasil pengujian untuk variabel hubungan sosal antar manusia diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13,616 jika dibandingkan dengan $t_{tabel,}$sebesar 1,98447 atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) pada taraf signifikansi 5% maka t_{hitung}lebih besar dari $t_{tabel,}$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan hubungan sosal antar manusia terhadap etos kerja.
2. Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,424 jika dibandingkan dengan $t_{tabel,}$sebesar 1,98447 atau nilai sig lebih besar dari 0,05 (0,002 < 0.05) pada taraf signifikansi 5% maka t_{hitung}lebih besar dari $t_{tabel,}$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja.

Uji F (Pengujian secara simultan)

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Uji Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	826,739	2	413,370	131,031	,000[a]
	Residual	306,011	97	3,155		
	Total	1132,750	99			

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa uji F dengan menggunakan SPSS 23 diperoleh F hitung sebesar 131,031 dengan tingkat signifikasi 0,000 lebih kecil dibanding taraf signifikan sebesar 5% atau 0,05. Dalam penelitian ini, nampak bahwa F_{hitung} sebesar 131,031 dan F_{tabel} sebesar 3,09. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,005 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan sosial antar manusia dan lingkungan kerja fisik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap etos kerja, maka hasil dalam penelitian ini mendukung hipotesis ketiga.

PEMBAHASAN

Pengaruh hubungan sosial antar manusia terhadap etos kerja

Berdasarkan hasil deskriptif dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel hubungan sosial antar manusia adalah responden setuju bahwa hubungan sosial antar manusia yang ada berpengaruh dalam menciptakan etos kerja pegawai, karena berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 3,84%, dengan kelas interval berada pada rentang 71-84,99. Hal ini menunjukan responden beranggapan bahwa hubungan sosial antar manusia karyawan PT. Eka Dura Kecamatan Kunto Darussalam baik karena responden memberikan nilai kearah positif dan hal ini bisa kita lihat dari nilai rata-rata persentase indikator melebihi 50%. Artinya bahwa faktor hubungan sosial antar manusia yang tercipta pada p karyawan PT. Eka Dura Kecamatan Kunto Darussalam merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi dan dirasakan signifikan dalam

mempengaruhi persepsi responden untuk meningkatkan etos kerja. Temuan dalam penelitian ini adalah pimpinan senanantiasa memberikan instruksi yang jelas kepada bawahannya, sehingga karyawan berusaha memenuhi perintah atasan dengan sebaik-baiknya. Ketika atasan memberikan perintah secara jelas dan rinci, hal ini membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Kejelasan dalam komunikasi dapat mengurangi kebingungan, meningkatkan efisiensi kerja, dan meminimalisir kesalahan yang mungkin terjadi. Selain itu, perintah yang disampaikan dengan baik juga dapat meningkatkan rasa saling percaya antara atasan dan karyawan, memperkuat hubungan kerja yang positif.

Hasil pengujian untuk variabel hubungan sosal antar manusia diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 13,616 jika dibandingkan dengan $t_{tabel,}$sebesar 1,98447 atau nilai sig lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) pada taraf signifikansi 5% maka t_{hitung}lebih besar dari $t_{tabel,}$ yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan hubungan sosal antar manusia terhadap etos kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yuliani (2017), Frischa (2020), Ramlawati (2018) serta Boby dan Febsri (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan hubungan sosal antar manusia terhadap etos kerja.

Pengaruh kondisi fisik terhadap etos kerja

Berdasarkan hasil deskriptif dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja fisik adalah responden setuju bahwa lingkungan kerja fisik yang ada berpengaruh dalam menciptakan etos kerja karyawan, karena berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 3,98%, dengan kelas interval berada pada rentang 71-84,99. Hal ini menunjukan responden beranggapan bahwa lingkungan kerja fisik pada PT. Eka Dura Kunto Darussalam 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 lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang cukup mempengaruhi dan dirasakan sangat tinggi dalam mempengaruhi persepsi responden untuk meningkatkan etos kerja. Temuan penelitian ini adalah penerangan di tempat kerja PT. Ekadura termasuk kedalam golongan baik. Dengan adanya penerangan kerja yang baik maka karyawan memiliki semangat dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja fisik yang baik sangat erat kaitannya dengan etos kerja karyawan. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang bersih, nyaman, dan aman, mereka cenderung merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Kebersihan dan kenyamanan, seperti suhu yang sesuai dan pencahayaan yang baik, dapat meningkatkan fokus dan konsentrasi, sehingga karyawan lebih produktif. Selain itu, fasilitas yang memadai dan desain ruang yang mendukung interaksi positif membantu menciptakan suasana kerja yang kolaboratif. Lingkungan yang positif ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga membentuk etos kerja yang kuat, di mana karyawan merasa berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,424 jika dibandingkan dengan $t_{tabel,}$sebesar 1,98447 atau nilai sig lebih besar dari

0,05 (0,002 < 0.05) pada taraf signifikansi 5% maka t_{hitung}lebih besar dari $t_{tabel,}$ yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif signifikan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yuliani (2017) dan Ramlawati (2018), Boby dan Febsri (2019) serta Frischa (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lngkungan kerja fisik terhadap etos kerja.

Pengaruh hubungan sosial antar manusia dan lingkungan kerja 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 karyawan, karena berada pada nilai rata-rata persentase sebesar 3,86 dengan kelas interval berada pada rentang 70-84,99. Hal ini menunjukan responden beranggapan bahwa etos kerja karyawan pada PT. Eka Dura Kunto Darussalam 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. Temuan penelitian ini adalah mencerminkan sikap dan komitmen karyawan yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik menunjukkan dedikasi, disiplin, dan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka cenderung berusaha untuk mencapai standar yang ditetapkan dan berkontribusi secara positif dalam tim. Selain itu, komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan juga berperan penting dalam memperkuat etos kerja, karena karyawan merasa bahwa usaha mereka diakui dan dihargai.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 131,031 dan F_{tabel} sebesar 3,09. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,005 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa hubungan sosial antar manusia dan lingkungan kerja fisik secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap etos kerja, maka hasil dalam penelitian ini mendukung hipotesis ketiga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Sudarijati (2017), Frischa (2020), Ramlawati (2018) serta Boby dan Febsri i (2019) yang menyatakan bahwa secara simultan hubungan sosal antar manusia dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi etos kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

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

1. Hubungan sosial antar manusia berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadapa etos kerja karyawan PT Eka Dura Kecamatan Kunto Darussalam.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadapa etos kerja karyawan PT Eka Dura Kecamatan Kunto Darussalam.

3. Hubungan sosial antar manusia dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadapa etos kerja karyawan PT Eka Dura Kecamatan Kunto Darussalam.

SARAN

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel hubungan sosial antar manusia mempunai pengaruh dalam menumbuhkan dan meningkatkan etos kerja, sehingga pimpinan diharapkan kedepannya lebih memperhatikan tanggung jawab karyawan atas tugasnya, kebersihan ruang kerja dan kebisingan karena berdampak pada peningkatan etos kerja karyawan menjadi lebih baik.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, pimpinan sebaiknya lebih memperhatikan sehingga menciptakan rasa nyaman karyawan dalam bekerja yang berdampak pada peningkatan etos kerja karryawan.
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 karyawannya.
4. Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan dan menggunakan variabel lain misalnya diklat, pengalaman kerja dan gaji karena memiliki keterkaitan erat dalam meningkatkan etos kerja karyawannya.

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. (2019). *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 Procefia 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.

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. (2019). *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.