



Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare

Hernianti Harun¹, Widya Astuti², Siti Mutiara Fatima³, Muhammad Nurul Fikri⁴

^{1,2}Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

^{3,4}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan Teknik kuisioner yang populasinya diperoleh dari seluruh karyawan PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare. Berdasarkan analisis ternyata hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis yaitu terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan. Berarti Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare. Inti dari keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan, sedangkan inti kepemimpinan adalah hubungan antar manusia, baik buruknya manajemen tergantung pada baik buruknya kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tersebut tergantung baik buruknya hubungan antar manusia yang diterapkan di instansi, hubungan antar manusia yang dimaksud disini adalah hubungan yang baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut. Artinya hubungan antar manusia bukan hanya sekedar interaksi atau hubungan antar manusia pada umumnya, akan tetapi memiliki tujuan dalam mengubah sikap dan pandangan terhadap sesuatu agar seseorang yang terlibat dalam interaksi tersebut dapat bertindak sesuai dengan yang diharapkan semata-mata untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Hubungan Antar Manusia, Lingkungan Kerja, Etos Kerja

Copyright (c) 2024 **Hernianti Harun¹**

✉ Corresponding author: herniantiharunanty@gmail.com¹, widyaastutibintibuddu@gmail.com², mutiarafatima06@gmail.com³, fikriiki296@gmail.com⁴

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat seiring dengan perubahan, sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu

perusahaan besar maupun kecil. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global. Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain.

Suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari akrifitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka. Etos kerja merupakan aspek penting yang sangat menentukan kelangsungan hidup organisasi perusahaan. Etos kerja yang tinggi harus dimiliki oleh setiap karyawan karena organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari setiap karyawan, kalau hal ini dimiliki maka perusahaan akan semakin berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasar. Setiap organisasi selalu ingin maju dengan melibatkan anggota yang memiliki sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya dengan memiliki etos kerja. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah mampu bekerja secara bersama-sama dengan kata lain hubungan antar manusia (*human relation*) mengambil bagian pada keadaan ini yang berarti hubungan antar manusia (*human relation*) sebagai media komunikasi antar pribadi yang manusiawi, dalam arti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial maka komunikasi merupakan salah satu yang harus diperhatikan. Interaksi karyawan dan pimpinan dalam lingkungan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan perasaan senang dan semangat kerja karyawan, situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan adanya hubungan antar manusia (*human relation*), para karyawan khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para karyawannya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan ke arah yang lebih produktif. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan hubungan antar manusia (*human relation*) adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya serta mampu bersikap yang profesional dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang harmonis, menyenangkan dan baik yang kemudian meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaan.

Hubungan antar manusia (*human relation*) dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan untuk meningkatkan etos kerja karyawan, karena keduanya berhubungan langsung dengan manusia. Meskipun hubungan manusia di dalam

perusahaan tersebut harmonis namun jika tidak diimbangi dengan lingkungan sekitar kantor yang mendukung dan memadai maka tujuan perusahaan juga tidak akan berjalan maksimal. Begitupun sebaliknya, apabila lingkungan sekitar kantor mendukung dan memadai jika tidak diimbangi dengan hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun pimpinan di dalam perusahaan maka tujuan perusahaan juga tidak akan berjalan maksimal. Jadi perusahaan harus mampu memberikan fasilitas yang layak dan para pemimpin perusahaan memberikan teladan kepada karyawan agar menghargai sesama dan menciptakan keharmonisan guna mencapai kepuasan komunikasi yang bertujuan menciptakan etos kerja.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan untuk menguji pengaruh hubungan antar manusia dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare adalah penelitian kuantitatif yaitu data-data dikumpulkan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini berlokasi di Jl. Nusantara Pelabuhan Kota Makassar yang menjadi wilayah kantor PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare. Waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan selama ($\pm$) 6 bulan, yaitu pada bulan April 2023 – Januari 2024.

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare yang totalnya berjumlah 210 orang. Dari populasi ini kemudian akan ditarik sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai responden. Dari jumlah populasi yaitu ($\pm$) 30 orang karyawan PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare kemudian akan digunakan metode *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih secara acak menjadi sampel dan jumlah sampel yang digunakan adalah orang karyawan.

Sugiyono (2014) menyatakan teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan. Dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

- a. Studi Kepustakaan
- b. Studi Lapangan

Metode analisis data merupakan tahap proses penulis dimana data yang sudah dikumpulkan di manage untuk diolah dalam rangkai menjawab rumusan masalah dilakukan dengan mengorganisasikan data, memilah-milahnya menyusun menjadi satuan yang dapat dikelola, dan memilih mana yang penting untuk dipelajari dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain. Menurut *miles and huberman* di dalam buku *sugiono* mengemukakan bahwa “aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus hingga tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan ada 4 (empat) yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/Verifikasi .

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Interpretasi Hasil Penelitian

a. Hubungan antar manusia berpengaruh terhadap Etos kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima dikarenakan Hubungan antar manusia (X_1) dengan Nilai t_{hitung} (2.982) $> t_{tabel}$ (1.997) serta nilai signifikannya ($0,004$) $< (0,05)$ sehingga terbukti bahwa variabel Hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja karyawan, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden terhadap variabel Hubungan antar manusia mayoritas responden menjawab setuju dengan total mean 3.88. Dari tanggapan responden tentang Hubungan antar manusia lebih memilih setuju pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa Menurut karyawan, setiap Karyawan harus Saling menerima dalam setiap situasi di perusahaan. Sama halnya terjadi pada tanggapan responden terhadap variabel Etos kerja Karyawan mayoritas responden menjawab setuju dengan total mean 3.87. Dari tanggapan responden tentang Etos kerja karyawan mayoritas responden menjawab setuju pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa karyawan menghargai waktu yang diberikan perusahaan dengan melakukan inovasi terhadap pekerjaan karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perhatian lebih pada setiap karyawan dalam setiap situasi di perusahaan, maka karyawan dapat menghargai waktunya dengan melakukan inovasi terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat menurut Siagian (2004), inti dari keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan, sedangkan inti kepemimpinan adalah hubungan antar manusia, baik buruknya manajemen tergantung pada baik buruknya kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tersebut tergantung baik buruknya hubungan antar manusia yang diterapkan di instansi, hubungan antar manusia yang dimaksud disini adalah hubungan yang baik yang dilakukan antara pegawai dengan sesama pegawai dan pegawai dengan atasan dalam instansi tersebut. Artinya hubungan antar manusia bukan hanya sekedar interaksi atau hubungan antar manusia pada umumnya, akan tetapi memiliki tujuan dalam mengubah sikap dan pandangan terhadap sesuatu agar seseorang yang terlibat dalam interaksi tersebut dapat bertindak sesuai dengan yang diharapkan semata-mata untuk mencapai tujuan organisasi. Human relation pada dasarnya merupakan komunikasi antar personal yang terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan yang berorientasi pada perilaku manusia (*action oriented*), seperti dijelaskan oleh Onong (2009) hubungan antar manusia adalah hubungan manusia yang termasuk ke dalam komunikasi antarpersonal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis, dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya *action oriented*, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang.

Menurut Onong (2009) hubungan antar manusia 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. Yaitu hal ini menyangkut aspek komunikasi sosial kemasyarakatan yang berlandaskan etika dan modal di dalam berinteraksi sesamanya.

Berdasarkan pengertian hubungan antar manusia (*human relation*) di atas, dapat disimpulkan bahwa hubungan antar manusia merupakan bentuk interaksi antar personal (*intrepersonal communication*) yang dilakukan secara dialogis. Dilihat dari segi kepemimpinan yang bertanggung jawab terhadap suatu kelompok dalam organisasi atau perusahaan, hubungan antar manusia merupakan bentuk interaksi orang-orang dalam situasi kerja atau berada di dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang memotivasi saling bekerja sama secara efektif dan efisien, sehingga dicapai kepuasan kerja yang tinggi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmad Hidayat Hasibuan (2017), Nurul Aeni Sahbuddin (2016), dan Nur Arifah (2015) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa Hubungan antar manusia berpengaruh signifikan terhadap Etos kerja karyawan. Hal ini berarti dengan meningkatnya Hubungan antar manusia karyawan maka dapat meningkatkan Etos kerja karyawan pada perusahaan

b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Etos kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima dikarenakan Lingkungan kerja (X_2) dengan Nilai t_{hitung} (4.497) > t_{tabel} (1.997) serta nilai signifikannya (0,000) < (0,05) terbukti bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja Karyawan, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan kerja Karyawan mayoritas responden menjawab setuju dengan total mean 3.83. Dari tanggapan responden tentang Lingkungan kerja Karyawan lebih memilih setuju pada pernyataan keenam yang menyatakan bahwa perusahaan memperhatikan keharuman pada ruangan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Sama halnya terjadi pada tanggapan responden terhadap variabel Etos kerja Karyawan mayoritas responden menjawab setuju dengan total mean 3.87. Dari tanggapan responden tentang Etos kerja karyawan mayoritas responden menjawab setuju pada pernyataan kedua yang menyatakan bahwa karyawan menghargai waktu yang diberikan perusahaan dengan melakukan inovasi terhadap pekerjaan karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya perhatian perusahaan dengan keharuman pada ruangan kerja agar karyawan maka karyawan dapat menghargai waktunya dengan melakukan inovasi terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan "Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-

aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Danang Sunyoto (2012) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Hubungan antar manusia dan Lingkungan kerja terhadap Etos kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Hubungan antar manusia (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja Karyawan (Y) pada PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare, maka dinyatakan hipotesis pertama diterima
2. Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Lingkungan kerja (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja Karyawan (Y) pada PT. Kelapa Gading Berlian Kota Parepare, maka dinyatakan hipotesis kedua diterima.

Referensi :

- A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Basuki, dan Indah Susilowati. 2005. “Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Semangat Kerja”. *Jurnal JRBI*. Vol 1 No 1. Hal 31-47.
- Effendi, Onong Uchjana. 2009. *Human Relation dan Public Relation*. Bandung: Mandar Maju
- Rahayu, Nanik Tri. 2018. “*Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Etos Kerja Anggota Resimen Mahasiswa (MENWA) Mahakarta Daerah Istimewa Yogyakarta*”. Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Skripsi.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- TAHIR, P., & ADITYA, N. (2015). PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELINDO IV (PERSERO) CABANG MAKASSA (Doctoral dissertation).
- Sondang, P. Siagian. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Rahmad Hidayat. 2017. “*Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Satu Atap Provinsi Sumatera Utara*”. Universitas Sumatera Utara Medan, Skripsi.
- Sahbuddin, Nurul Aeni. 2016. “*Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar*”. Universitas Islam Negeri Makassar, Skripsi.

- Arifah, Nur. 2015. *"Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen"*. Universitas Muhammadiyah Surakarta, Skripsi.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.