

PENGARUH HUMAN RELATION DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA BSI KCP NAGAN RAYA 1

Murtaza. ZD¹, Adila Ahriana Fitri²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI)
Meulaboh, Aceh - Indonesia

E-mail: murtaza.mm02@gmail.com, dila01923@gmail.com

ABSTRACT

Important factors that can influence employee work ethic are human relations and the physical work environment. Human relations and the physical conditions of the work environment also influence employee work ethics. If the company has a small building, the work desks are not neatly arranged, and there is a lack of air ventilation so there is no air change in the room. The aim of this research is to determine the influence of human relations and physical work environment conditions simultaneously on the work ethic of employees at BSI KCP Nagan Raya 1. The location of this research was conducted at the BSI KCP Nagan Raya 1 Office which is located at Jalan Nasional Meulaboh Tapak Tuan, No. 159 Simpang Peut, Kuala District, Nagan Raya Regency. The sample in this research were 14 employees of BSI KCP Nagan Raya 1. The objects in this research were human relations, environmental conditions and work ethic. Based on the research results, it shows that partially human relations has an effect on employee work ethic with a significant value of 0.000 (< 0.05) and partially the physical work environment has an effect on employee work ethic with a significant value of 0.004 (< 0.05). Simultaneously (F test), human relations and the physical work environment have a significant effect on the work ethic of BSI KCP Nagan Raya 1 employees, with a significance value of (0.000 < 0.05). Therefore, the results of this study state that the two independent variables support the hypothesis. Meanwhile, the magnitude of the influence of the two variables (human relations and physical work environment) on work ethic is 68% and the remaining 32% is influenced by other variables not included in the research model.

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

ABSTRAK

Faktor penting yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah hubungan antar manusia (human relation) dan lingkungan kerja fisik. Human relation serta kondisi fisik lingkungan kerja juga

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagirism checker no 77

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.365

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

mempengaruhi etos kerja karyawan. Apabila perseroan memiliki gedung yang kecil, meja kerja yang kurang tertata secara rapi, dan kurangnya ventilasi udara sehingga tidak ada pergantian udara dalam ruangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja fisik secara serentak terhadap etos kerja karyawan pada BSI KCP Nagan Raya 1. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Kantor BSI KCP Nagan Raya 1 yang beralamat di jalan Nasional Meulaboh Tapak Tuan, No. 159 Simpang Peut Kecamatan Kuala Kabupaten Nagan Raya. Sampel dalam penelitian ini adalah 14 orang karyawan BSI KCP Nagan Raya 1. Objek dalam penelitian ini adalah human relation, kondisi lingkungan dan etos kerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial human relation berpengaruh terhadap etos kerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 ($< 0,05$) dan secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan dengan nilai signifikan 0,004 ($< 0,05$). Secara simultan (uji F), human relation dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan BSI KCP Nagan Raya 1, dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$). Oleh karena itu, hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kedua variabel bebas mendukung hipotesis. Sedangkan besarnya pengaruh kedua variabel (human relation dan lingkungan kerja fisik) terhadap etos kerja adalah 68% dan sisanya 32% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

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

PENDAHULUAN

Perbankan di Indonesia memiliki dua macam sistem operasional, yaitu perbankan konvensional dan perbankan syariah. Bank konvensional adalah bank yang sistem operasionalnya hanya berlandaskan Undang-Undang Dasar. Sedangkan bank syariah adalah bank yang operasionalnya berlandaskan prinsip Islam. Salah satu perbankan syariah di Indonesia adalah Bank Syariah Indonesia yang terbentuk dari gabungan tiga bank syariah yaitu Bank Syariah Mandiri, Bank Negara Indonesia Syariah, dan Bank Rakyat Indonesia Syariah. Penanda sejarah dari bergabungnya ketiga bank tersebut menjadi Bank Syariah Indonesia pada tanggal 01 Februari 2021 yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan ekosistem industri halal di Indonesia.

Setiap organisasi harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki terutama terkait dengan sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama dalam mengelola berbagai sumber daya dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang profesional dan memiliki ketrampilan pada akhirnya akan memajukan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal, jika perusahaan tersebut memiliki karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Menurut Moeheriono (2016), etos kerja ialah semangat atau selera untuk melakukan pekerjaan untuk berkolaborasi dan berprestasi secara nyata sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal yang kemudian memberi kontribusi untuk kemajuan organisasi. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan semangat akan beranggapan bahwa dirinya dapat memotivasi semangat kelompok kerja bahkan pimpinan. Etos kerja dapat mengarah pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dipercayakan. Hal ini menunjukkan, karyawan yang menikmati setiap pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak menikmati pekerjaannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah hubungan antar manusia (*human relation*). Menurut Hasibuan (2017), *human relation* ialah hubungan antar manusia yang harmonis, tercipta dari kesediaan melebur keinginan masing-masing individu agar dapat tercapainya kepentingan bersama. Hubungan antar karyawan yang harmonis dapat menjadikan suasana kerja yang menyenangkan, hal ini dapat mempengaruhi etos kerja.

Menjalin hubungan yang baik dengan karyawan sangat disarankan, karyawan merupakan bagian dari internal organisasi/perusahaan yang tidak dapat dipisahkan. *Human relation* dapat berjalan lancar dengan kebijakan-kebijakan yang diterapkan Perusahaan untuk memberikan motivasi dan semangat kerja seluruh karyawan. Kebijakan-kebijakan Perusahaan merupakan ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh Direksi sebagai pedoman kerja karyawan dan dasar rencana dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kepemimpinan, serta cara bertindak

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah tempat atau lingkungan kerja karyawan. Tempat kerja atau area kerja ialah apapun yang berada disekeliling karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan misalnya *air conditioner* (AC), cahaya dan lain sebagainya. Tempat kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka perusahaan perlu memfasilitasi terbentuknya lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman sehingga berkontribusi terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Visi dan misi dari Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Nagan Raya 1 berhubungan dengan sumber daya insani, yaitu membentuk insan yang amanah dan profesional. Bank Syariah Indonesia ingin menciptakan sumber daya insani yang dimilikinya menjadi karyawan yang mempunyai tingkat profesionalisme yang tinggi dan dapat mengemban amanah dengan baik. Namun, di BSI KCP Nagan Raya 1 Bank memiliki kantor yang relatif kecil, selain itu terdapat ketidakcocokan antara sesama karyawan.

Human relation serta kondisi fisik lingkungan kerja juga mempengaruhi etos kerja karyawan. Apabila perseroan memiliki gedung yang kecil, meja kerja yang kurang tertata secara rapi, dan kurangnya ventilasi udara sehingga tidak ada pergantian udara dalam ruangan. Hal tersebut menyebabkan karyawan sering meninggalkan tempat bekerja demi kepentingan pribadi karyawan sehingga tidak menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara maksimal dengan target yang sudah ditentukan. Beberapa karyawan tidak memiliki hubungan relasi yang baik dengan karyawan lainnya, pada kenyataannya mereka dituntut untuk saling bekerjasama agar mencapai tujuan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Human Relation

Human relation karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis

akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya (Cahyani, 2016). Menurut Keith Davis (1989) dalam (Rivai, 2016), "Hubungan Antar Manusia (*Human relation*)" adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial.

Menurut Onong (2017), indikator *human relation* terdiri dari 5, yaitu:

- a. Adanya komunikasi. Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antaranggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai.
- b. danya pengarahan. Pengarahan (*directing*) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, intruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi dan pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.
- c. Adanya keterbukaan. Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham.
- d. Adanya sikap saling menghargai. Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya.
- e. Adanya loyalitas. Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Individu dengan loyalitas tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal di organisasinya.

Kondisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan fisik bersifat nyata, lingkungan ini berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan (jika dalam ruangan) dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Kondisi yang dimaksud antara lain: kebersihan, penerangan, ventilasi, tata ruang (terutama pengaturan meja, kursi kerja dan lemari), warna dinding, peralatan kerja yang cukup terpelihara, dan sebagainya. Kondisi ruangan dan peralatan itu akan menimbulkan motivasi kerja yang positif dan modal kerja yang tinggi, sehingga tidak mudah menimbulkan kelelahan, tidak mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan (Robbins, 2017). Menurut Subroto (2018) "lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja". Menurut Subroto (2018) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan. Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.
- b. Sirkulasi udara. Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Kebersihan. Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Etos Kerja

Menurut Sinamo (2016) Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip dan standar-standar. Menurut Tanjung (2020) menjelaskan etos kerja adalah “Suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja”. Kalau pandangan dan sikap itu melihat bekerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia sebagai etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tak berarti untuk kehidupan manusia.

Paradigma kerja profesional menurut Jansen Sinamo dalam Tanjung (2020) antara lain adalah, kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada karyawan BSI KCP Nagan Raya 1 yang berkaitan dengan *human relation* dan kondisi lingkungan kerja fisik secara langsung mempengaruhi etos kerja. Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Menurut Kuncoro (2021), data kuantitatif adalah data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung, mengenai informasi atau penjelasan dalam bentuk angka atau statistik. Dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari BSI KCP Nagan Raya 1.

Data penelitian ini menggunakan data primer, yaitu hasil dari jawaban angket atau kuesioner dari karyawan BSI KCP Nagan Raya 1 selaku responden penelitian. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan kuesioner/ angket. Sedangkan yang menjadi sampelnya adalah dengan menggunakan *total sampling*, yang artinya seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 14 orang dijadikan sebagai sampel.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen (*human relation* dan lingkungan kerja fisik) terhadap variabel dependen yaitu etos kerja. rancangan pengujian hipotesis ini menggunakan rancangan pengujian hipotesis melalui uji instrumen, yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik, uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t), uji regresi secara simultan (Uji F) dan mencari nilai koefisien determinasi (R^2)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

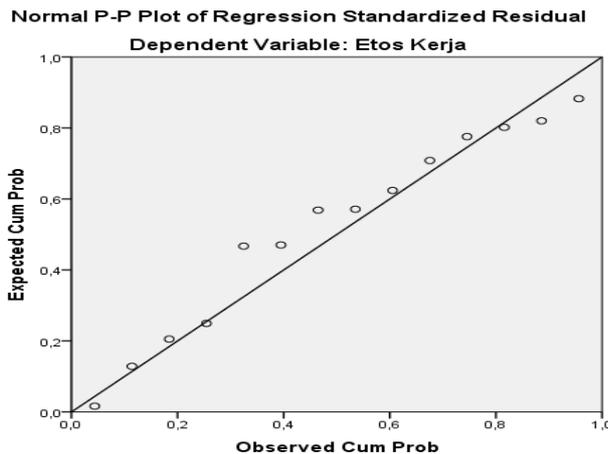
Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yang didapat, jika nilai signifikan $< 0,05$ berarti data yang diperoleh adalah valid. Seluruh item memiliki nilai koefisien positif lebih besar daripada rtabel dengan nilai signifikansi 0,05 (5%). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir-butir pertanyaan maupun pernyataan yang ada dalam kuesioner telah memenuhi uji validitas.

Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban yang diperoleh dari pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel

apabila memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 60% atau 0,60 (Latan dan Telemangi, 2016). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas variabel human relation sebesar 0,805, lingkungan kerja fisik sebesar 0,718, dan etos kerja sebesar 0,907. Hal ini menunjukkan bahwa semua koefisien reliabilitas > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas. Maka model regresi ini layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

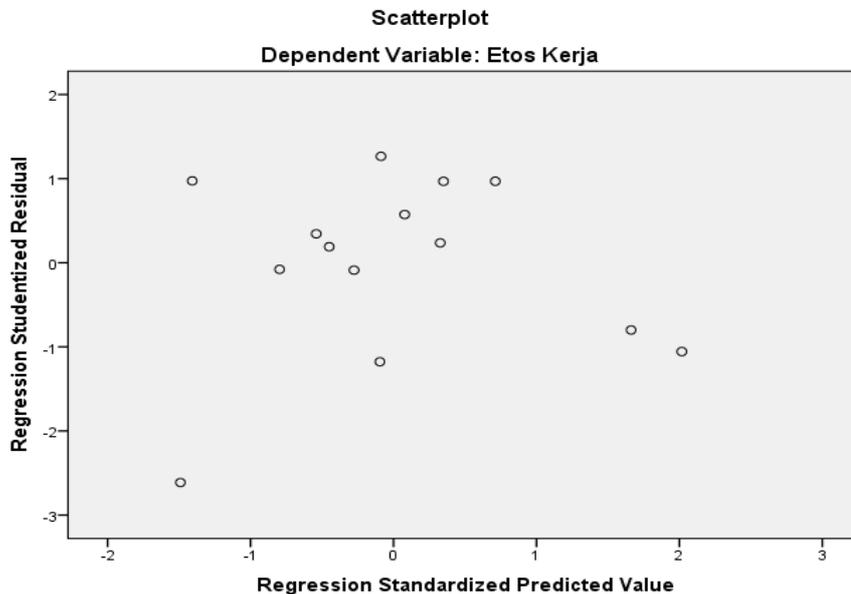
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Human Relation (X ₁)	0,550	1,818
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,550	1,818

a. Dependent Variable: Kinerja Manajerial Y

Sumber: Data Primer, 2024

Nilai *tolerance* > 0,10 pada variabel *human relation* 0,550 dan pada variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,550. Kemudian bisa juga dilakukan dengan cara nilai VIF < 10 pada variabel *human relation* 1,818 dan pada variabel lingkungan kerja fisik 1,818, jadi dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah multikoloniearitas dikarenakan nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksikan etos kerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,190	,786	
1 Human Relation	,674	,230	,621
Lingkungan Kerja Fisik	,352	,246	,303

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,190 + 0,674X_1 + 0,352X_2 + e$$

- a. Nilai konstanta sebesar 1,190 nilai tersebut dapat diartikan apabila akuntansi human relation (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh maka nilai variabel dependen etos kerja adalah 1,190.
- b. Variabel human relation (X1) menghasilkan B1 = 0,674 yang berarti setiap kenaikan variabel human relation sebesar 1 maka etos kerja akan naik sebesar 0,674 dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik (X2) tetap.

- c. Variabel lingkungan kerja fisik (X₂) menghasilkan B₂ = 0,352 yang berarti setiap kenaikan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 1 maka etos kerja akan naik sebesar 0,352 dengan asumsi variabel human relation (X₁) tetap.

2. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
		1	(Constant)	1,190		
	Human Relation	,674	,230	,621	6,935	,000
	Lingkungan Kerja Fisik	,352	,246	,303	4,431	,004

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data Primer, 2024

- a. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja
 Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,935 > dengan t_{tabel} 2,1788 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Maka keputusannya adalah menerima H₁. Hal tersebut berarti bahwa variabel *human relation* (X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada BSI KCP Nagan Raya 1. Dengan demikian *human relation* memiliki kontribusi terhadap etos kerja.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja
 Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,431 > dengan t_{tabel} 2,1788 dan nilai sig 0,004 < 0,05. Maka keputusannya adalah menerima H₂. Hal tersebut berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada BSI KCP Nagan Raya 1. Dengan demikian lingkungan kerja fisik memiliki kontribusi terhadap etos kerja.

3. Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Tabel 5 . Hasil Uji F
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,960	2	,980	14,808	,000 ^b
	Residual	,728	11	,066		
	Total	2,689	13			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Human Relation

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,808 dengan signifikansi 0,000, Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,808 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 4,844. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} 14,808 lebih besar dari F_{tabel} 4,844. Keputusannya adalah H₃ diterima, artinya secara bersama-sama variabel

human relation dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada BSI KCP Nagan Raya 1.

4. Uji Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 4.9 Nilai Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,854 ^a	,729	,680	,2573

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Human Relation

b. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data Primer, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,680 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 68%. Nilai tersebut dapat diartikan variabel *human relation* (X_1) dan kondisi lingkungan kerja fisik (X_2) mampu mempengaruhi etos kerja karyawan pada BSI KCP Nagan Raya 1. Sisanya sebesar 32% dijelaskan oleh variabel lainnya, seperti budaya organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan, motivasi kerja dan lain-lain.

Pembahasan

1. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja pada Karyawan BSI KCP Nagan Raya 1

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga adanya pengaruh *human relation* (X_1) terhadap etos kerja karyawan pada BSI KCP Nagan Raya 1. Hasil pengujian hipotesis pertama ini menunjukkan bahwa variabel *human relation* menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,674 dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik (X_2) dianggap konstan. Secara parsial nilai t_{hitung} 6,935 > t_{tabel} 2,1788 dengan nilai signifikannya adalah 0,000 < 0,05. Hasil ini berarti bahwa secara parsial bahwa terdapat pengaruh *human relation* terhadap etos kerja pada karyawan BSI KCP Nagan Raya 1. Hal ini berarti hipotesis pertama (H_1) diterima.

Secara parsial *human relation* tidak memberikan pengaruh secara signifikan kepada total etos kerja. Hal itu disebabkan setiap karyawan lebih menyukai bekerja secara individual dan tidak bergantung pada karyawan lain. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Saputro dan Fathoni (2017) bahwa *human relation* mampu mempengaruhi etos kerja. Padahal dengan adanya *human relation* para karyawan dan pemimpinnya dapat saling memecahkan masalah pekerjaan yang menimpa para karyawan. Dalam melaksanakan *human relation* seseorang pemimpin melakukan komunikasi kepada para karyawannya guna meningkatkan semangat bekerja agar menciptakan hasil yang dapat memuaskan perusahaan atau organisasi.

Kebutuhan akan kerjasama merupakan kemampuan yang harus dimiliki pegawai untuk memupuk hubungan yang hangat antara semua pegawai atas perbedaan yang dimiliki setiap manusia yang akan menimbulkan pedoman hidup yang identik terhadap suatu kelompok kerja sehingga membentuk etos kerja. Apabila dalam suatu kelompok kerja tidak memiliki hubungan kerjasama antar karyawan maka, tidak akan terwujud suatu pedoman hidup yang identik dan tidak akan berpengaruh dalam meningkatkan etos kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahrival, et al (2024), Martini, et al (2023) dan Hamisi & Karamoy (2022) yang menunjukkan bahwa *human relation* memiliki berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja pada Karyawan BSI KCP Nagan Raya 1

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga adanya pengaruh lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap etos kerja karyawan pada BSI KCP Nagan Raya 1. Hasil pengujian hipotesis pertama ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,674 dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik (X_2) dianggap konstan. Secara parsial nilai t_{hitung} 4,431 > t_{tabel} 2,1788 dengan nilai signifikannya adalah 0,004 < 0,05. Hasil ini berarti bahwa secara parsial bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja pada karyawan BSI KCP Nagan Raya 1. Hal ini berarti hipotesis pertama (H_2) diterima.

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Faktor lingkungan kerja fisik mempengaruhi etos kerja. Kondisi lingkungan sekitar perusahaan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan sesuai dengan keinginan pegawai dapat menciptakan semangat kerja. Lingkungan fisik yaitu mencakup fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan keadaan yang berada di sekitar perusahaan, seperti rancangan gedung, banyaknya cahaya dalam ruangan tempat kerja, suara yang menimpa, dan termasuk fasilitas luar perusahaan yaitu tempat parkir, disini tempat parkir merupakan faktor yang penting karena dari tempat parkirlah seseorang akan memulai pekerjaannya jadi jika hal ini tidak diperhatikan jelas akan mengurangi etos kerja pegawai karena tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih dan sesuai dengan keinginan pegawai dapat menciptakan semangat kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahrival, et al (2024), Martini, et al (2023), Suryani & Aji (2020) dan Mulyani (2019), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

3. Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja pada Karyawan BSI KCP Nagan Raya 1

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga adanya pengaruh *human relation* (X_1) dan kondisi lingkungan kerja fisik (X_2) secara serentak terhadap etos kerja karyawan pada BSI KCP Nagan Raya 1. Hasil pengujian hipotesis ketiga ini menunjukkan bahwa variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja fisik menunjukkan secara simultan nilai F_{hitung} sebesar 14,808 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 4,844. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} 14,808 lebih besar dari F_{tabel} 4,844. Keputusannya adalah menerima H_3 diterima, artinya secara bersama-sama variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada BSI KCP Nagan Raya 1.

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada

dalam organisasi juga harus memperhatikan yang ada di luar organisasi atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar organisasi yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Dengan adanya human relationship para pegawai khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para pegawainya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan ke arah yang lebih produktif.

Interaksi pegawai dan pimpinan dalam lingkungan organisasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan perasaan senang dan semangat kerja pegawai, situasi lingkungan instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara pegawai yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Sarana hubungan yang nyaman komunikasi yang baik akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *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.

Selain itu, lingkungan kerja yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi kondisi awal dari pegawai akan memulai pekerjaannya akan memperbaiki moral pegawai, perasaan yang senang dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, keamanan, ventilasi yang baik dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sinamo (2015) bahwa: Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*human relationship*), situasi dan kondisi lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahrival, et al (2024), Martini, et al (2023), Hamisi & Karamoy (2022), Suryani & Aji (2020) dan Mulyani (2019), yang menunjukkan bahwa *human relation* dan lingkungan kerja fisik memiliki berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *human relation* terhadap etos kerja karyawan pada BSI KCP Nagan Raya 1, maknanya pernyataan hipotesis (H1), di terima.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja karyawan pada BSI KCP Nagan Raya 1, maknanya pernyataan hipotesis (H2), di terima.
- c. Secara simultan *human relation* dan kondisi lingkungan kerja fisik mempengaruhi etos kerja karyawan pada BSI KCP Nagan Raya 1, maknanya pernyataan hipotesis (H3), di terima.

2. Saran

- a. Kepada BSI KCP Nagan Raya 1

- 1) Dalam rangka meningkatkan etos kerja sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan *human relation* yang sudah ada agar lebih baik lagi, seperti lebih meningkatkan kerja sama yang baik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan, komunikasi yang selalu dijaga, saling memberikan nasihat, masukan dan motivasi kepada sesama karyawan dan pimpinan. Dalam hal tersebut diharapkan akan lebih memberikan kenyamanan bagi para pekerja, seperti lebih semangat, lebih termotivasi dan mereka merasa diperhatikan sehingga dapat bekerja dengan percaya diri.
 - 2) Dalam rangka meningkatkan etos kerja sebaiknya mempertahankan lingkungan kerja fisik yang sudah ada agar lebih baik lagi, seperti lebih menjaga kebersihan lingkungan kerja, penerangan yang cukup baik, tata ruang kerja yang cukup rapih, dan menambah fasilitas kantor seperti peralatan untuk bekerja sesuai dengan kebutuhan yang ada. Dalam hal tersebut diharapkan akan lebih memberikan rasa nyaman dan senang dalam melakukan pekerjaan walaupun menggunakan fasilitas bersama.
- b. Bagi peneliti selanjutnya
- Sebaiknya menyempurnakan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, kompensasi dan lainnya serta membuat penelitian yang lebih variatif lagi sehingga mampu memberikan hasil penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyani, E. (2016). Pengaruh *Human relations* Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). *Jurnal Admistrasi Bisnis*. Vol 17 No 2.
- Hamisi, Y., & Karamoy, T. S. (2022). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Terapan (JESIT)*, 3(2), 169-182.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Kuncoro, Mudrajad. (2021). *Metode Kuantitatif* . Yogyakarta: AMP YKPN,
- Martini, N. M. D., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. (2023). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Bapelitbang Kabupaten Tabanan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 103-110.
- Moehariono. (2016). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Muliyani, S. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 1(1), 31-38.
- Onong, U.E. (2017). *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta: Erlangga
- Rivai, V. (2016). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Robbins, S. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: salemba Empat.
- Saputro, H., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Intensi turnover) (Studi Kasus Pada Distribution Center PT. Sumber Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah). *Journal Of Management*, Vol.6.No.1,95-100 .
- Sinamo (2016). Pengaruh *Human relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 4(1), 38-45.

- Subroto. (2018). *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Suryani, F. D., & Aji, T. S. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sdi Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 3(3), 30-43.
- Syahrival, R., Sukomo, S., & Suhendi, R. M. (2024). Pengaruh Human Relationship dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja (Suatu Studi pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 4(1), 68-76.
- Tanjung, M. (2020). Peranan *Human relation* Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Yayasan Akrab Pekanbaru. *Jurnal Akrab Juara*. Volume 5 Nomor 4 Edisi November 2020 (11-27). STIE Al Washliyah Sibolga.