

PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN WAREHOUSE PT. TALKINDO SLAKSA ANUGRAH TANGERANG SELATAN

Muhammad Iqbal¹, Endang Susilo Wardani²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ Iqbalfreenze@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01645@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of human relations and physical work environment on employee work ethic at the Warehouse of PT Talkindo Slaksa Anugrah South Tangerang. This type of research is quantitative research. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 62 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are Human Relations has a significant effect on employee work ethic with a coefficient of determination of 37.5% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.994 > 1.67065)$. The physical work environment has a significant effect on employee work ethic with a determination coefficient of 33.4% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5,487 > 1,67065)$. Human relations and the physical work environment simultaneously have a significant effect on employee work ethic with the regression equation $Y = 9,404 + 0,387 X_1 + 0,366 X_2$. The coefficient of determination is 47.1% while the remaining 52.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(26.250 > 3.15)$.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh human relation dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja karyawan pada Warehouse PT. Talkindo Slaksa Anugrah Tangerang Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Human Relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 37,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,994 > 1,67065)$. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 33,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,487 > 1,67065)$. Human relation dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,404 + 0,387 X_1 + 0,366 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 47,1% sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(26,250 > 3,15)$.

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

1. PENDAHULUAN

Institusi serta organisasi mempunyai cara berbeda untuk mencapai tujuannya. Ini tentang teknologi, modal, asal daya alam (bahan mentah) serta asal daya manusia (energi kerja). Tapi, sumber daya manusia adalah yang paling vital karena individu adalah penggerak utama dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, strategi utama untuk meningkatkan daya saing global adalah pengembangan sumber daya manusia. Orang-orang yang mampu mengoptimalkan kinerja dan efisiensi suatu organisasi adalah kunci keberhasilan suatu organisasi. Apalagi pada era globalisasi ini, dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Setiap organisasi harus mampu beradaptasi dan memperkuat landasannya untuk bersaing dan menjawab tantangan masa depan di era globalisasi saat ini.

Menjaga hubungan baik antar anggota (Human Relations) sangatlah penting untuk mencapai tujuan organisasi karena organisasi terdiri asal orang-orang yang mempunyai kepentingan serta tujuan yang berbeda. Karena itu, hubungan yang baik antar anggota diperlukan buat membangun lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Hubungan yang baik dapat meningkatkan komunikasi, kerja sama tim, kinerja, dan produktivitas. Selain itu kepuasan dan motivasi kerja pegawai juga akan meningkat sehingga akan berdampak pada loyalitas dan pengabdian yang semakin tinggi terhadap organisasi.

Manajemen perlu memfasilitasi terjalinnya hubungan baik dengan membentuk tim yang solid, memberikan pelatihan keterampilan interpersonal, serta memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan. Perbedaan budaya, pendidikan, dan nilai-nilai pribadi juga harus diperhitungkan, dan pendekatan yang tepat untuk setiap individu perlu diterapkan. Dengan menjaga hubungan baik antar individu, Pada akhirnya, organisasi dapat mencapai tujuan mereka dengan membuat tempat kerja yang menyenangkan.

Kegiatan Human Relation yang terorganisir dapat dijadikan kebijakan, namun ada pula kegiatan yang tidak diformalkan sebagai kebijakan. Misalnya, pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki produktivitas tinggi bertujuan untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja, sehingga berkontribusi lebih besar

terhadap perusahaan. Aktivitas yang termasuk dalam human Relation meskipun tidak diformalkan sebagai kebijakan, seperti makan bersama atau berkumpul di luar jam kerja (Sugianti, 2020). Human Relations mencakup banyak aspek seperti komunikasi, kerja tim, kepercayaan, empati, penghargaan, dan dukungan sosial. Hal ini juga menyangkut sikap, perilaku, dan pengaruh antar individu yang saling mempengaruhi. Human Relation diperlukan untuk membuat tempat kerja yang baik dan produktif dalam suatu perusahaan. Dengan adanya hubungan kerja yang nyaman dan tidak kaku maka karyawan akan merasa lebih nyaman untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Dalam persaingan bisnis yang ketat saat ini, para pelaku usaha harus mampu bertahan dan bersaing, karena hal tersebut merupakan penggerak utama dari seluruh aktivitas operasional perusahaan. Kegiatan operasional bisnis dilakukan untuk memaksimalkan efisiensi dan menjaga kelangsungan bisnis, sehingga menghasilkan keuntungan dan tercapai tujuan perusahaan. Ketika sebuah organisasi berhasil menuju tujuan yang telah ditentukan, jadi tidak mungkin dapat dengan cepat melibatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk berupaya menarik karyawan berkualitas yang diperlukan. Upaya yang dapat dilakukan organisasi adalah pengelolaan SDM dengan harapan dapat mencapai produktivitas yang tinggi bagi organisasi atau perusahaan. Dengan pengelolaan SDM, pegawai organisasi dapat dengan mudah mengatasi permasalahan yang ada dan cepat beradaptasi terhadap perubahan baik internal maupun eksternal. Selain itu tanpa pengelolaan SDM tentunya akan menyulitkan karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan prestasi kerjanya (Susan, E: 2019).

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa karyawan dapat secara aktif mencapai tujuannya, terutama jika mereka bekerja dengan etos kerja yang tinggi. Karyawan memiliki etos kerja jika ingin melaksanakan pekerjaannya dengan kepuasan atau hasil yang optimal. Ketika moral suatu perusahaan, organisasi, atau lembaga rendah, maka akan merosot karena pekerjaan tidak dapat dilakukan secara maksimal. Di sisi lain, karyawan dengan semangat kerja tinggi dapat membantu meningkatkan output mereka. Sangat banyak faktor yang memengaruhi pembentukan etos profesional,

seperti hubungan dekat antara karyawan (hubungan manusia), kondisi kerja dan kondisi fisik, keamanan dan stabilitas di tempat kerja, dan kondisi sosial di tempat kerja. Di tempat kerja. Dalam lingkungan kerja, perhatian terhadap kebutuhan spiritual, jasmani dan harga diri, kepemimpinan yang efektif dan pemberian insentif yang menarik juga memegang peranan penting (Sinamo dalam Sri Mulyani, 2019:5). human Relations, terutama antara pemimpin dan karyawan, dapat meningkatkan produktivitas dengan memecahkan masalah yang berkaitan dengan situasi kerja dan individu karyawan. Interaksi antara anggota dan pemimpin dalam perusahaan menciptakan kebahagiaan dan semangat kerja. Pelaksanaan tugas dan fungsi antar pegawai saling berkaitan, sehingga hubungan yang nyaman dan komunikasi yang baik membuat pegawai merasa nyaman dan senang dalam menyelesaikan tugas.

Elemen terpenting dalam membangun human relation adalah memahami kodrat manusia, menerima orang lain apa adanya, bersikap profesional dalam bekerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, menyenangkan, dan produktif. Selain itu, suasana kerja yang meningkatkan semangat kerja berdampak pada hasil kerja. Selain mempertimbangkan aspek internal perusahaan, penting juga untuk memperhatikan orang-orang dan lingkungan diluar perusahaan. Kondisi fisik lingkungan kerja, seperti warna, pertukaran udara yang bersih, ruang gerak, keamanan dan kebisingan, dapat mempengaruhi kemampuan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi kerja yang menyenangkan tidak hanya meningkatkan semangat kerja, kegembiraan dan keseriusan karyawan, tetapi juga meningkatkan efisiensi lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dan pendapat para ahli, kita dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu yang disediakan perusahaan, seperti parkir di luar gedung kantor, stabilitas, lokasi, dan desain bangunan. Ini juga mencakup kondisi di sekitar kantor, seperti pencahayaan, keamanan, udara, dan suara.

PT. Talkindo Selaksa Anugrah (BreadTalk), yang didirikan pada tahun 2000, adalah perusahaan retail dan Food & Beverages yang dimiliki oleh Johnny Andrean Group. Ini adalah salah satu anak

perusahaan dari BreadTalk Group Limited, yang telah berkembang pesat menjadi pemilik merek yang signifikan. PT.Talkindo Selaksa Anugrah (BreadTalk) juga merupakan salah satu anak perusahaan dari BreadTalk Group Limited. Perusahaan ini memiliki gudang yang terletak di Komplek Pergudangan Taman Tekno Blok D1 No. 11, yang terletak di Setu, Kecamatan Setu, Kota Tangsel, Provinsi Banten. Pada tahun 2013, mereka merancang ulang tata letak penyimpanan bahan baku di gudang mereka untuk mengurangi waktu pencarian bahan baku dan memperpendek jarak yang harus ditempuh operator saat mengambil dan mengirimkan bahan baku ke departemen terkait. Perusahaan harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka mengingat persaingan industri yang semakin ketat. Bisnis perlu menyadari bagaimana perasaan karyawan mereka di tempat kerja. Etos kerja yang kuat meningkatkan kebahagiaan pelanggan, produktivitas, dan kualitas pekerjaan, yang semuanya menguntungkan bagi bisnis. Akibatnya, sangat penting bagi organisasi untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh personil mereka. Lingkungan kerja dan hubungan interpersonal adalah dua faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

Human Relation mencakup hubungan individu-individu, individu-kelompok, dan kelompok dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik, termasuk sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan. Kedua faktor ini dianggap mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi etos kerja mereka. Oleh karena itu, kualitas talenta sangat penting untuk keberlangsungan suatu organisasi. Manajemen dan anggota staf perusahaan dapat mengendalikan upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, lingkungan kerja, dan strategi pencapaian tujuan selama perusahaan beroperasi

Tabel 1. 1
Hasil Pra Survei Human Relation pada PT. Talkindo Slaksa Anugrah
Periode Tahun 2021 – 2023

Tahun	Aspek Indikator				Presentase
	Komunikasi	Partisipasi	Hubungan Konseling	Jumlah Karyawan	
2021	10 (16%)	12 (19%)	8 (12%)	62	48%
2022	12 (19%)	18 (29%)	10 (16%)	62	77%
2023	16 (25%)	15 (24%)	14 (22%)	62	72%
Total	38 (61%)	45 (72%)	32 (51%)	100%	

Sumber : Data PT Talkindo Slaksa Anugrah Tangerang Selatan, 2021-2023

Berdasarkan data diatas,Human Relation (Hubungan antar manusia) dalam tiga tahun terakhir yaitu periode 2021-2023 di Departemen Warehouse PT. Talkindo Slaksa Anugrah Tangerang Selatan,diketahui komunikasi antar karyawan dengan total dan persentase dari 38 dibagi 62 karyawan hasilnya 61%,partisipasi karyawan 45 dibagi 62 karyawan hasilnya 72%, dan hubungan konseling 32 dibagi 62 karyawan hasilnya 51% cenderung fluktuatif.

Hubungan antar karyawan sering kali mengalami konflik dan miskomunikasi, yang membuat mereka enggan untuk bekerja. Akibatnya, banyak pekerja tidak dapat menyelesaikan tugas mereka dengan persyaratan kuantitas dan kualitas yang ditetapkan oleh bisnis. Akibatnya, tujuan yang ada tidak tercapai. Beberapa pimpinan juga masih memberikan arahan dengan cara yang buruk dan cenderung emosional tanpa memberikan masukan atau solusi, yang sangat tidak mencerminkan profesional. Hal ini membuat karyawan kurang maksimal dalam menerima arahan dan menjalankan pekerjaannya, karena pimpinan gagal menciptakan lingkungan yang damai dan menyenangkan.

Dalam perusahaan atau organisasi, hubungan manusia sangat krusial karena menjadi jembatan yang menghubungkan karyawan satu sama lain serta antara pimpinan dan karyawan melalui komunikasi persuasif. Dengan human relation, para pemimpin perusahaan dapat berkomunikasi dengan baik dengan karyawannya. Human relation membantu menyelesaikan masalah permasalahan dalam Perusahaan,terutama konflik antara kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan, yang pada akhirnya akan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Hubungan yang baik dan suasana positif di antara individu akan menghasilkan kondisi yang harmonis dan meningkatkan moral, oleh karena itu hubungan

manusia sangat penting bagi bisnis yang ingin meningkatkan moral karyawan dan memenuhi tujuan mereka.

Selain itu, kondisi lingkungan kerja, khususnya fisik, sangat memengaruhi semangat kerja karyawan. Jika karyawan berada di tempat kerja yang aman, nyaman, bersih, dan tenang, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja. Lingkungan Kerja fisik mencakup semua aspek fisik dari tempat kerja, termasuk di dalam gudang atau warehouse, kondisi ini sudah sesuai dengan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawannya untuk membantu mereka berhasil di tempat kerja, seperti :

Tabel 1. 2
Hasil Pra survei awal tentang Lingkungan Kerja Fisik
PT. Talkindo Slaksa Anugrah Tangerang Selatan
Periode 2021-2023

No.	Aspek Indikator	Jumlah Karyawan	2021	2022	2023	Nilai	Presentase
1.	Penerangan	62	10	14	12	36	58%
2.	Kebersihan	62	13	14	18	45	72%
3.	Sirkulasi Udara	62	8	7	10	25	40%
4.	Tata Ruang	62	5	7	6	18	29%
5.	Kebisingan	62	7	5	8	20	32%
6.	Peralatan kerja	62	10	15	14	39	62%

Sumber : Sumber : Data PT Talkindo Slaksa Anugrah Tangerang Selatan, 2021-2023

Dari tabel Pra survei di atas, terdapat aspek-aspek yang kurang optimal,seperti kondisi tata ruang yang kurang memadai dengan nilai 18 dibagi 62 karyawan jadi persentasenya 29%,kebisingan dinilai 20 dibagi 62 karyawan jadi persentasenya 32% dikarenakan suara palet dan forklip ,kebersihan dinilai 45 dibagi 62 karyawan jadi persentasenya 72% karena banyaknya debu,sirkulasi udara dinilai 25 dibagi 62 karyawan jadi persentasenya 40% karena kurang banyaknya udara yang masuk,penerangan dinilai 36 dibagi 62 karyawan jadi persentasenya 58% penerangannya masih kurang memadai dibeberapa tempat, dan fasilitas peralatan kerja dinilai 39 dibagi 62 karyawan jadi persentasenya 62% karena peralatan kurang memadai,. Dalam konteks warehouse, lingkungan fisik sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Kondisi bangunan, seperti struktur atap, dinding, dan lantai, harus kokoh dan aman untuk menghindari kecelakaan kerja. Ruang gudang harus dirancang dengan tata letak yang tepat untuk mempermudah aliran barang dan mengurangi risiko kecelakaan. Fasilitas dan perlengkapan yang memadai sangat penting, termasuk peralatan penyimpanan dan pemindahan

barang, alat pengangkut, serta sistem penyimpanan dan pengepakan yang baik. Karyawan juga perlu dilengkapi dengan perlengkapan keselamatan seperti helm, sepatu pengaman, sarung tangan, dan masker. Kualitas udara dan pencahayaan harus dijaga agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan sehat. Udara dalam gudang harus bersih dan ventilasi cukup untuk mencegah keracunan gas atau debu. Pencahayaan yang memadai diperlukan agar karyawan dapat melihat dengan jelas dan menghindari kecelakaan kerja. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawannya jika memperhatikan lingkungan fisik yang baik di area gudangnya.

Human relation dalam perusahaan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Hubungan antara manusia dan lingkungan fisik juga sangat penting. Kondisi fisik lingkungan kerja yang baik pula bisa berdampak di kesehatan dan kesejahteraan karyawan sebagai akibatnya mempertinggi motivasi serta kinerjanya. Hubungan yang baik antar karyawan mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja. Ketika karyawan memiliki hubungan yang baik, kolaborasi dan komunikasi menjadi lebih mudah, meningkatkan efektivitas dalam menyelesaikan tugas dan proyek serta meminimalkan konflik yang dapat menghambat produktivitas.

Syarat fisik lingkungan kerja sangat krusial pada menciptakan lingkungan yang baik. Mereka yang bekerja di kantor yang sehat serta menyenangkan akan lebih termotivasi serta merasa lebih baik tentang pekerjaan mereka. Faktor-faktor seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan kualitas udara wajib diperhatikan buat membuat lingkungan kerja yang sehat serta nyaman. untuk menghasilkan lingkungan kerja yang baik, perusahaan wajib memperhatikan kedua hal ini. Perusahaan harus berusaha membentuk hubungan yang baik antar karyawan dan menciptakan tempat kerja yang sehat serta nyaman. Ini akan membantu menaikkan produktivitas karyawan, menjaga kesehatan mereka, dan menaikkan kepuasan serta loyalitas mereka terhadap perusahaan. oleh sebab itu, perusahaan harus menyampaikan fasilitas yang memadai, dan manajemen perusahaan harus memberikan kepada karyawan sikap yang saling menghargai dan harmonis agar terdapat semangat kerja yang baik serta komunikasi yg lancar.

Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang. Etos kerja memiliki prestasi, kinerja, motivasi, dan semangat kerja sehingga menghasilkan yang selalu memiliki semangat dalam bekerja. Dalam mencapai tujuan sebuah organisasi atau perusahaan, diperlukan orang-orang yang memiliki etos kerja yang tinggi. Begitu juga pentingnya etos kerja karyawan pada warehouse PT. Talkindo Slaksa Anugrah Tangerang Selatan sangat dibutuhkan agar pegawai mampu bekerja lebih produktif dimana pegawai akan bekerja lebih keras dan lebih serius dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Tak hanya berguna bagi perusahaan, etos kerja juga penting untuk dimiliki secara individual untuk pengembangan karier di masa depan. Berikut ini data yang diperoleh penulis mengenai etos kerja karyawan dari hasil survei awal pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Pra survei awal tentang Etos Kerja
PT. Talkindo Slaksa Anugrah Tangerang Selatan
Periode 2021-2023

Tahun	Prestasi (Skala 1-5)	Kinerja (Skala 1-5)	Motivasi (Skala 1-5)	Semangat Kerja (Skala 1-5)	Total Skor	Skor Rata - rata
2021	4.2	3.5	3.9	3.4	15	3.75
2022	4.3	3.9	4.2	3.6	16	4
2023	4.5	4.2	4.5	4	17.2	4.3

Sumber : Sumber : Data PT Talkindo Slaksa Anugrah Tangerang Selatan, 2021-2023

Data Tabel Pra survey dari Etos kerja Karyawan dalam tiga tahun terakhir menunjukkan pada tahun 2021 prestasi karyawan berada di angka 4.2, menunjukkan kinerja yang baik namun masih bisa ditingkatkan. Kinerja karyawan menunjukkan hasil yang cukup baik dengan nilai 3.5. Motivasi karyawan juga cukup baik di angka 3.9, dan semangat kerja berada di angka 4.1, menunjukkan dedikasi yang tinggi. Pada tahun 2022 terjadi peningkatan dalam semua aspek. Prestasi karyawan meningkat menjadi 4.3, kinerja menjadi 3.9, motivasi menjadi 4.2, dan semangat kerja juga meningkat menjadi 3.6. Ini menunjukkan adanya perbaikan dalam etos kerja secara keseluruhan. Pada tahun 2023 semua aspek kembali meningkat. Prestasi karyawan mencapai 4.5, kinerja 4.2, motivasi 4.5, dan semangat kerja 4. Peningkatan ini mencerminkan perbaikan berkelanjutan dalam etos kerja karyawan warehouse pada PT Talkindo Slaksa Anugrah

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Yati Suhartini, Rivan Setiawan, Anindita Imam Basri Bisman (Bisnis Dan Manajemen): The Journal Of Business And Management Vol. 6 No. 3 (2023): November 2023 Pengaruh Human Relation, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pada Pegawai DIKPORA Kota Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat Hasil Penelitian Adalah Human Relations Berpengaruh Positif Terhadap Etos Kerja Dengan Nilai Sig 0,022 <0,05, Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Etos Kerja Dengan Nilai Sig 0,004 <0,05, Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Etos Kerja Dengan Nilai Sig 0,041 <0,05. Hubungan Manusia, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Secara Bersamaan Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja Yang Dibuktikan Dengan Nilai Hitungan F Sebesar 37.292 > Ftable 2,75 Dan Nilai Signifikansi Sebesar 0.000 <0.05. Hasil Uji F Didukung Oleh Nilai R Kuadrat Yang Disesuaikan Sebesar 0,630.

Erniwati, E., Toni Parlindungan, G. , & Fatia, A. (2023). Jurnal Point Equilibrium Manajemen Dan Akuntansi, 5(1), 1–11. Pengaruh Human Relation Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman Hasil Penelitian Menunjukkan Human Relation Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman Secara Parsial Dan Simultan. Regresinya Adalah $Y = 14,292X_1 + 0,383X_2 + 0,712$ Dan Nilai Adjusted R Square Sebesar 0,393, Artinya Variabel Independen Mampu Menjelaskan Variabel Dependen Sebesar 39,3% Sedangkan Sisanya 60,7% Dijelaskan Oleh Variabel Lain Yang Tidak Diteliti Pada Penelitian Ini

Samudra, A., Marsofiyati, M., & Wahono, P. (2024). Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 2(9), 149–170. Pengaruh Human Relations Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kota Depok. Hasil Penelitian Menunjukan Variabel Human Relations (X1) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Langsung Terhadap Etos Kerja Dengan Thitung Sebesar 7,905. Variabel Lingkungan Kerja (X2) Juga Berpengaruh Positif Dan Signifikan Secara Langsung Terhadap

Etos Kerja Dengan Thitung Sebesar 6,416. Selanjutnya, Variabel Human Relations (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Secara Bersama Sama Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y) Dengan Fhitung 5,916 Yang Memiliki Pengaruh Sebesar 53,5% Sehingga Masih Ada Sisanya 46,5% Yang Dipengaruhi Variabel Lain Yang Tidak Diteliti Oleh Peneliti Pada Penelitian Ini.

Sitorus, M., Al Faris, S. Lia, & Sianipar, J. H. (2024). Jurnal Ekonomi, Akutansi Dan Manajemen Nusantara, 2(2), 73–81. Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Torganda Medan Hasil Menunjukkan Bahwa Iklim Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Sehingga Hipotesis Ketiga Yang Menyatakan Bahwa Iklim Organisasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Diterima.

Hardianti Hardianti, M. Taslim Dangnga, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoaatmodjo, Agung Widhi Kurniawan Jurnal Manajemen; Vol 2, No 1 (2022): Februari; 10-17 ; 2829-5412 ; 2723-8059 ; 10.26858/Jm.V2i1 Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt Equiport Inti Indonesia Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Variabel Human Relation (X1) Dan Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan Pada PT Equiport Inti Indonesia. Berdasarkan Analisis Data SPSS, Semua Variabel Bersifat Valid Dan Reliabel. Pada Uji Asumsi Klasik Dinyatakan Bahwa Semua Variabel Berdistribusi Normal. Pada Uji Analisis Regresi Linier Berganda Diperoleh Persamaan Regresi $Y = 26,257 + 0,846 X_1 + 0,862 X_2 + 10,579$. Pada Uji Koefisien Determinasi Menunjukkan Bahwa 34,5% Etos Kerja Karyawan Pada PT Equiport Inti Indonesia Dipengaruhi Oleh Variabel Bebas Dalam Penelitian Ini.

Karyoto Karyoto IC-Tech; Vol 12 No 2 (2017): IC-Tech Volume XII No.2 Oktober 2017 ; 2622-8092 ; 1907-7912 ; 10.47775/Ictech.V12i2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Qolbu Insan Mandiri Kabupaten Batang Hasil Penelitian: 1) Berdasarkan Pada Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Yang

Telah Dilakukan Pada Penelitian Ini, Didapat Persamaan Regresi : $Y = 9,580 + 0,091 X_1 + 0,816 X_2$; 2) Variabel Human Relation (X_1) Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y) Dengan Nilai Regresi 0,091 Dan Nilai T Hitung = 4,835 Dengan Tingkat Signifikansi 0,004; 3) Variabel Kondisi Lingkungan Fisik (X_2) Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Etos Kerja (Y) Dan Pengaruhnya Paling Dominan Terhadap Variabel Etos Kerja (Y). Hal Tersebut Dapat Dibuktikan Dengan Nilai Regresi Yang Paling Tinggi Dibandingkan Variabel Human Relation $\hat{A}$ Yaitu Sebesar 0,816 Dan Nilai T Hitung = 5,234 Dengan Tingkat Signifikansi 0,000. Hal Tersebut Menunjukkan Bahwa Kondisi Lingkungan Fisik Merupakan Factor Yang Lebih Utama Dibandingkan Dengan Variabel Human Relation Dalam Mempengaruhi Variabel Etos Kerja.

Sepris Yonaldi Sepris Yonaldi, Henny Sjafitri Henny Sjafitri, Bustami Bustami Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi; Vol 4, No 3 (2018): Volume IV No. 3 Oktober 2018 ; 2579-5295 ; 2497-8565 Analisis Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi Rsu. Dr. M. Djamil Padan Berdasarkan Hasil Uji Yang Dilakukan Secara Parsial Dan Simultan Variabel Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi RSU. DR. M Djamil Padang Nilai Signifikan < 0,05. Sementara Nilai Koefisien Determinasi Terdapat Pada Nilaiadjusted R-Squaresebesar 14,5% Sedangkan Sisanya 85,5% Dijelaskan Oleh Variabel Lain Yang Tidakdibahas Dalam Penelitian Ini.

Febriana Ananda Silalahi, Edwin Agung Wibowo, Rahman Hasibuan Equilibiria: Jurnal Fakultas Ekonomi; Vol 8, No 2 (2021): Desember 2021; 118-128 ; Equilibiria; Vol 8, No 2 (2021): Desember 2021; 118-128 ; 2986-2248 ; 2503-1546 ; 10.33373/Jeq.V8i2 Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam Hasil Penelitian Ini Menunjukan Bahwa: Komunikasi Berpengaruh Negatif Dan Tidak Signifikan Dengan Nilai T Hitung -2,610 T Tabel 1,671 Dan Sig. 0,083 0,05, Disiplin Kerja Berpengaruh Positif

Dan Signifikan Dengan Nilai Nilai T Hitung 2,111 T Tabel 1,671 Dan Sig. 0,038 0,05, Etos Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Dengan Nilai 3,382 T Tabel 1,671 Dan Sig. 0,001 0,05, Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif Dan Signifikan Dengan Nilai Hitung 2,008 T Tabel 1,671 Dan Sig. 0,049 0,05. Hasil Uji F Menunjukkan Bahwa Variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Variabel Kinerja Karyawan Dengan Nilai Sebesar Fhitung 9,104 Ftabel 2,53 Dan Nilai Signifikan 0,000b 0,05.

Rabiyuna Kardina Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains; Vol 1 No 01 (2019): Kumpulan Skripsi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai Hasil Uji Parsial (Uji-T) Variabel Human Relation Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Etos Kerja, Maka Dapat Disimpulkan Bahwa Hipotesis 1 Di Terima. Dan Variabel Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Etos Kerja, Maka Dapat Disimpulkan Bahwa Hipotesis 1 Di Terima. Sementara Hasil Uji Determinasi Menunjukkan Besarnya Adjusted R Square Sebesar 0.975 Hal Ini Berarti 97.5% Variasi Etos Kerja Yang Bisa Dijelaskan Dengan Variabel Independen Human Relation Dan Lingkungan Kerja Sedangkan Sisanya (100% - 97.5% = 2.5%) Dapat Dijelaskan Dengan Variabel Independen Lainnya Seperti Insentif, Lingkungan Kerja Dan Penghargaan.

3. METODE PENELITIAN

a. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:147) menyatakan bahwa “Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Statistik deskriptif

menyajikan ukuran- ukuran numeric yang sangat penting bagi data sampel, uji statistik deskriptif tersebut dilakukan dengan program E-views versi 12 dalam penelitian ini. Analisis ini menggambarkan kondisi variabel penelitian, apakah dalam kondisi baik (tinggi), cukup (sedang) maupun buruk (rendah). Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan variabel yang diteliti, diantaranya adalah AGR dan TATO dan ROA

b. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang dibuat benar-benar valid, Valid berarti instrumen tersebut bisa digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan hasil penelitian yang dikatakan valid, bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono,2022:121).

c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas atau sering disebut juga dengan keandalan dapat diukur dengan menggunakan alpha cronbach yang menunjukan seberapa baiknya item atau butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Sugiyono (2022:129) berpendapat “instrument yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama untuk menghasilkan data yang sama. Sedangkan menurut Ghazali (2018:47) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji konsistensi jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu

data dinyatakan reliability apabila koefisien korelasi positif dan signifikan, maka instrument tersebut sudah dinyatakan reliabilitas

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas, menurut Suarweni dan Utami (2020:164) “uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antarvariabel independen dalam suatu model”. Jumlah variabel bebas > 1 maka perlu dilakukan uji multikorelasi. Salah satu cara untuk melakukan uji multikorelasi dengan melihat dari nilai VIF (*variance-inflating-factor*). Jika $VIF < 10$ berarti tingkat kolinearitas dapat ditoleransi. Kondisi di mana prediktor (variabel independen) secara signifikan berkorelasi satu sama lain dapat menghasilkan hasil regresi yang tidak dapat diandalkan dikenal sebagai multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah residual dari model yang terbentuk memiliki varians yang konstan. Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana asumsi tidak tercapai; dengan kata lain, ada ekspektasi dari eror dan variasi eror yang berbeda sepanjang waktu. Adanya heteroskedastisitas menyebabkan proses estimasi menjadi tidak efisien; namun, hasil estimasi tetap konsisten dan tidak bias. Hasil Uji-t dan Uji-F akan tidak berguna jika ada masalah heteroskedastisitas (*miss leanding*). Untuk memastikan validitas estimasi varian dan uji hipotesis, homokedastisitas variansi data

harus konstan di seluruh rentang nilai prediktor, menurut Ghozali (2016: 134).

4) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan salah satu metode statistik dalam pengujian asumsi klasik regresi, yaitu untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen. Autokorelasi terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara nilai sebenarnya dengan nilai yang diprediksi oleh model regresi. Hal ini dapat terjadi ketika ada pola dalam kesalahan prediksi yang berulang pada interval waktu tertentu.

e. Analisis Regresi Linier

Analisis Regresi Linier Berganda. Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

f. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

g. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

b) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4. 8
Hasil Uji Statistic Descriptif

	Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Sum	Mean	Std. Deviation
Human Relation	62	25.00	40.00	2126.00	34.2903	3.68598
Lingkungan Kerja Fisik	62	11.00	24.00	1176.00	18.9677	3.26415
Etos Kerja	62	22.00	36.00	1836.00	29.6129	3.32085
Valid N (listwise)	62					

Sumber : Data Skunder Hasil pengujian SPSS 26

Berdasarkan hasil uji deskriptif di atas, peneliti dapat mendeskripsikan sebaran data yang diperoleh :

1. Data variabel Human Relations (X_1) memiliki nilai rata-rata 34,2903, nilai maksimum 40, dan nilai minimum 25. 3.68598 adalah definisi standar human relation .
2. Berdasarkan data tersebut, variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) memiliki nilai rata-rata 18,9677, nilai maksimum 24, dan nilai minimum 11. 3.26415 adalah definisi yang diterima dari lingkungan kerja fisik.
3. Berdasarkan data tersebut, Variabel Etos Kerja (Y) memiliki nilai rata-rata 29,6129,

nilai maksimum 36, dan nilai minimum 22.
Standar deviasi Etos Kerja adalah 3,32085.

a. Uji Validitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Human Relation (X₁)

No	Indikator	r hitung / Total Correlation	r table / df = (N-2)	Keterangan
1	X1.1	0,618	0,250	Valid
2	X1.2	0,696	0,250	Valid
3	X1.3	0,500	0,250	Valid
4	X1.4	0,548	0,250	Valid
5	X1.5	0,399	0,250	Valid
6	X1.6	0,604	0,250	Valid
7	X1.7	0,691	0,250	Valid
8	X1.8	0,701	0,250	Valid
9	X1.9	0,630	0,250	Valid
10	X1.10	0,603	0,250	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2024)

Tabel 4. 10
Hasil Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

No	Indikator	r hitung / Total Correlation	r table / df = (N-2)	Keterangan
1	X1.1	0,704	0,250	Valid
2	X1.2	0,777	0,250	Valid
3	X1.3	0,828	0,250	Valid
4	X1.4	0,892	0,250	Valid
5	X1.5	0,839	0,250	Valid
6	X1.6	0,876	0,250	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2024)

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Etos Kerja (Y)

No	Indikator	r hitung / Total Correlation	r table / df = (N-2)	Keterangan
1	X1.1	0,532	0,250	Valid
2	X1.2	0,603	0,250	Valid
3	X1.3	0,490	0,250	Valid
4	X1.4	0,754	0,250	Valid
5	X1.5	0,713	0,250	Valid
6	X1.6	0,687	0,250	Valid
7	X1.7	0,671	0,250	Valid
8	X1.8	0,662	0,250	Valid
9	X1.9	0,644	0,250	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2024)

Setiap item dalam pernyataan r menghitung > tabel r (0,250) dan nilai positif, seperti yang dapat dilihat pada tabel di atas. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa masing-masing klaim ini dianggap benar dan valid

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 12
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	30.8710	11.163	0.497	0.751
X1.2	30.9839	10.705	0.587	0.738
X1.3	30.6129	11.979	0.387	0.764
X1.4	30.7581	11.465	0.414	0.761
X1.5	31.0484	11.817	0.183	0.803
X1.6	31.2581	10.424	0.415	0.768
X1.7	30.6290	11.385	0.613	0.743
X1.8	30.7258	11.251	0.622	0.741
X1.9	30.7258	11.514	0.537	0.749
X1.10	31.0000	11.082	0.468	0.754

Sumber: Data pengolahan primer dengan SPSS 26

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,776	10

Sumber: Data pengolahan primer dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS versi 26, nilai Cronbach's Alpha variabel Human Relations sebesar 0,776 melebihi nilai 0,60. Dapat disimpulkan bahwa variabel Human Relation (X₁) reliabel.

Tabel 4. 14
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	15.7903	8.037	0.576	0.908
X1.2	15.7419	8.031	0.689	0.892
X1.3	15.7903	7.709	0.752	0.882
X1.4	15.9032	6.876	0.827	0.870
X1.5	15.7742	7.522	0.762	0.880
X1.6	15.8387	7.088	0.806	0.873

Sumber: Data pengolahan primer dengan SPSS 26

Tabel 4. 15
Hasil Uji Reliabilitas (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,902	6

Sumber: Data pengolahan primer dengan SPSS 26

Nilai Cronbach's alpha sebesar 0,902 menunjukkan bahwa nilainya jauh di atas angka 0,60 dari hasil tes yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Variabel lingkungan kerja fisik (X₂) menunjukkan reliabilitas yang tinggi

Tabel 4.16
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	26.9032	8.810	0.319	0.822
X1.2	26.0161	9.196	0.487	0.787
X1.3	26.2742	9.383	0.327	0.808
X1.4	26.3548	8.495	0.663	0.764
X1.5	26.5968	8.409	0.595	0.772
X1.6	26.5000	8.943	0.590	0.775
X1.7	26.2097	8.857	0.561	0.778
X1.8	26.0161	9.098	0.565	0.779
X1.9	26.0323	9.146	0.543	0.781

Sumber: Data pengolahan primer dengan SPSS 26,2024

Tabel 4.17
Hasil Uji Reliabilitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,805	9

Sumber: Data pengolahan primer dengan SPSS 26,2024

Nilai Cronbach's alpha sebesar 0,805 menunjukkan bahwa nilainya jauh di atas angka 0,60 dari hasil tes yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Variabel Etos Kerja (Y) menunjukkan reliabilitas yang tinggi

c. Uji Normalitas

Tabel 4.18
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.41566204
Most Extreme Differences	Absolute	0.083
	Positive	0.061
	Negative	-0.083
Test Statistic		0.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data pengolahan primer dengan SPSS 26,2024

Berdasarkan hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS 26, diketahui bahwa tingkat signifikansinya adalah 0,200, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga analisis faktor dapat dilanjutkan

d. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinieritas

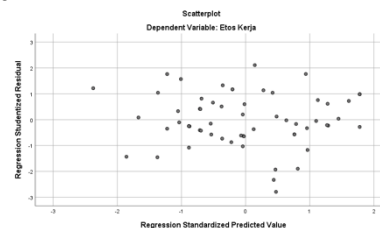
Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	(Constant)	9.404	2.969		3.167	.002		
1	Human Relation	.387	.099	.429	3.904	.000	.742	1.347
	Lingkungan Kerja Fisik	.366	.112	.360	3.277	.002	.742	1.347
a. Dependent Variable: Etos Kerja								

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26,2024

Ditetapkan bahwa model regresi tidak memiliki multikolinieritas berdasarkan temuan uji multikolinieritas yang disebutkan di atas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai toleransi sebesar 0,742 yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,803 yang kurang dari 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki multikolinieritas

e. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26,2024

Gambar 4.4
Heteroskedastisitas Uji Normalitas

Jelas dari gambar heteroskedastisitas dari uji normalitas yang disebutkan di atas bahwa heteroskedastisitas tidak ada karena titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah tanpa menciptakan pola tertentu

f. Uji Auto Korelasi

Tabel 4.20
Hasil Uji Auto Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.686 ^a	0.471	0.453	2.456	2.144

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 26,2024

D	D1	Du	4-dL	4-dU
2,144	1,5232	1,6561	2,4768	2,3439

Sumber : Sumber : Data Primer yang telah di olah MS. Excel 2019

Kesimpulannya adalah bahwa tidak ada autokorelasi yang signifikan berdasarkan hasil uji Durbin Watson tersebut

g. Uji Analisis Regresi

Tabel 4. 21
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Antara variabel *Human Relation*(X1) Terhadap Etos Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10,706	3,172		0,001
	Human Relation	0,551	0,092	0,612	0,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data pengolahan primer dengan SPSS 26,2024

1. Nilai konstanta (a) sebesar 10,706 hal ini artinya bahwa nilai konstanta Human Relation yaitu sebesar 10,706.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel Human Relation (X1) adalah 0,551. Artinya, jika Human Relation (X1) meningkat sebesar 1%, Etos Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,551 (positif). Sebaliknya, jika Human Relation (X1) mengalami penurunan sebesar 1%, Etos Kerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,551.
3. Regresi linear sederhana antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Etos Kerja Karyawan (Y), berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 22
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18,458	2,062		0,000
	Lingkungan Kerja Fisik	0,588	0,107	0,578	0,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data pengolahan primer dengan SPSS 26,2024

Dari persamaan tersebut dapat diperoleh pemahaman sebagai berikut: Konstanta (a) adalah 18,458, yang menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja Fisik Karyawan ($X_2 = 0$), maka nilai Etos Kerja Karyawan (Y) adalah 18,458. Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik Karyawan (X2) adalah 0,588. Artinya, jika Lingkungan Kerja Fisik Karyawan (X2) meningkat sebesar 1%, Etos Kerja Karyawan

(Y) akan meningkat sebesar 0,588. Sebaliknya, jika Lingkungan Kerja Fisik Karyawan (X2) mengalami penurunan sebesar 1%, Etos Kerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,588

Tabel 4. 23
Hasil Dari Analisis Regresi Berganda Antara Variabel *Human Relation* (X1), dan Lingkungan Fisik Kerja (X2) terhadap Etos Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,404	2,969		0,002
	Human Relation	0,387	0,099	0,429	0,000
	Lingkungan Kerja Fisik	0,366	0,112	0,360	0,002

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Data pengolahan primer dengan SPSS 26,2024

Nilai konstanta 9,404 menunjukkan bahwa jika nilai dari variabel Human Relation (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) = 0, maka Etos Kerja Karyawan diprediksi memiliki nilai sebesar 9,404.

Variabel Human Relation (X1) dengan koefisien regresi 0,387 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin dalam Human Relation diperkirakan akan meningkatkan Etos Kerja sebesar 0,387 kali. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) sebesar 0,366 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan 1 poin dalam Lingkungan Kerja Fisik diperkirakan akan meningkatkan Etos Kerja Karyawan sebesar 0,366 kali

h. Analisis Korelasi

Tabel 4. 24
Hasil Dari Analisis korelasi sederhana Antara *Human Relation* (X1) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y)

Model Summary								
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	df1	df2
1	0,612 ^a	0,375	0,364	2,648	0,375	35,931	1	60

a. Predictors: (Constant), Human Relation

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26,2024

Dari tabel tersebut, dengan koefisien korelasi sebesar 0,612, dan mengacu pada interpretasi nilai korelasi, hubungan antara Human Relation dengan Etos Kerja Karyawan dikategorikan sebagai kuat

Tabel 4. 25
Hasil Dari Analisis korelasi sederhana Antara Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.578 ^a	.334	.323	2.732	.334	30.110	1	60	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26,2024

Berdasarkan tabel tersebut, dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,578, dan mengacu pada interpretasi nilai korelasi, hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik dikategorikan sebagai kuat

Tabel 4. 26
Hasil Dari Analisis korelasi Berganda Antara Human Relation (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.686 ^a	.471	.453	2.456	.471	26.250	2	59	.000

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26,2024

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh nilai koefisien sebesar korelasi sebesar 0,686 yang artinya Human Relation (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2) memiliki pengaruh kuat terhadap Etos Kerja Karyawan (Y).

i. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 27
Hasil Uji Dari Koefisien Determinasi Variabel Human Relation (X1) Pada Etos Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.364	2.648

a. Predictors: (Constant), Human Relation

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26,2024

Berdasarkan tabel 4.27, koefisien determinasi (R-square) adalah 0,375. Dengan demikian, besarnya pengaruh variabel Human Relations (X1) terhadap Etos Kerja (Y) yaitu 37,5% sisanya sebanyak 62,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4. 28
Hasil Uji Dari Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Etos Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.323	2.732

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26,2024

Berdasarkan tabel 4.28, koefisien determinasi (R-square) adalah 0,334. Dengan demikian, besarnya pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) terhadap Etos Kerja (Y) yaitu 33,4% sisanya sebanyak 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4. 29
Hasil Dari Uji Koefisien Determinasi Variabel Human Relation (X1) dan Lingkungan Fisik (X2) Terhadap Etos Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.453	2.456

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

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26,2024

Berdasarkan tabel 4.29, koefisien determinasi (R-square) adalah sebesar 0,471. Dengan demikian besarnya pengaruh variabel Human Relation (X₁) dan Lingkungan Kerja Fisik (X₂) terhadap Etos Kerja (Y) adalah 47,1% sisanya sebanyak 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

j. Uji Hipotesis

Tabel 4. 30
Hasil Dari Uji T Antara variabel Human Relation (X₁) Terhadap Etos Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.706	3.172		.001
	Human Relation	.551	.092	.612	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.22 dapat diketahui bahwa nilai t hitung 5,994. Ini menunjukkan bahwa, nilai t hitung 5,994 > nilai t tabel 1,67065. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha

diterima. Karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh signifikan Human Relation terhadap Etos Kerja karyawan.

Tabel 4. 31
Hasil Uji T Antara Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.458	2.062		.950
	Lingkungan Kerja Fisik	.588	.107	.578	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Nilai t yang dihitung, berdasarkan tabel 4.31, adalah 5,487. Nilai t hitung $5,487 >$ nilai t tabel 1,67065, menurut temuan ini. Akibatnya, H_a disetujui dan H_o ditolak. Mengingat bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat dikatakan bahwa etos kerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja fisik karyawan.

Tabel 4. 32
Hasil Uji F Simultan Human Relation (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Etos Kerja (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	316.749	2	158.374	26.250
	Residual	355.961	59	6.033	
	Total	672.710	61		

a. Dependent Variable: Etos Kerja

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

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 26, 2024

Nilai F yang dihitung, yang lebih tinggi dari nilai F tabel 3,15, F hitung adalah 26,250 berdasarkan Tabel 4.32. Akibatnya, H_a disetujui dan H_o ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Human Relation (X_1) memiliki pengaruh positif dan bersamaan terhadap Etos Kerja (Y)

5. KESIMPULAN

Kesimpulan berikut telah diambil dari studi tentang dampak Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja karyawan warehouse pada PT. Talkindo Slaksa Anugerah Tangerang Selatan :

- Human Relation berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan pada

warehouse PT. Talkindo Slaksa Anugerah Tangerang Selatan, dengan besar pengaruh sekitar 37,5% . Ini artinya semakin baik Human Relation maka akan meningkatkan Etos Kerja karyawan, demikian juga sebaliknya semakin buruk Human Relation maka akan berdampak pada rendahnya Etos Kerja karyawan.

- Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja karyawan pada warehouse PT. Talkindo Slaksa Anugerah Tangerang Selatan, dengan besar pengaruh sekitar 33,4%. Ini artinya semakin baik Lingkungan Kerja Fisik maka akan meningkatkan Etos Kerja karyawan warehouse PT. Talkindo Slaksa Anugerah Tangerang Selatan, demikian juga sebaliknya semakin buruk Lingkungan Kerja Fisik maka akan berdampak pada rendahnya Etos Kerja karyawan.
- Human Relation dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja karyawan warehouse PT. Talkindo Slaksa Anugerah Tangerang Selatan, dengan besar pengaruh sekitar 47,1%. Ini .artinya baiknya Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik akan berpengaruh terhadap peningkatan Etos Kerja Karyawan, demikian juga sebaliknya buruknya Human Relation dan Lingkungan Fisik Kerja maka akan berdampak pada rendahnya Etos Kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Edy Sutrisno (2017) Fungsi Manajemen. Manajemen Sumber Daya Manusia. 9.Jakarta : Kencana
- Effendy, O. U. (2021). Human Relations dan Public Relations. Bandung: Cv. Mandar Maju
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Multivariete. Semarang: Universitas Diponegoro.

- [5] Husein Umar (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [6] Howard M. Carlisle (2019). Definisi Manajemen (12 ed). Jakarta : Mc Graw Hill Education
- [7] Kartono. 2017. Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama
- [8] Munaef. (2020). Etos Kerja. Aplikasi Manajemen, 79. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [9] Nurhayati dan Supomo. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Bandung: Yrama Widya.
- [10] Onong. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga
- [11] Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: CV Alfabeta.
- [12] Purnomo, Rochmat Aldy. 2017. Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS. Cetakan ketiga. Ponorogo: Wade Group
- [13] Sinamo, Jansen. (2020). 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Dharma Mahardika
- [14] Sedarmayanti. (2017). No Title. Fisik Lingkungan Kerja. 21. Jakarta: PT. Citra Aditya Bakti
- [15] Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- [16] Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Kencana.
- [17] Timotius, Kris H. 2017. Pengantar Metodologi Penelitian. Pendekatan Manajemen Pengetahuan Untuk Perkembangan Pengetahuan. Yogyakarta: Andi (Anggota IKAPI).
- [18] Umar, H. (2019). Metode riset manajemen perusahaan. Gramedia Pustaka Utama.
- [19] Arifah, N. (2015). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- [20] Da Silva, G. (2020). Strategi Pemimpin dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai di RSUD Hanau Pembuang Hulu Kabupaten Seruyan (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palangkaraya).
- [21] Deviyanti, D., & Utami, E. (2023). Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Human Relations Dalam Komunikasi Organisasi Pada Startup di Indonesia. Jurnal Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi, 7(2), 308-326.
- [22] Erniwati, E., Parlindungan, G. T., & Fatia, A. (2023). Pengaruh Human Relation dan Budaya Organisasi terhadap Etos Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kota Pariaman. Jurnal Point Equilibrium Manajemen dan Akuntansi, 5(1), 1-11.
- [23] Fadillah, R., Sulastini, S., & Hidayati, N. (2017). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. Jurnal bisnis dan pembangunan, 6(1), 1-9.
- [24] Hardianti, M., Taslim, D., Tenri, S. P. D., & Agung, W. K. (2022). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Equiport Inti Indonesia. Jurnal Manajemen, 2(1).
- [25] Hidayah, K. N. (2018). Pengaruh Human Relation dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Sumber Abadi bersama Gondanglegi melalui variabel etos kerja (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- [26] Karyoto, K. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Qolbu Insan Mandiri Kabupaten Batang. Ic-Tech; Vol 12 No 2 (2017): Ic-Tech Volume Xii No.2 Oktober 2017 ; 2622-8092 ; 1907-7912 ; 10.47775/Ictech.V12i2