ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v5i3.5826

PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI SUMATERA BARAT

The Influence of Human Relations and Work Environment on Work Ethic at the Department of Energy and Mineral Resources of West Sumatra Province

Maria Magdalena & Bintang Maharani
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang
mariamagdalena@akbpstie.ac.id; bintangmaharani690@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Apr 7, 2025	Apr 27, 2025	May 13, 2025	May 18, 2025

Abstract

Employee work ethic is one of the key factors in improving organizational performance, particularly in the government sector. However, low levels of enthusiasm and work motivation among employees can still be found, which may affect the achievement of organizational goals. This study aims to analyze the influence of human relation and work environment on employee work ethic at the Energy and Mineral Resources Office (Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral or ESDM) of West Sumatra Province. A quantitative approach with a survey method was used. The population of the study consisted of all 62 employees of the ESDM Office, and total sampling was applied. The instrument used was a closed-ended questionnaire with a Likert scale, while the data analysis technique was multiple linear regression processed using SPSS software. The results show that the human relation variable has a positive and significant effect on

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

employee work ethic, with a t-value of 3.827, greater than the t-table value of 1.67109, and a significance level of 0.000 < 0.05. Similarly, the work environment variable also has a positive and significant effect, with a t-value of 2.148 > t-table 1.67109 and a significance level of 0.036 < 0.05. These findings indicate that improving the quality of interpersonal relationships among employees and creating a conducive work environment can significantly enhance work ethic. Therefore, both factors should be prioritized in human resource development strategies within government institutions.

Keywords: Human Relation; Work Environment; Work Ethic

Abstrak: Etos kerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama di sektor pemerintahan. Namun, masih ditemukan rendahnya semangat dan motivasi kerja pegawai yang dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Barat. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 62 orang dan dijadikan sampel secara total sampling. Instrumen yang digunakan berupa angket tertutup dengan skala Likert, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda yang diolah menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar 3,827 lebih besar dari t-tabel 1,67109 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Begitu pula variabel lingkungan kerja yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, dengan nilai t-hitung sebesar 2,148 > t-tabel 1,67109 dan signifikansi 0,036 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas hubungan antarpegawai serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan etos kerja secara signifikan. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut perlu menjadi perhatian utama dalam strategi pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintah.

Kata Kunci: Human Relation; Lingkungan Kerja; Etos Kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman seperti sekarang ini, berbagai perusahaan banyak menghadapi tuntunan untuk melakukan perbaikan dalam segela aspek agar dapat mempertahankan keberlangsungan perusahaannya (Hamdani et al., 2022). Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan tersebut (Hamdani et al., 2022). Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan berkreativitas dalam suatu organisasi (Hakim, 2023).

Secara umum etos kerja merupakan seperangkat sikap,nilai dan keyakinan yang dimiliki seseorang atau kelompok dalam menjalankan pekerjaan mereka (Saputra et al., 2018; Zulher,

2020). Etos kerja mencerminkan disiplin, jujur, tanggung jawab, tekun, sabar yang berdasar pada etika yang harus dilakukan di tempat kerja (Handayati & Harsono, 2021) (Tirtana & Wijayanti, 2023). Tanpa memiliki etos kerja seorang pegawai akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya tidak akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan target yang diinginkan (Pradita et al., 2018).

Terbentuk etos kerja apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal (Febriani et al., 2024). Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif (Yosepa et al., 2020). Apabila pada suatu perusahaan atau organisasi maupun instansi pegawai memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka organisasi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya (Muhammad et al., 2019).

Etos kerja dinas ESDM Provinsi Sumatera barat di pengaruhi beberapa faktor salah satunya tanggung jawab pegawai dalam instansi. Banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja dan kurang disiplin dalam mematuhi jam kerja. belum menyadari sepenuhnya tanggung jawab atas pekerjan. Selain itu, dalam beberapa situasi tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas dan juga dinilai belum optimal. Banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu kerena kurangnya tanggung jawab dan minimalnya kolabarasi antar pegawai, ini juga dapat berhubungan dengan etika dan moralitas, di mana seseorang pegawai yang bertanggung jawab dianggap memiliki integritas, dapat dipercaya, dan memiliki komitmen terhadap tugasnya. Tanggung jawab dapat mempengaruhi kinerja individu dan keberhasilan kelompok, karena seseorang yang memiliki rasa tanggung jawab akan lebih berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh dedikasi.

Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat adalah salah satu organisasi perangakat Dearah (OPD) yang ada di pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Yang mampu berperan dalam mencapai visi dan misi pembangunan dearah. Peningkatan tingkat semangat kerja pegawai dapat di pengaruhi oleh faktor dalam (internal) serta faktor dari luar (eksternal). Dinas ESDM perlu memiliki etos kerja yang tinggi dalam pekerjaannya, mewujudkan tercapainya tujuan kerja dinas esdm serta membantu jalanya roda pemerintahan yang memiliki tugas cukup berat dalam hal pemberian layanan memuaskan kepada masyarakat. Etos kerja yang dimiliki pegawai dapat dilihat dalam perilaku individu tersebut dalam bekerja seperti datang dan

pulang kerja sesuai jam kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, jujur, dam memiliki semangat tinggi dalam bekerja .

Dinas energi dan sumber daya mineral provinsi sumatera barat mempunyai tugas dan fungsi menetapkan program dan kegiatan pengembangan energi dan sumber daya mineral. Dalam pelaksanaan tugas Dinas ESDM mengandalkan sumber daya manusia yang berkualitas dan terlatih untuk mengelola progam dengan baik. Agar tujuan oraganisasi dapat tercapai maka pihak oragnisasi harus dapat menjaga hubungan baik antara orang-orang (*relation human*) dalam organisasi supaya mereka satu sama lain dapat bekerja sama dengan baik dalam menjalankan program kerja oraganisasi atau perusahaan. Suatu organisasi dapat mencapai tujuanya dikarenakan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggota pegawai didalamnya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi.

Dalam upaya meningkatkan tanggung jawab pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat terdapat fenomena yaitu tidak tercapainya target yang telah ditetapkan, serta kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil observasi data tanggung jawab Dinas Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat terlihat adanya capaian perbidang pegawai yang tidak mencapai target untuk bidang air tanah & geologi pada tahun 2023 sebesar 80% di kategori cukup ini artinya bidang air tanah & geologi belum memenuhi target yang diingikan oleh Dinas ESDM Provinsi Sumatera Barat.

Dinas energi sumber daya mineral (ESDM) Provinsi Sumatera Barat memainkan peran penting dalam pengelolaan sumber daya energi dan mineral di wilayah tersebut. Sebagai instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas pengembangan dan pengelolaan sumber daya energi, kinerja pegawai di kantor ini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan berbagai program dan kebijakan pemerintah di sektor energi. Budaya organisasi di Dinas Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) Provinsi Sumatra Barat mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang telah terbentuk dan berkembang seiring waktu. Budaya organisasi ini mempengaruhi bagaimana pegawai berperilaku, bekerja sama dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Rosalina & Apiska, (2018) *human relation* adalah komunikasi persuasive yang melakukan seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam

organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan berkerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan.

Human relation merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam suatu periode tertentu. Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperlukan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksankan proses produksi tersebut.

Menurut Amrullah Nur,(2019) menyatakan bahwa *human relation* adalah hubungan antar kemanusiaan atau lebih yang lebih ditekankan hubungan manusia, namun tidak hanya dalam hal komunikasi saja didalam peleksanaanya terkandung nilai-nilai kemanusian serta unsur-unsur kejiwaan yang amat mendalam untuk mengubah sifat, pendapat, atau perilaku seorang. Pribadi serta aspek-aspek kejiwaan lainya yang terdapat dalam diri manusia yang menuju suatu kebahagian dan puas hati.

Menurut Wahyuni et al., (2022) Lingkungan kerja merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu tempat dinas yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Lingkungan Kerja adalah tempat dimana keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan kerja sekitarnya dimana seorang bekerja, produk perusahaan dihasilkan.lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai persesorangan maupun sebagai kelompok.(Abdul, 2018)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja. (Ekon et al., 2024) .

Dewi & Tjiptogoro, (2019) menyatakan lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai. dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja. Dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, minsalnya keberhasilan, musik dan lain-lain.

Menurut Tiswanti et al., (2022) Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

ESDM Provinsi Sumatera Barat menuntut pegawai untuk bekerja dengan baik, sesuai dengan aturan-aturan dan target yang ditetapkan, akan tetapi pihak kantor kurang memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi etos kerja pegawai seperti human relation dan lingkungan kerja. Kurangnya perhatian manajemen terhadap aspek-aspek tersebut menyebabkan kurang maksimalnya pegawai dan akibatnya memperlambat pencapaian tujuan kantor. Berdasarkan permasalahan diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang "Pengaruh *human relation* dan Lingkungan Kerja terhadap etos kerja pegawai dinas energi sumber daya manusia Provinsi Sumatera Barat".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh human relation dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 62 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, jumlah sampel penelitian ini adalah sebanyak 62 orang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan rentangb dari bulan februari 2025-April 20205. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel: etos kerja pegawai (Y), human relation (X1), dan lingkungan kerja (X2). Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor item dengan skor total menggunakan bantuan program SPSS. Item dinyatakan valid jika nilai korelasinya lebih besar dari 0,3 (Yusuf, 2017). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dan dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2017). Data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data karakteristik masing-masing variabel menggunakan persentase dan

skor rata-rata. Sementara itu, analisis inferensial dilakukan dengan uji regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh human relation dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai. Sebelum uji regresi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (dengan nilai VIF dan Tolerance), dan uji heteroskedastisitas (menggunakan uji Glejser). Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Seluruh pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS.

HASIL

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan keketapan dan konsistensi persamaan regresi. Uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas digunakan sebagai alat pengujian asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data dalam keadaan normal atau tidak, maka akan dilakukan dengan metode Kolmogorov Smirnov dengan alat bantu SPSS. Distribusi data dikatakan normal apabila nilai Asymp significance lebih besar dari 0,05 (Ghozali, 2013). Indikator yang digunakan Uji kolmogrov-smirnov dengan pedoman yaitu :

   a. Jika nilai signifikansi > 0,05.,maka berdistribusi normal
   b. Jika nilai signifikansi < 0,05.,maka tidak berdistribusi normal

Tabel 1. Uji Normalitas
One-sample Kolmogorov-smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.73059745
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.046
	Negative	-.061
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dilihat hasil pengujian menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, hal tersebut terlihat pada nilai Asimp *Sig* 0,200 yaitu lebih besar dari Alpha (0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal, memungkinkan dilakukannya tahapan pengolahan data selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang terakumulasi secara linier. Ketika keadaan ini terjadi, sulit untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi gejala multikolinearitas pada suatu model penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan nilai toleransi atau variance inflasi faktor (VIF).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur uji multikolinearitas yaitu *Variance Inflution Factor* (VIF) dan *Tolenrance* dengan standar untuk VIF besar dari 10 dan *Tolerance* besar dari 0,1 maka penelitian terbatas dari gejala multikolinearitas, sebaliknya jika VIF kecil dari 10 dan *Tolerance* kecil dari 0,1 maka penelitian terebut tidak terbatas dari gejala multikolinearitas (Sunyoto, 2012).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolienaritas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Human Relation	.870	1.149
	Lingkungan Kerja	.870	1.149
a. Dependent Variable: Etos Kerja Pegawai			

Sumber: Data diolah Tahun 2025) SPSS23

Berdasarkan pada uji multikolienaritas tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel *Human Relation* dan Lingkungan Kerja lebih besar dari angka *tolerance* > 10% dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih kecil dari nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak ada terjadi multikolienaritas, maka dapat disimpulkan data tersebut dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan heteroskedastisitas, dapat digunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi dari uji Glejser ≥ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi dari uji Glejser < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah heteroskedastisitas (Rudi, 2020)

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Human Relation (X1)	0.111	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerj(X2)	0.475	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: (Data diolah Tahun 2025) SPSS23

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai sign setiap variabel independent tersebut itu diatas 0,05, maka artinya pada uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara Human Relation, lingkungan kerja dan etos kerja pegawai dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koofisien Regresi
Etos Kerja Pegawai (Y)	Konstanta (a)	45.260
	Human Relation (X1)	0. 455
	Lingkungan Kerja (X2)	0, 300

Sumber :(Data diolah Tahun 2025) SPSS23

Berdasarkan pada tabel 4.16 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

Y = α + β1 X1 β2 X2 + e

Y = 45.260 + 0.455 X1 + 0,300 X2+ e

Dimana artinya Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Dari persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 45.260, artinya jika pada variabel *Human Relation* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) di asumsikan dengan nol, maka etos kerja pegawai bernilai 45.260 satuan.
2. Koefisien *Human Relation* 0,455 artinya Koefisien regresi *Human Relation* menunjukan arah positif. Hal ini berarti jika *Human Relation* meningkat satu satuan maka etos kerja pegawai meningkat 0,455 satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan.
3. Koefisien lingkungan kerja 0,300 artinya Koefisien regresi lingkungan kerja menunjukan arah positif. Hal ini berarti jika lingkungan kerja *m*eningkat satu satuan maka etos kerja pegawai meningkat 0,300 satuan, dengan asumsi variabel *human relation* konstan.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t Statistik (Uji t)

Pengujian dilakukan untuk menilai pengaruh variabel bebas *Human Relation* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara individual terhadap variabel terikat, yaitu Etos Kerja (Y). Ghozali (2017:56) menegaskan bahwa uji-t digunakan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada kriteria sebagai berikut.

1) Jika nilai signifikansi lebih kecil (<) dari 0,05 maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2) Jika nilai signifikansi lebih besar (>) dari 0,05 maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dari proses pengujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	T Tabel	T hitung	Sig.	Kesimpulan
Human Relation(X1)	1.67109	3.827	.000	H_1diterima.
Lingkungan Kerja(X2)	1.67109	2.148	.036	H_2 diterima.

Sumber: Data diolah Tahun 2025) SPSS23

Berdasarkan tabel 5, uji secara parsial dapat diketahui bahwa setiap variabel independent *Human Relation* dan Lingkungan Kerja memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dimana *Human Relation* memiliki t-hitung sebesar 3.827 > t-tabel 1.67109 dan Lingkungan Kerja memiliki t-hitung sebesar 2.148 > t-tabel 1.67109 dapat disimpulkan bahwa masing-masing variable independen berpengaruh positif terhadap Etos kerja pegawai (variabel dependen).

a. Pengaruh variabel *Human Relation* terhadap etos kerja pegawai (H_1)

   Variabel *Human Relation* (X_1) berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 3.827 > t-tabel 1.67109 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0.000< 0,05) maka Ho ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap etos kerja pegawai (H_2)

   Variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel 2.148 > t-tabel 1.67109, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha (0,036 < 0,05) maka Ho ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan aplikasi SPSS, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,827 yang lebih besar dari t-tabel 1,67109 dan nilai signifikansi sebesar 0,000

< 0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai diterima.

Temuan ini menjawab rumusan masalah pertama terkait pengaruh *human relation* terhadap etos kerja, dengan bukti bahwa hubungan antarmanusia dalam organisasi secara statistik signifikan memengaruhi semangat dan dedikasi kerja pegawai. Penafsiran terhadap hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas hubungan antara pegawai, atasan, dan rekan kerja, maka semakin tinggi pula etos kerja yang ditunjukkan.

Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh H. Sri & Seno (2022) serta Tommy (2017) yang menunjukkan bahwa *human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Artinya, ketika hubungan antarmanusia dijalin secara harmonis dan komunikatif, akan tercipta suasana kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan motivasi kerja.

Lebih lanjut, hasil ini mendukung teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa interaksi sosial dan dukungan interpersonal di tempat kerja merupakan salah satu determinan utama motivasi dan perilaku kerja. Dengan demikian, temuan ini memperkuat teori klasik tentang hubungan manusia (human relations theory) yang menekankan pentingnya dimensi sosial dalam dunia kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diajukan modifikasi teori bahwa *human relation* tidak hanya berperan sebagai faktor pendukung lingkungan kerja, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam peningkatan kinerja melalui pembentukan etos kerja yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu memfasilitasi komunikasi yang efektif, membangun kepercayaan antarpegawai, serta menciptakan iklim kerja yang inklusif dan suportif.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Nilai t-hitung sebesar 2,184 > t-tabel 1,67109 dan nilai signifikansi sebesar 0,036 < 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua diterima.

Hasil ini menjawab rumusan masalah kedua, yaitu bahwa kondisi lingkungan kerja memengaruhi tinggi rendahnya etos kerja pegawai. Interpretasi dari temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat, dedikasi, dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas mereka.

Temuan ini didukung oleh penelitian Yonaldi et al. (2018), Suryadin & Mistar (2020), dan Evendi et al. (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat membentuk kelompok kerja yang solid dan beretos kerja tinggi. Lingkungan kerja yang sehat mencakup elemen fisik seperti fasilitas kerja dan kebersihan, serta elemen psikososial seperti dukungan sosial, iklim organisasi, dan kepemimpinan.

Berdasarkan teori motivasi Herzberg, lingkungan kerja termasuk dalam faktor hygiene yang, jika tidak diperhatikan, dapat menurunkan motivasi kerja. Namun, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja bukan hanya sebagai faktor pelengkap, melainkan juga berfungsi sebagai penggerak utama etos kerja. Dengan demikian, teori yang ada dapat dimodifikasi bahwa dalam konteks kerja modern, lingkungan kerja telah menjadi elemen strategis dalam pembentukan perilaku kerja yang produktif.

Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik akan mendapatkan dampak berantai, berupa meningkatnya kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen pegawai. Oleh karena itu, hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja sebagai bagian integral dari strategi peningkatan kualitas SDM dan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Kesimpulan ini mengacu langsung pada tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi peningkatan etos kerja dalam suatu organisasi.

Pertama, *Human Relation* terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan antarindividu dalam lingkungan kerja yang ditandai dengan komunikasi yang efektif, sikap saling menghargai, dan dukungan sosial yang kuat—semakin tinggi pula etos kerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Hal ini sejalan dengan teori-teori sebelumnya yang menekankan bahwa hubungan interpersonal merupakan elemen strategis dalam membangun motivasi, semangat kerja, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang mendorong terciptanya relasi yang harmonis antarpegawai.

Kedua, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, dan memberikan kesempatan pengembangan diri terbukti mampu membentuk sikap dan perilaku kerja yang produktif. Temuan ini memperluas pemahaman bahwa lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik, melainkan juga mencakup dimensi psikologis dan budaya organisasi yang turut membentuk semangat kerja pegawai. Dengan demikian, perhatian terhadap desain lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan menjadi sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan etos kerja pegawai dapat dicapai melalui sinergi antara penguatan *Human Relation* dan perbaikan lingkungan kerja. Kedua faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, yang pada gilirannya mendukung pencapaian kinerja optimal dan tujuan strategis organisasi. Temuan ini tidak hanya memperkuat landasan teoritis dalam kajian manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan implikasi praktis dalam perumusan kebijakan organisasi terkait pembangunan budaya kerja yang produktif, sehat, dan kolaboratif.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul, S. R. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang*. *11*(21), 28–50. https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160/0

Amrullah Nur, M. (2019). Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Komodifikasi*, *8*, 314–334. https://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/Komodifikasi/article/view/11341

Dewi, P., & Tjiptogoro, S. D. (2019). Peningkatan kinerja melalui disiplin, motivasi dan lingkungan kerja pada satuan reskrim. *AKademi Jurnal Teknologi Pendidikan*, *8*, 183–194. 10.54892/jmpialidarah.v7i01.190

Ekon, W. J., Saifuddin, Rahmat, R., Siska, Y., & Soehartatiek. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Oragnisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di SMP Negari 2 Sumbermanjing Wetan. *Jurnal ILMIAH M-Progress*, *14*, 321–332. https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i2.1230

Febriani, S., Herlina, E., & Toto, T. (2024). Pengaruh Human Relations dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja (Suatu Studi Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, *4*(2), 65–80. https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/6058

Hakim, L. (2023). Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, *1*(2), 10–17. https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/AlZayn/article/view/86

Hamdani, F., Fauzia, A., Efendi, L. A., Liani, S. S., Togatorop, M., Ramadhani, R. W., & Yunita, Y. (2022). Pentingnya pengembangan soft skills generasi milenial dalam menghadapi tantangan pasca pandemi covid-19. *Indonesia Berdaya*, *3*(3), 485–494. https://ukinstitute.org/journals/ib/article/view/245

Handayati, R., & Harsono, M. (2021). Implementasi Sumber Daya Manusia Melalui Peran Work Ethic: Attitude Dan Character. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, *5*(1), 57–65. 10.22437/jssh.v5i1.13144

Muhammad, S. A., Fidyah, E. Y., & Siti, R. (2019). *Analisis Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai UPTD. Laboratorium Kesehatan Dearah Kabupaten Pati*. *045*. https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/1

Pradita, P., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). *Pengaruh Etos Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Pematangsiantar*. *6*(1), 39–49. https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i1.113

Rosalina, D., & Apiska, D. (2018). Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi. *Niagawan*, *7*(2), 69–79. https://doi.org/10.24114/niaga.v7i2.10752

Rudi, A. (2020). Pengujian Statistik Menggunakan SPSS. *Manajemen Dan Akuntansi*, 1–44. 10.56799/ekoma.v3i6.4912

Saputra, R. A., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2018). Analisis Penerapan Etos Kerja pada Perangkat Desa Kamanga Dua Kecamatan Tompaso. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(2). https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19659

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). CAPS.

Tirtana, D., & Wijayanti, A. (2023). ANALISA PENGARUH ETOS KERJA, KONFLIK KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. MBI. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Manajemen Agribisnis*, *1*(2), 57–70. https://jurnal.faperta-unras.ac.id/index.php/JUREKMA/article/view/150

Tiswanti, A., Ratnawati, Rahma, D., & Ansari. (2022). Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *JURNAL JUIIM*, *4*(1), 1–10. https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/JUIIM/article/view/147

Wahyuni, M. D., Gede, D., Mangku, S., Putu, N., & Yuliartini, R. (2022). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang. *J-Innovative.Org*, *3*, 9774–9784. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1549

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap tingkat etos kerja karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(3), 742. https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/7950

Zulher, Z. (2020). Analisis etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, *6*(2). https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1826