

SKRIPSI

**PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN PADA PT. ROBINSON CITRA MANDIRI TANJUNG BATU
KUNDUR**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau pekanbaru*



OLEH :

ZULFAHMI
175210440

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**

ABSTRAK

PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. ROBINSON CITRA MANDIRI TANJUNG BATU KUNDUR

ZULFAHMI
175210440

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sensus Sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan jumlah populasi yang ada yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur.

Kata Kunci: Human Relation, Etos Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF HUMAN RELATION ON EMPLOYEE WORK ETHOS IN PT. ROBINSON CITRA MANDIRI TANJUNG BATU KUNDUR

ZULFAHMI
175210440

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of human relations on the work ethic of employees at PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur. The population in this study are all employees who work at this company. The sampling technique in this study used Census Sampling, namely the determination of the sample based on the existing population of 40 people. Data collection techniques in this study using questioner, observation, interviews and documentation. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and Simple Linier Regression. The results of this study indicate that human relations has a significant effect on the work ethic of employees at PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur.

Key Word: Human Relation, Employee Work Ethos

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Human Relation terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua ayah Hermandan Ibu Isnawati yang selalu ada disamping ku dalam keadaan apapun, yang tak pernah lelah mendengar keluh kesahku, yang selalu mendoakan setiap langkah ku. terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu

membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini, terimakasih yang telah mendukung demi terselesaikannya skripsi ini.

2. Ibu Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih kepada Bapak Joni dan Pak Tamrin yang sudah membantu penulis untuk meneliti di perusahaan bapak yaitu PT. Robinson Citra Mandiri. Penulis mengucapkan terimakasih tak terhingga karena telah memberikan kesempatan untuk meneliti di perusahaan bapak.
7. Terimakasih kepada teman seperjuangan yang sudah selalu memotivasi dan mendukung selama drama perskripsian ini yaitu Adil Mardiansyah, Hervina dan Agus Kurniawan. Tanpa dukungan motivasi dari kalian, penulis tidak akan mampu menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 23 Januari 2022

Zulfahmi



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Human Relation	10
2.1.1 Pengertian Human Relation	10
2.1.2 Prinsip-Prinsip Human Relation	12
2.1.3 Teknik-teknik Human Relation.....	15
2.1.4 Fungsi dan Tujuan Human Relation	16
2.1.5 Faktor Manusia dalam Human Relation	18
2.1.6 Kunci Aktivitas Human Relation.....	19
2.1.7 Hambatan dalam Human Relation	21
2.1.8 Indikator Human Relation.....	21
2.2 Etos Kerja	23
2.2.1 Pengertian Etos Kerja.....	23
2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	26
2.2.3 Karakteristik Etos Kerja.....	29
2.2.4 Indikator Etos Kerja	30
2.3 Pengaruh Human Relation terhadap Etos Kerja	31
2.4 Penelitian Terdahulu	32
2.5 Kerangka Penelitian	33
2.6 Hipotesis Penelitian	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	35
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	35
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
3.6.1 Analisis Deskriptif	39
3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	39
1. Uji Validitas	39
2. Uji Reliabilitas.....	40
3.6.3. Analisis Regresi Linier Sederhana	41
3.6.4. Analisis Koefisien dan Koefisien Determinasi (R^2).....	40
1. Analisis Koefisien Korelasi	42
2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	43
3.6.5. Uji Hipotesis (Uji t Parsial)	44

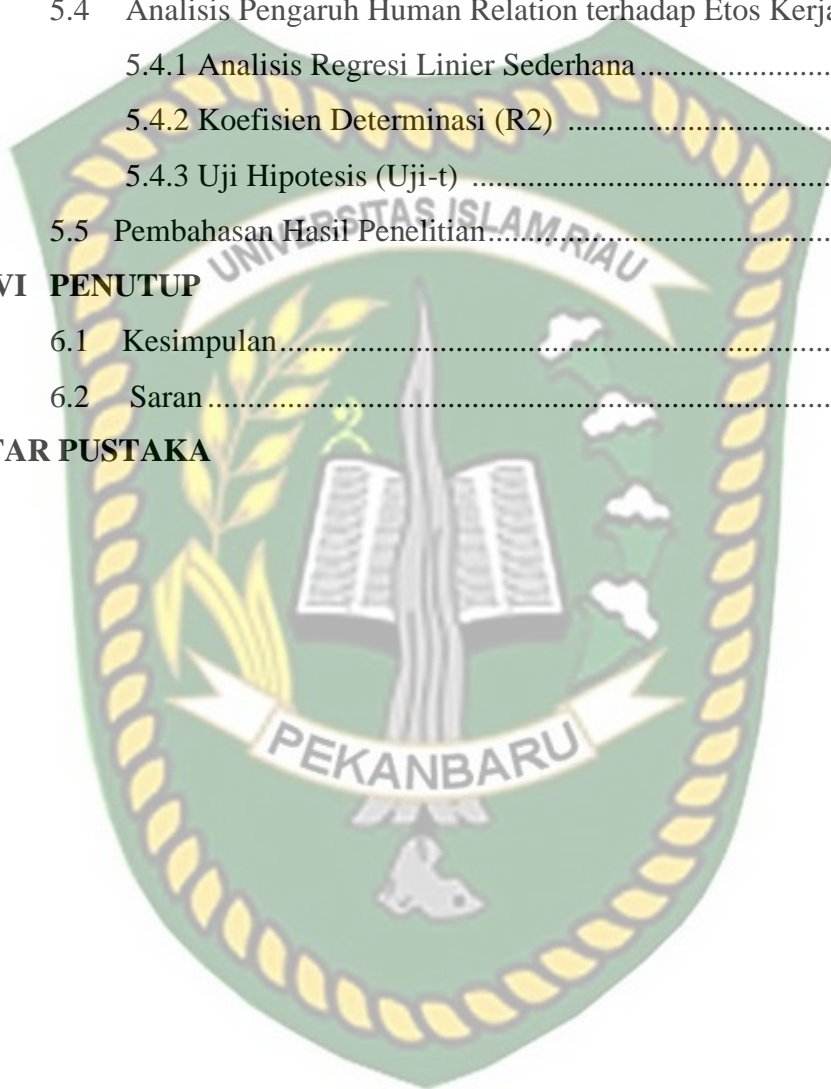
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan PT. Robinson Citra Mandiri	46
4.2 Visi dan Misi Perusahaan Robinson Citra Mandiri.....	47
4.3 Struktur Organisasi PT. Robinson Citra Mandiri	48
4.4 Tugas dan Wewenang PT. Robinson Citra Mandiri.....	49
4.5 Aktivitas Perusahaan PT. Robinson Citra Mandiri	51

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden.....	53
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	53
5.1.2 Usia Responden	54
5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden	55
5.1.4 Masa Kerja Responden	56
5.2 Uji Kualitas Data.....	57
5.2.1 Uji Validitas Data	57
5.2.2 Uji Reliabilitas	58

5.3	Analisis Deskriptif.....	59
5.3.1	Analisis Deskriptif Human Relation	59
5.3.2	Analisis Deskriptif Etos Kerja	73
5.4	Analisis Pengaruh Human Relation terhadap Etos Kerja	73
5.4.1	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	87
5.4.2	Koefisien Determinasi (R ²)	88
5.4.3	Uji Hipotesis (Uji-t)	90
5.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	91
BAB VI PENUTUP		
6.1	Kesimpulan.....	94
6.2	Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA		



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Komposisi Karyawan pada Bagian/bidang PT. Robinson Citra Mandiri Tg. Batu Kundur Kepulauan Riau Tahun 2021 ...	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	35
Tabel 3.2	Skala Pengukuran Likert	38
Tabel 3.3	Analisis Koefisien Korelasi	42
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden....	53
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia Responden	54
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi Responden	55
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Responden.....	56
Tabel 5.5	Uji Validitas	57
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai keakraban hubungan kerja...	61
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai keharmonisan karyawan.....	62
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai keterbukaan antara pimpinan dan karyawan serta mampu sesama karyawan	63
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai pemecahan masalah.....	64
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai kejelasan informasi yang disampaikan oleh pimpinan kepada karyawan	65
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai pengarahan pimpinan kepada karyawan	67
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai kritikan serta saran yang berhubungan dengan pekerjaan.....	68
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai kerjasama.....	69
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai pimpinan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan	70

Tabel 5.16	Hasil Rekapitulasi Responden Berdasarkan Variabel Human Relation (X) Karyawan Pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur	71
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai mencapai tujuan hingga tercapai	74
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai pantang menyerah dalam mencapai tujuan	75
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai tidak menyerah dalam menghadapi masalah	76
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai lihai dalam memanfaatkan momen.....	78
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai mencari metode kerja yang efisien	78
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai mengutamakan kerjasama tim	80
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai bekerja sebaik-baiknya sebagai wujud dari pengabdian	81
Tabel 5.24	Tanggapan responden mengenai memiliki kejujuran berpikir dalam menyikapi masalah	82
Tabel 5.25	Tanggapan responden mengenai banyak memberi manfaat atas kemampuan	84
Tabel 5.26	Hasil Rekapitulasi Responden Berdasarkan Variabel Etos Kerja (X) Karyawan Pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur.....	87
Tabel 5.27	Analisis Regresi Linier Berganda	87
Tabel 5.28	Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R ²) ..	89
Tabel 5.29	Uji t Parsial	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Robinson Citra Mandiri.....	48



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi atau perusahaan tentu dalam menyampaikan sesuatu harus dilakukan secara efektif dan efisien agar dalam melakukan pekerjaan antara stakeholder dan bidang perusahaan berjalan dengan baik. Organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada beberapa komponen di dalam organisasi, antara lain karyawan, pimpinan, tujuan, program, sarana, dan prasarana yang ada.

Organisasi/perusahaan dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki juga harus memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan akan merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja disebabkan oleh kondisi tempat mereka bekerja sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya.

Karyawan merupakan penggerak jalannya sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Perusahaan akan berhasil dalam mencapai target-target perusahaan jika ada peran karyawan yang saling terintegrasi. Sebelum karyawan tersebut mampu untuk membawa kemajuan bagi perusahaan, perusahaan harus memperhatikan terlebih dahulu kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang paling penting yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Tingkat kepuasan yang tinggi sangat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga memberikan pengaruh positif kepada perusahaan.

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Pemanfaatan SDM secara efektif merupakan jalan bagi perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang mendukung dalam pengelolaan suatu perusahaan. Sejak perusahaan didirikan tujuan utama yang ingin dicapai adalah mendapatkan kesuksesan dalam jangka waktu lama. Untuk mencapai apa yang diinginkan, dibutuhkan komunikasi internal perusahaan yang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan ataupun bawahan dengan atasan. Human relation adalah cara yang digunakan terutama bagi seorang pemimpin perusahaan untuk dapat memahami sifat, watak, karakter serta komunikasi yang terjalin antar individu dengan demikian pemimpin perusahaan akan mampu menerapkan human relation di internal perusahaan.

Etos kerja ini dapat dibentuk apabila keinginan dari karyawan tersebut untuk mampu melakukan suatu pekerjaan dengan hasil dan kerjanya dengan maksimal. Yang dapat membentuk dan mempengaruhi etos kerja yang baik ini adalah hubungan yang terjalin dengan sangat baik antar anggota karyawan (*human relation*) yang dapat menyenangkan bagi karyawan yang lainnya.

Etos kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila suatu perusahaan ini memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan tersebut mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Namun jika sebaliknya jika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi maka akan

membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang sangat optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Dengan produktifitas yang tinggi, maka karyawan bekerja dengan sepenuh hati yang sesuai dengan bidang kerja karyawan sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik dalam waktu yang singkat. Selain itu dengan adanya etos kerja yang tinggi maka akan menjadikan karyawan mau bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak lagi.

Human relations dalam aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi menitik beratkan kepada suatu upaya agar para karyawan terintegrasi kedalam situasi untuk saling bekerja sama antar karyawan dalam satu tim kerja, meningkatkan produktivitas, dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Kegiatan *human relations* tidak terlepas dari konsep manajemen yang membantu mengarahkan setiap kegiatan yang berlangsung di perusahaan. Menjalani suatu hubungan pasti akan menemukan permasalahan terkait dengan ini human relations tidak terlepas dari faktor manusia itu sendiri, di dalam dunia kerja tidak menutup kemungkinan akan timbul suatu masalah atau konflik di dalam perusahaan.

Seperti yang diketahui PT. Robinson Citra mandiri memiliki jumlah produk yang cukup banyak, dan juga jumlah karyawan yang cukup banyak pula, maka tidak bisa dipungkiri pasti terjadi beberapa permasalahan yang terjadi terutama kinerja karyawan yang merupakan kegiatan utama dalam memberikan pelayanan. Salah satu masalah yang terjadi adalah kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan

dan karena hal tersebut banyak karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Selain kurangnya komunikasi, sifat dan sikap setiap karyawan yang berbeda juga menimbulkan dampak pada penyelesaian tugas yang kurang tepat waktu dan tidak sesuai dengan harapan pimpinan. Hal tersebut juga berdampak pada kesadaran diri akan tanggung jawab yang diberikan pada tiap individu oleh pimpinan karena tidak semua karyawan mempunyai kinerja yang sama baiknya. Oleh karena itu komunikasi yang baik dan hubungan kerja yang profesional bisa dikatakan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi pada perusahaan ini ialah hubungan diantara karyawan yang terlihat masih dilakukan sangat kurang perhatian, karyawan yang lain kepada anggotanya masih cuek dan kurang mampu bekerja sama dengan menyelesaikan masalah yang terjadi, karyawan dengan anggota yang lain masih memiliki keterbukaan yang kurang dan tidak mampu memberikan informasi yang penting diantara yang lainnya. Hal ini yang menyebabkan rendahnya etos kerja diantara setiap karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada salah satu karyawan yang bekerja pada perusahaan ni mereka mengatakan bahwa untuk hubungan antara karyawan dengan karyawan masih agak sedikit canggung karena karyawan bekerja dengan sikap yang otoriter tanpa membantu permasalahan diantara karyawan tersebut, hal ini yang menyebabkan etos kerja rendah yang menjadikan kesalahan kerja dari pegawai semakin meningkat.

Dalam proses kegiatan human relation tidak terlepas dari keikutsertaan pemimpin dalam mengarahkan serta memberikan motivasi kepada karyawan untuk

meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu agar perusahaan dapat berjalan dengan baik seperti yang diinginkan maka pemimpin harus mengintegrasikan seluruh karyawan perusahaan agar mampu memahami situasi kerja untuk bekerja secara produktif dan koperatif.

Seorang pemimpin harus mampu menjalin hubungan baik kepada karyawannya dan melakukan suatu komunikasi persuasif yang bersifat membujuk secara sukarela tanpa adanya paksaan atau ancaman. Komunikasi persuasif disini ditekankan agar seorang pemimpin dapat menuangkan ide atau gagasan yang dapat memotivasi kerja karyawannya, baik dalam pekerjaannya ataupun diluar pekerjaannya yang dapat berpengaruh pada prestasi kerja karyawannya.

Tabel 1.1
Komposisi karyawan pada bagian/bidang PT. Robinson Citra Mandiri Tg Batu Kundur Kepulauan Riau Tahun 2021

No	Bidang Kerja	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1
2	Sekretaris & Bendahara	2
3	Manajer Marketing	1
4	Divisi Marketing	5
5	Manajer Warehouse	1
6	Divisi Warehouse	15
7	Accounting	4
8	Admin	4
9	Supervisor	2
10	Security	5
	Jumlah	40

Sumber : Data Administrasi PT Robinson Citra Mandiri, 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui jumlah karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri sebanyak 40 orang dengan 10 bagian dan jabatan yang dibebankan kepada karyawan yang paling banyak adalah karyawan bagian warehouse atau bagian gudang yaitu sebanyak 15 orang. pada penelitian kali ini

peneliti mengambil sampel keseluruhan karyawan yang berhubungan langsung dengan pimpinan perusahaan.

Salah satu kunci agar tercapainya tujuan perusahaan yaitu dengan dimilikinya etos kerja yang baik dari setiap individu, etos kerja merupakan penilaian kinerja yang didasarkan pada kerja keras dan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus mampu meningkatkan karakter moral beserta kemampuan dalam bidang masing masing. Jika karyawan hanya bekerja sekedar menyelesaikan pekerjaan itu sudah banyak dilakukan oleh individu lainya. Akan tetapi bekerja dengan sepenuh hati dan menggapai prestasi berarti individu tersebut sudah menerapkan sebuah etos kerja yang unik. Dalam menumbuhkan etos kerja karyawan di dalam menjalankan tugas, sikap aktif dan inisiatif merupakan bagian dari ciri ciri orang yang mandiri. Orang yang memiliki etos kerja yang tinggi biasanya mengisi setiap kegiatan dengan hal yang produktif.

Etos kerja yang tinggi tentunya akan memberikan peningkatan terhadap prestasi kerja. Karena dengan semakin banyak rutinitas yang dilakukan secara prduktif akan membentuk pengalaman dan membuat kemampuan karyawan akan lebih terasah. Hubungan antar manusia merupakan jembatan penghubung yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan, untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Dengan kemampuan hubungan antar manusia yang baik ini seorang pimpinan akan dapat memecahkan permasalahan pada karyawannya.

Berdasarkan keterangan di awal dapat dipahami bahwa besarnya peranan human relation (hubungan antar manusia) dalam meningkatkan etos kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas, maka dapat di rumuskan menjadi permasalahan sebagai berikut : Apakah Human Relation Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur Kepulauan Riau

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk: “Untuk mengetahui pengaruh human relation terhadap etos kerja karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung batu kundur.”

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan sebagai pengaplikasian dan juga sebagai penambah wawasan ilmu yang di dapat selama menempuh proses pendidikan di bangku perkuliahan.

b. Bagi Perusahaan,

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi informasi bagi perusahaan yang diperlukan sehubungan dengan penerapan human relation (hubungan antar manusia) dan hubungannya terhadap peningkatan etos kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dan dasar pengembangan bagi penelitian sejenis selanjutnya terkait dengan pengaruh human relation (hubungan antar manusia) terhadap etos kerja.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini maka penulis membaginya ke dalam 6 tahapan bab sebagai berikut:

BAB 1 :PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pertama dalam penulisan proposal ini,yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II :TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini di kemukakan teori yang diambil berbagai macam literature yang melandasi pembahasan proposal yang meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu pengertian human relation dan indikatornya serta pengertian etos kerja dan indikatornya, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III :METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan lokasi penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV :GAMBARAN UMUM OJEK PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan sejarah singkat tentang PT. Robinson Citra Mandiri, visi dan misi PT. Robinson Citra Mandiri dan struktur organisasi serta aktivitas perusahaan.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan menguraikan identitas responden, analisis deskriptif human relation, analisis deskriptif etos kerja dan analisis pengaruh human relation terhadap etos kerja karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur, dan pembahasan hasil penelitian

BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Human Relation

2.1.1 Pengertian Human Relation

Hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah jembatan yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan dengan tujuan untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta membantu seseorang pemimpin dalam komunikasi vertical maupun horizontal. Hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan yang manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antarpersonal karena berlangsungnya pada umumnya antara dua orang secara dialogis dan dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya action oriented, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang.

Human Relations adalah suatu komunikasi secara persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati terhadap kedua belah pihak (Onong Effendy, 2003: 50). Human antar manusia dalam arti luas adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga dengan menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati dari kedua belah pihak.

Bagi seorang pemimpin hubungan antar manusia sangat penting dilaksanakan karena akan mencerminkan pribadinya citra organisasi yang dipimpinya, suksesnya seseorang dalam melaksanakan hubungan antar manusia karena berkomunikasi secara etis, ramah, sopan dan menghargai orang lain. Sedangkan hubungan antar manusia dalam arti sempit adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekayaan dengan tujuan untuk mengunggah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerja sama yang produktif dengan perasaan bahagia dan kepuasan hati.

Hubungan antar manusia Hubungan antar manusia yang banyak dipraktekkan di negara yang sudah maju, karenanya ternyata perkembangan masyarakat sebagai akibat dari kemajuan teknologi telah menimbulkan berbagai pengaruh kepada individu-individu yang merupakan tenaga kerja (*manpower*) yang selalu menghambat pekerjaan. Dengan kegiatan hubungan antar manusia para pemimpin organisasi yang berusaha memecahkan masalah dalam situasi kerja dan masalah yang akan menimpa karyawannya secara individual sehingga dengan demikian karyawan dapat menggairahkan kearah yang lebih produktif.

Hubungan antar manusia (*human relation*) mempelajari perilaku, sikap untuk mendapatkan kepercayaan, sebaliknya apabila sikap tersebut tidak terkendali dan terkadang menyebabkan konflik interpersonal. Oleh sebab itu untuk mempelajari *human realtion* dapat menganalisis perilaku manusia, strategi pencegahan dan penyelesaian masalah (Bajari, 2014). Dalam suatu manajemen dan juga lingkungan kerja, *human relation* sangat di perlukan, mulai dari tenaga

manajemen paling atas hingga kepada tenaga pelaksana, terlepas dari pada kedudukan dan jabatan individu didalamnya. Selain itu human relation sangat dibutuhkan didalam sebuah perusahaan karena perusahaan dapat mempelajari serta mengevaluasi bagaimana individu bisa bekerja secara efektif dalam suatu lingkungan kerja.

Human relation adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi yang berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang sangat komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Hal ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi mengenai identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial (Alo, 2000)

2.1.2 Prinsip Prinsip Human Relation

Prinsip prinsip human relation adalah pedoman perilaku dalam menjalin suatu hubungan yang harmonis antara pemimpin dan karyawan dalam mencapai kepuasan, baik tujuan organisasi ataupun tujuan personal yang tentu saja didasarkan pada nilai nilai individu. Ada beberapa prinsip prinsip yang penting untuk di laksanakan dalam sebuah perusahaan antara lain :

a. Kepentingan individu

Prinsip ini menjelaskan bahwa setiap kepentingan individu harus di perhatikan terhadap setiap pegawai dan memastikan bahwa setiap individu harus di bantu dalam merasakan apa yang mereka kerjakan tanpa harus melihat posisi individu tersebut dalam perusahaan yang tergabung dalam suatu kelompok kerja.

Kemudian seorang pemimpin harus mampu mengenali setiap pegawainya secara personal kemudian mencoba memberikan arahan serta menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh mereka sehingga pemimpin bisa memahami jika ada salah satu dari individu tersebut yang tidak bisa beradaptasi atau bahkan menolak atas perubahan-perubahan dalam bentuk apapun yang dilakukan oleh perusahaan yang mereka tidak mengerti.

b. Saling Menerima (Mutual acceptance)

Prinsip ini menjelaskan bahwa setiap individu perlu menumbuhkan rasa saling menerima antara satu dengan yang lainnya serta untuk saling menghormati terhadap masing-masing fungsi dan tanggung jawab pekerjaan. Sikap saling menerima ini terjadi ketika individu baik itu secara formal atau tidak formal diberikan keanggotaan di dalam perusahaan dan menandakan adanya kecocokan antara kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan.

Dengan adanya sikap saling menerima tersebut tentu menghasilkan kegiatan yang sangat produktif, dan jika sebaliknya maka individu yang terlibat akan meninggalkan perusahaan karena berbagai alasan, termasuk kegagalan dari sikap saling menerima tersebut.

c. Kepentingan Bersama (Common Interest)

Prinsip di atas menjelaskan bahwa adanya keterikatan antara manajemen perusahaan dengan pegawai yang berorientasi kepada kepentingan bersama. Keterikatan tersebut bertujuan untuk menggapai kepentingan bersama perusahaan melalui kerja sama yang terjalin antara seluruh komponen perusahaan, kerja sama yang terjalin di dalam perusahaan juga merupakan

sebuah sistem organisasi yang akan sangat berpengaruh kepada menciptakan keselarasan hubungan antar manusia.

d. Keterbukaan Komunikasi (Open Communication)

Prinsip ini menjelaskan bahwa bertukar pikiran dan berbagi gagasan dan informasi dengan seluruh komponen organisasi sangat penting dilakukan sebagai jalan menuju sebuah pemahaman dan keputusan yang akan di ambil kedepannya. Keterbukaan komunikasi juga penting dilakukan untuk menghasilkan sikap saling pengertian, keterbukaan ini akan menghantarkan kepada sebuah pelaksanaan tugas secara efektif.

Komunikasi terbuka bukan saja memberikan dampak yang positif, akan tetapi komunikasi ini mampu menghasilkan yang meliputi kesalahpahaman, ketidaksamaan, serta konflik dan ketidakmampuan dalam mengambil sebuah keputusan. Maka dari itu peran pemimpin dalam mengarahkan komunikasi ini agar tidak menjadi suatu penghambat dalam mencapai tujuan perusahaan jika komunikasi ini tidak tepat sesuai dengan fungsinya.

e. Partisipasi Pegawai (Employee Participation)

Prinsip ini menjelaskan bahwa hasil yang baik tentu terjadi melalui sebuah keseimbangan dalam memandang sudut pandang orang yang berbeda di semua bagian di perusahaan. Perusahaan sangat membutuhkan prinsip yang satu ini karena partisipasi pegawai akan memberikan sebuah keputusan yang lebih baik di berikan oleh pegawai melibatkan mental dan emosional. Pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk memberikan inisiatif serta mengembangkan

kreativitas dan kontribusi dalam suatu situasi untuk mencapai kepentingan individu dan perusahaan.

2.1.3 Teknik-teknik Human Relation

Hubungan dari manusiawi ini dapat dilakukan dengan menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia.

Dalam derajat dan intensitas yang tinggi hubungan dari manusiawi ini dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi ini timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan oleh dirinya. Dalam kehidupan sehari-hari siapa pun yang akan dijumpai masalah ada yang mudah dipecahkan dan ada juga yang sulit dipecahkan. Akan tetapi masalah yang bagaimanapun akan diusahakan supaya hilang nya masalah itu. Orang tidak akan membiarkan dirinya di lumpuri oleh masalah. Dan masalah orang yang satu tidak sama dengan masalah orang lain. Sakit, lamaran pekerjaan tidak diterima, mobil rusak, anak morfonis, tidak mampu menyelesaikan tugas, dan yang lain-lain yang menyebabkan seseorang frustrasi.

Orang yang menderita frustrasi dapat dilihat dari tingkah laku dan sikapnya, ada yang merenung murung, lunglai dan tidak berdaya, putus asa, mengasingkan diri, mencari dalih untuk menutupi kemampuannya, mencari kompensasi, berfantasi atau bertingkah laku kekanak-kanakan. Apabila frustrasi itu diderita oleh karyawan apalagi jika jumlahnya banyak maka akan mengganggu jalannya organisasi ini dan akan menjadi rintangan bagi tujuan yang hendak dicapai oleh sebuah organisasi. Tidaklah bijaksana apabila seseorang pimpinan menangani

pegawai yang frustrasi dengan tindakan kekerasan. Disini lah pentingnya hubungan manusiawi dan harus membawa penderita tersebut dari problem situation kepada problem solving behavior (Onong, 2011: 90)

Tujuan dari konseling ini adalah membantu karyawan yang menghadapi masalah atau yang menderita frustrasi untuk memecahkan masalahnya sendiri dan mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya. Dalam kegiatan hubungan manusiawi terdapat dua jenis konseling yaitu pada pendekatan (approach) yang dilakukan, dan yang kedua adalah directive counselling, yaitu konseling secara langsung dan terarah dan non directive counselling yang secara tidak langsung terarah.

2.1.4 Fungsi dan Tujuan Human Relation

Individu dalam ruang lingkup organisasi tentunya tidak dapat hidup secara sendiri bahkan pada saat dilahirkan sudah akan bergantung kepada orang lain. Selain itu ada tiga hal yang mendasari komunikasi individu didalan ruang lingkup organisasi atau perusahaan diantaranya:

a. **Imitasi**

Imitasi adalah tanggapan yang dapat dipelajari, hasil komunikasi, serta pengaruh dari lingkungan kerja dan bukan bawaan sejak lahir. Dan imitasi ini sendiri tidak selalu mengarah yang ke positif, akan tetapi cenderung kearah yang negative.

b. **Sugesti**

Sugesti menempatkan tingkah laku atau adat budaya kebiasaan dari individu lain tapi tanpa sebuah pertimbangan. Dan sugesti memberikan peranan penting dalam interaksi kehidupan organisasi.

c. Simpati

Simpati merupakan suatu perasaan yang didalamnya terdapat ketertarikan terhadap seseorang, yang mana perasaan ini bisa datang secara tidak terduga dan perasaan simpati tersebut tidak datang atas dasar penalaran.

Dari penjelasan diatas tersebut, maka fungsi dari human relation dalam sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan antusias dalam bekerja di perusahaan
- b. Untuk meningkatkan komunikasi terhadap rekan kerja serta hubungan di dalam kelompok kerja di perusahaan.
- c. Untuk mengetahui dampak dari faktor psikologis, interaksi, komunikasi, serta lingkungan bisa mempengaruhi kerja individu di perusahaan.
- d. Untuk mengetahui hubungan atau komunikasi yang terjadi antar sesama individu berjalan dengan baik, sehingga tidak menimbulkan suasana yang tidak harmonis.

Sehingga tujuan dari human relation dapat disimpulkan sebagai berikut:

Individu dalam situasi hidup secara berkelompok tentunya memiliki perbedaan terhadap individu yang hidupnya hanya sekedar kebersamaan. Kehidupan individu yang berkelompok tentunya terdapa hubungan secara psikologis antar anggota. serta sifat dari satu individu akan menentukan sifat serta pengaruhnya dalam hidup berkelompok.

Individu di dalam suatu kelompok di tuntut untuk menciptakan saling pengertian yang pasti bertujuan mewujudkan situasi kerja yang harmonis antar keseluruhan unsur individu dalam suatu perusahaan. Jika perusahaan mampu menerapkan kondisi hubungan yang harmonis antar keseluruhan unsur individu, maka pasti capaian serta tujuan perusahaan dapat terlaksana dengan baik.

Maka penting bagi seorang pimpinan dalam suatu kelompok untuk terus bisa menjaga harkat dan martabat serta nama baik. Sehingga suasana kerja tetap terjaga, kemudian terciptanya saling pengertian antar sesama. Pengaruh yang positive dari seorang pimpinan akan berdampak kepada karyawan dalam bekerja.

2.1.5 Faktor Manusia dalam Human Relation

Titik sentral human relation adalah manusia. Dan titik sentral human relation dalam organisasi adalah karyawan. Untuk dapat mempraktekkan human relation dalam perusahaan, dalam hal ini pimpinan perusahaan harus mampu memahami serta mempelajari sifat, watak serta perangai dari masing masing individu tersebut. Meskipun masing masing mereka pasti memiliki perbedaan sifat, watak, serta perangai yang berbeda. Pastinya perusahaan ingin melihat bagaimana individu bertingkah laku secara berkelompok dan yang mana hal ini akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan.

Ada dua faktor yang menentukan karakter manusia diantaranya yaitu pembawaan sejak manusia itu lahir (heredity) dan ruang lingkup hidupnya (environment). kemudian hal yang paling dasar dari tabiat manusia yaitu tabiat yang ada sejak manusia itu dilahirkan dan diwariskan dari keluarganya. Kemudian

lingkungan dari individu serta interaksi sosial di masyarakat menentukan apakah sifat yang ada sejak lahir itu akan bertahan atau berkembang.

Dalam berkomunikasi sosial dalam lingkungan kerja serta interaksi, individu pastinya akan mengingat pesan dan kesan yang berasal dari luar dirinya melalui panca indra, pesan dan kesan yang di dapat dari hasil komunikasi tentunya berbeda antar individu satu dengan lainnya. Hal inilah yang membuktikan bahwasanya sifat dan manusia itu memiliki perbedaan. Sehingga untuk bisa memahami serta mengetahui watak pribadi manusia tidak cukup hanya dengan mengenal individu saja akan tetapi harus mengetahui dengan jelas kehidupan individu tersebut beserta keluarganya.

2.1.6 Kunci Aktivitas Human Relation

Kunci aktivitas human relation adalah (motivation) memotivasi karyawan untuk bekerja giat berdasarkan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemudian uagar tercapai tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan, perlu adanya komunikasi yang mana hal itu akan menuntun individu tersebut kesebuah interaksi yang mengutamakan kepentingan perusahaan. Terlepas dari itu semua di dalam suatu perusahaan perlu adanya hubungan timbal balik oleh perusahaan terhadap karyawan yang dengan segala kemampuan yang tak lain agar tercapainya tujuan perusahaan.

Maka dari pada itu perusahaan perlu menanamkan motivasi secara berkala agar antusias kerja para karyawan tetap berada dalam posisi yang stabil. Ada dua bentuk motivasi yang perlu dilakukan oleh perusahaan yaitu:

a. Motivasi berdasarkan sikap

Yaitu motivasi lahir dari diri sendiri, terkait cara berfikir individu dan mudah peka terhadap lingkungan kerja. Bentuk motivasi ini merupakan bentuk dari pada rasa yakin dan percaya diri sendiri apakah akan berdampak positif atau negative terhadap kehidupan.

b. Motivasi berdasarkan lingkungan

Perusahaan dalam hal ini harus mampu menggambarkan kepada karyawan bahwasanya lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap gairah bekerja. Kemudian akan berpengaruh terhadap apresiasi ataupun kompensasi yang akan diberikan dalam satu kompetisi kerja.

Misalnya para pimpinan memberikan satu tugas kepada karyawan, yang apabila dikerjakan dan diselesaikan dengan baik sesuai yang di harapkan, maka akan mendapat imbalan atas tugas yang diselesaikan. Hal ini perlu di terapkan oleh perusahaan, karena akan meningkatkan gairah bekerja para karyawan. Dan perusahaan tidak hanya meberikan imbalan tersebut, akan tetapi disertai dengan pengarahan bahwa imbalan bukan tujuan utama dari suatu pekerjaan, akan tetapi jika tugas diselesaikan dengan baik dan benar maka imbalan akan menyertai dari hasil kinerja.

Pemimpin organisasi tersebut dapat mengkoordinasikan aktivitas aktivitas para karyawan dan mengkoordinasikan hasrat-hasrat mereka untuk kerja bersama-sama. Dan semua tertuju kepada sasaran yang direncanakan untuk menggiatkan mereka bekerja sama sehingga hasilnya memuaskan disamping mereka bekerja dengan hati puas.

2.1.7 Hambatan Dalam Human Relation

Hambatan human relation pada umumnya mempunyai dua sifat: objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya human relation yang tidak disengaja dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif ialah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi. Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, prejudice, tamak, iri hati, apatisme dan sebagainya. (Onong, 2003).

Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator ialah mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangkan komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan.

2.1.8 Indikator Human Relations

Keith Davis (2008) mengatakan bahwa human relation dapat diukur melalui prinsip-prinsip human relation diantaranya adalah:

a. Adanya komunikasi (Existence Communication)

Agar bisa membangun kerjasama dalam suatu tim, diperlukan komunikasi anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai. Pernahkan perusahaan membayangkan apa yang akan terjadi dalam suatu kelompok apabila setiap anggota tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan anggota lainnya?

Seberapa pun hebatnya kemampuan individu dalam suatu tim, mereka tidak akan ada gunanya apabila tidak dapat berkomunikasi antara satu dengan lainnya. Mereka hanya akan menjadi sebuah kelompok yang tidak tahu ke mana arah yang akan dituju. Keahlian mereka akan menjadi sia-sia apabila mereka tidak dapat berkomunikasi dengan baik.

b. Adanya pengarahan (Directions)

Pengarahan (Directions) adalah proses pemberian tugas beserta perintah-perintah dan intruksi yang membuat pegawai bisa memahami apa yang menjadi tujuan organisasi dan pengarahan tersebut membuat pegawai untuk berkontribusi secara efektif.

c. Adanya keterbukaan (acceptance)

Keterbukaan yang dimaksud memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memicu kesalahpahaman. Komunikasi maksimal (keterbukaan total dan terlalu banyak komunikasi) sulit untuk mencapai sasaran yang diinginkan, serta adanya campur tangan orang lain dalam semua kegiatan akan menghambat lancarnya kegiatan yang ditentukan sebelumnya.

d. Adanya sikap saling menghargai (Mutual Respect)

Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya. Misalnya pemberian reward yang berupa kenaikan jabatan, berupa bonus, ataupun berupa uang. Adanya perasaan tidak di hargai yang menghinggapi para karyawan sehingga bisa menghambat kegairahan bekerja, untuk itu komunikasi

dua arah secara timbal balik adalah sangat penting dilakukan agar hubungan yang harmonis antara karyawan dan semua pihak dapat terbina dengan baik.

e. Adanya loyalitas (Loyalty)

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.

2.2 Etos Kerja

2.2.1 Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok dalam organisasi. Semangat yang tak lain merupakan pembeda antara individu satu dengan yang lain, tentunya harus berlandaskan etika, dan harus terwujudkan melalui tekad dan tindakan konkret dalam bekerja. Berangkat dari penjelasan diatas, apakah disadari atau tidak tindakan yang di lakukan itu semua merupakan cerminan dari etos kerja. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Menurut Bob Black dalam Iga Manuati Dewi (2005:2), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipernuhinya.

Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam

perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan.

Tasmara (2012: 78) mengatakan bahwa etos kerja yang seharusnya dimiliki oleh seorang karyawan adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya untuk mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang akan mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalun dengan baik.

Etos kerja dan produktivitasnya masih rendah dan yang masih tercermin dari disiplin, semangat kerja dan produktivitas yang masih rendah. Hal ini tentu saja kurang mendukung upaya pembangunan ekonomi dan sumber daya manusia. Karena etos kerja adalah masalah yang kompleks dan mengandung banyak aspek baik dari ekonomi sosial, maupun budaya. Etos kerja seseorang terbentuk dari adanya motivasi yang terpancar dari sikap hidupnya yang mendasar terhadap kerja. Etos kerja yang dinamis ini selalu mendapat pengaruh dari berbagai faktor, baik dari eksternal maupun dari faktor internal sesuai dengan kodrat manusia selaku makhluk sosial.

Dengan demikian, etos kerja menurut Tasmara (2012) adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal atau kinerja yang optimal (*high performance*). Sedangkan menurut Anoraga dan Sri Suryanti (2013), etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Dari sini dapat diartikan bahwa etos kerja

menggambarkan suatu pandangan dan sikap, sehingga dengan demikian etos kerja memiliki makna sebagai aspek penilaian dari individu atau kelompok terhadap kegiatan kerja atau kinerja. Adapun penilaian mengenai etos kerja sendiri dibagi menjadi dua, yaitu penilaian positif atau tinggi dan negatif atau rendah.

Dari etos kerja ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati akhlak baik-buruk sehingga dalam etos kerja juga terkandung gairah atau semangat yang tinggi untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan upaya untuk mencapai kualitas kerja yang sempurna mungkin. Artinya ada semacam semangat yang untuk menyempurnakan suatu pekerjaan dan menghindari segala kerusakan sehingga setiap pekerjaannya diarahkan untuk mengurangi bahkan menghilangkan kesalahan dari hasil pekerjaannya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi mengenai etos kerja individu atau kelompok dapat dilihat dari dua penilaian yakni etos kerja yang positif atau tinggi dan etos kerja yang negatif atau rendah. Etos kerja yang positif atau tinggi akan menjadi sumber motivasi bagi kegiatan kerja atau kinerja individu/kelompok. Namun untuk etos kerja yang negatif atau rendah tentunya juga akan berdampak pada kegiatan kerja yang kurang baik atau menurun. Menurut Nitisemito (2014: 90) bahwa menurunnya kegiatan kerja atau kinerja individu/kelompok dapat diindikasikan sebagai berikut

- a) Produktivitas menurun
- b) Kemangkiran naik
- c) Tingkat perputaran karyawan tinggi
- d) Tingkat kerusuhan atau kerusakan tinggi
- e) Kegelisahan ada dimana-mana
- f) Tuntutan dari karyawan sering terjadi
- g) Pemogokan dan demonstrasi terjadi dimana-dimana

Berdasarkan penjelasan tersebut, tentunya peningkatan etos kerja yang positif bagi individu atau kelompok adalah merupakan hal yang penting dalam mendukung kinerja mereka.

2.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan menurut Hasibuan (2013: 89-90) adalah sebagai berikut:

a. Pengalaman Kerja

Faktor yang mempengaruhi etos kerja salah satunya yaitu pengalaman kerja, pengalaman kerja ialah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sumber daya manusia untuk melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat dicapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin

meningkat pula aktivitas dan produktifitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

Sedangkan Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, Anoraga (2011) yaitu:

a. Agama,

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

b. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

c. Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan

dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang terpacu ke masa depan yang lebih baik.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian, dan keterampilan sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi.

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota

masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Maka etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri, yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

2.2.3 Karakteristik Etos Kerja

Priansa (2016: 283) menyebutkan bahwa etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah:

a. Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam maupun di luar organisasi. keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu; sopan, bersahabat, gembira-perhatian, menyenangkan, kerjasama, dan menolong.

b. Inisiatif

Merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu; cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

c. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan yaitu; mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.

2.2.4 Indikator Etos Kerja

Salamun dkk. (2000: 23) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “kerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun”.

- a. Kerja keras ialah bahwa di dalam bekerja mempunyai sifat mabuk kerja untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai. Dapat memanfaatkan

waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

- b. Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- c. Kejujuran yaitu kesanggupan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
- d. Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- e. Terciptanya kebiasaan pribadi karyawan untuk menjaga dan meningkatkan apa yang sudah dicapai. Rajin di tempat kerja berarti pengembangan kebiasaan positif di tempat kerja. Apa yang sudah baik harus selalu dalam keadaan prima setiap saat.
- f. Tekun berarti rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh (bekerja, belajar, berusaha, dsb). Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara teratur, mampu menahan rasa bosan/jemu, dan mau belajar dari kesalahan (orang lain maupun dirinya) di masa lalu agar tidak terulang kembali.

2.3 Pengaruh Human Relation terhadap Etos Kerja

Human relation adalah bentuk interaksi antar personal yang dilakukan secara dialogis dan dilihat dari segi kepemimpinan yang bertanggungjawab

terhadap suatu kelompok dalam organisasi. Human relation bentuk interaksi orang-orang dalam situasi kerja atau berada dalam suatu organisasi yang memotivasi saling bekerjasama secara efektif dan efisien. Kemudian etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini sesuatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

Jika dihubungkan dengan human relation dengan etos kerja akan memiliki keterkaitan yang positif karena apabila setiap pegawai mampu membangun human relation dengan baik dalam suatu organisasi maka human relation tersebut akan saling bekerjasama dengan efektif dan efisien. Kemudian dengan adanya human relation tersebut akan mendorong dan memunculkannya etos kerja yang menjadi totalitas dari kepribadian individu untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Kurnia Nurul Hidayah (2018)	Pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Sumber abadi bersama.	Uji t	Berdasarkan uji t, variabel etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai uji t sebesar 8.288 lebih besar dari t table sebesar 1.662. hal tersebut berarti semakin baik etos kerja karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

2	Rahmad Hidayta Hasibuan (2017)	Analisis pengaruh hubungan antar manusia dan kondisi kerja terhadap etos kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Satu Atap Provinsi Sumatera Utara	Analisis regresi linier berganda	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hubungan manusia dan kondisi kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Satu Atap Provinsi Sumatera Utara. Hal ini diindikasikan oleh nilai F-hitung (37.673) > F-tabel (2.61) dan sig-p (0.000) < 0.05
3	Nur Arifah (2015)	Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen	Uji hipotesis	Dari penelitian hasil Uji F menunjukkan bahwa tingkat signifikansi berada pada $0,000$. Human relation dan Kondisi Lingkungan Fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap variable Etos Kerja.
4	Sugianti dan Aziz (2013)	Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Unilever Cabang Jakarta Timur	Uji t parsial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa human relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Unilever Cabang Jakarta Timur. Besarnya pengaruh human relation ini sebesar 78% .

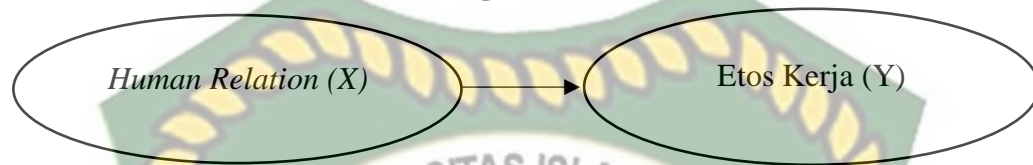
Sumber: Data Olahan Tahun, 2022

2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini melibatkan dua variabel yang terdiri atas satu variabel bebas (independent variable) dan satu variabel terikat (dependent variable). Adapun variabel bebas di dalam penelitian kali ini yaitu human relation, sedangkan variabel

terikat dalam penelitian kali ini adalah etos kerja. Maka digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Salamun, 2000

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah dan telaah pustaka maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut: Diduga *human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri di Tanjung Batu Kundur Kepulauan Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah PT Robinson Citra Mandiri yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No 79 Rt 02 Rw 01 Tanjung batu kundur kabupaten karimun kepulauan riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Human Relations (X) adalah suatu hubungan antar manusia yang lebih dari sekedar hubungan manusia, melainkan hubungan manusiawi yang tidak hanya mementingkan aspek komunikasi, tetapi juga aspek psikologis dan kepuasan (Rachmadi, 2000)	Komunikasi Antar Personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keakraban hubungan kerja 2. Keharmonisan karyawan 3. Keterbukaan antara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan 4. Pemecahan masalah 5. Kejelasan informasi yang disampaikan oleh pimpinan kepada karyawan 	Ordinal
	Komunikasi Persuasif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengarahan pimpinan kepada karyawan 2. Kritikan serta saran yang berhubungan dengan pekerjaan 3. Kerja sama 4. Pimpinan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan 	Ordinal
Etos kerja (y) adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan,	Kerja keras	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencapai tujuan hingga tercapai 2. Pantang menyerah dalam mencapai tujuan 	Ordinal

memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (high performance). (Tasmara, 2013)	Kerja Cerdas	3. Tidak menyerah dalam menghadapi masalah 1. Lihai dalam memanfaatkan momen 2. Mencari metode kerja yang efisien 3. Mengutamakan kerjasama tim
	Kerja Ikhlas	1. Bekerja sebaik-baiknya sebagai wujud dari pengabdian 2. Memiliki kejernihan berpikir dalam menyikapi masalah 3. Banyak memberi manfaat atas kemampuan yang dimiliki

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti atau dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:61). Menurut Silaen (2018: 87) "Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT Robinson Citra Mandiri yang berjumlah 40 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Riduwan, (2007: 56). Adapun metode sampel yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah metode sampel jenuh atau metode

sensus yaitu seluruh karyawan digunakan sebagai sample, dan merupakan karyawan tetap perusahaan. Kemudian sampel di dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan pada PT Robinson Citra Mandiri.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi atau wawancara secara langsung dan memberikan kuesioner pada PT. Robinson Citra Mandiri di Tanjung Batu Kundur, supaya memperoleh data atau informasi yang berhubungan langsung dengan penelitian.

3.4.2 Data Skunder

Data skunder adalah jenis data yang di peroleh peneliti melalui laporan tertulis dan observasi lapangan serta pengumpulan data atau informasi tentang keadaan perusahaan yang melibatkan PT. Robinson Citra Mandiri di Tanjung Batu Kundur.

3.5 Tenik Pengumpulan Data

3.5.1 Observasi

Tersiana (2018: 12) mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Sehingga peneliti dapat mengetahui secara langsung bagaimana proses hubungan antar manusia (*human relation*) yang terjadi di perusahaan.

3.5.2 Kuesioner

Menurut Nazir, kuesioner atau daftar pertanyaan adalah sebuah set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Daftar pertanyaan tersebut dibuat cukup terperinci dan lengkap. Teknik ini dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya membagikan kepada responden yang bersifat terbuka. Responden juga diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberikan tanda check list (✓) pada kolom jawaban yang sudah disediakan.

Pengukuran yang peneliti lakukan adalah pengukuran dengan menggunakan skala *likert*, gunanya untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, orang, ataupun sekelompok orang. Jawaban yang diperoleh responden adalah dengan skala *likert* untuk keperluan analisis kuantitatif dengan perhitungan skor sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012)

3.5.3 Wawancara

Wawancara dilakukan untuk melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden tentang penelitian ini. Pengumpulan informasi dengan jalan bertanya langsung pada pihak terkait sehingga memudahkan pengumpulan data baik primer maupun sekunder. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang

tidak bisa digali dengan kuisioner. Melakukan aktivitas tanya jawab langsung dengan responden yang berkaitan dengan pengaruh human relation (hubungan antar manusia) terhadap etos kerja karyawan pada PT Robinson Citra Mandiri di tanjing batu kundur.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2015:53). Adalah analisis yang mana data di peroleh atau data yang dikumpulkan dan diidentifikasi serta dikelompokkan kemudian dianalisis berdasarkan teori yang ada.

3.6.2 Uji Validitas dan reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid

Dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariante diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

Uji validitas atau uji keabsahan data yang bertujuan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner akan dikatakan valid apabila kuesioner tersebut mampu membuktikan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berikut penilaian uji validitas yaitu :

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$ dengan tingkat signifikan 0,05, maka variabel tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ table}$ dengan tingkat signifikan 0,05, maka variabel tersebut dinyatakan valid.

Dalam membuktikan keabsahan mungkin terdapat penyertaan angket yang kurang baik susunan kata dan kalimatnya, sehingga menimbulkan kesalahpahaman dalam penafsiran. Untuk itu item item tidak akan di analisis dan akan dikeluarkan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dan sah. Menurut Arikunto (2002) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat instrument dengan memperlihatkan kemantapan, kejelasan dan stabilitas hasil pengamatan pada instrument tersebut pada kondisi yang tetap.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbacch alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 26.

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik untuk menguji reliabilitas yaitu menggunakan metode *cronbach'h alpha* dimana variabel tersebut dinyatakan reliable dengan ketentuan: jika reabilitas $< 0,6$ maka nilainya kurang baik, bisa disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan kurang reliabel. Nilai reliabilitas dalam uji ini terletak pada *realibility statistics*, jika r hitung $>$ dari r table maka kuesioner dapat dinyatakan reliabel.

3.6.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari human relation terhadap etos kerja. Analisis ini juga untuk mengetahui arah pengaruh variabel dependen dan independen dan apakah masing masing variabel tersebut berpengaruh positif atau negative. Serta memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Menurut Sugiyono (2014: 270): “Regresi sederhana didasarkan pada

hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen". Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

Dimana :

$$Y = a + b_x + e$$

Y = Variabel Etos Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel *Human Relation*

e = Tingkat Kesalahan Atau (Error)

3.6.4 Analisis Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

1. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat. Berikut adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 3.3
Analisis Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014:242)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menentukan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, Ghozali (2013:97). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (disiplin dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (prestasi kerja) amat terbatas.

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R²* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R²*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross-sectional*) relative rendah karna adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

3. Uji Hipotesis (uji t)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan beragam variasi variabel independen. Jika

nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka tidak ada berpengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi tidak signifikan*) sedangkan jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap dependen (*koefisien regresi signifikan*) (Ghozali, 2011).

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan goodness of fit-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien korelasi(R), koefisien determinasi (R²), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H₀ ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H₀ diterima.

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012). Hipotesis nol (H₀) artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternative (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol.

H₀ : apabila signifikansi > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

H_a : apabila signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan PT. Robinson Citra Mandiri

PT. Robinson Citra Mandiri adalah anak perusahaan dari PT Unilever Indonesia didirikan pada tanggal 5 Desember 1933 dengan nama Lever's Zeepfabrieken N V Berlokasi di daerah angke wilayah Jakarta Utara. Pada tahun 1980, berubah nama menjadi PT unilever Indonesia. Dan pada tahun 1997 menjadi PT Unilever Indonesia Tbk. Unilever Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*) yang memiliki 44 merek dan 9 pabrik di berbagai area industri di pulau jawa antara lain Jababeka Cikarang, Rungkut Surabaya, dan berkantor pusat di Tangerang Serta Jaringan distributor di seluruh Indonesia sehingga bisa menjangkau toko di seluruh pelosok nusantara.

Layaknya organisasi pada umumnya, PT Robinson Citra Mandiri merupakan bagian dari PT Unilever Indonesia, sebuah grup perusahaan yang bergerak pada bidang FMCG (*fast moving consumer goods*). Sebagai bagian dari grup perusahaan yang telah berpengalaman lebih dari 80 tahun di industri manufaktur pemasaran dan distribusi barang konsumsi. PT Unilever Indonesia Tbk telah beroperasi sejak tahun 1933 dan telah menjadi perusahaan terdepan di pasar Indonesia dan telah *go public* pada tahun 1982. Berdirinya unilever merupakan hasil penggabungan Margarin Union dari belanda dan Lever Brother dari inggris, nama Unilever diambil dari penggalan perusahaan-perusahaan tersebut. Nama Lever brother dan mitra kedua bisnisnya dari belanda yaitu Anton Jangens

Febrieken N.V dan Van Der Benge Fabrieken N.V dapat dikatakan sebagai pendiri Unilever.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan Robinson Citra Mandiri

1. Visi perusahaan

Menjadi pemimpin di pasar global dalam hal menciptakan bisnis yang berkelanjutan yang berlandaskan tujuan mulia (*purpose led*) dan mampu bersaing dimasa yang akan datang (*future fit*).

2. Misi Perusahaan

PT. Robinson Citra Mandiri Tbk memiliki enam pilar misi, yaitu fondasi yang merupakan dasar berdiri serta berkembangnya perusahaan yang merupakan pembeda dari perusahaan yang ada. Berikut empat pilar tersebut:

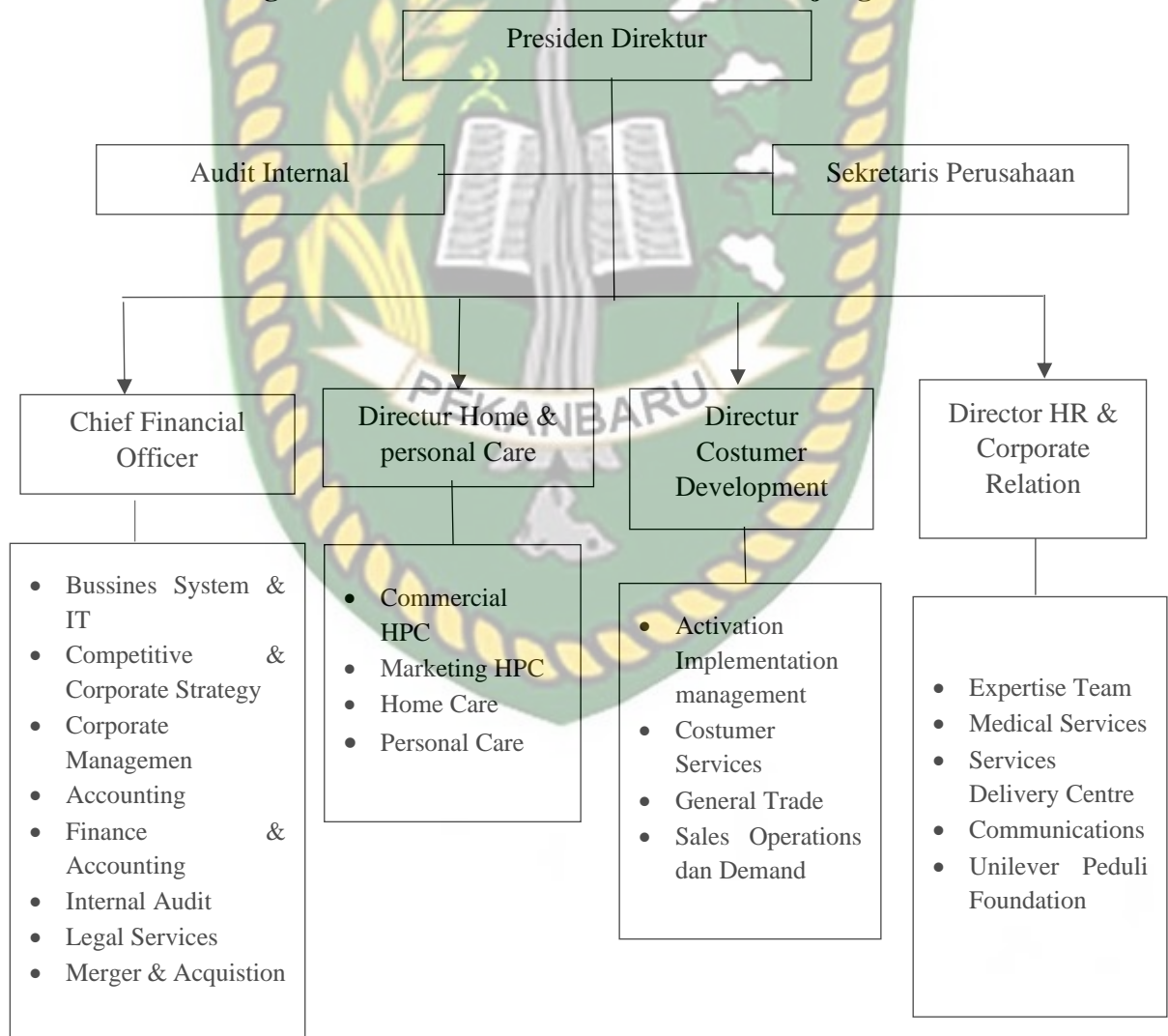
1. Membantu konsumen merasa nyaman, berpenampilan baik dan lebih menikmati hidup.
2. Kami bekerja untuk menciptakan masa depan yang lebih baik setiap hari.
3. Kami membantu konsumen merasa nyaman, berpenampilan baik dan lebih menikmati hidup melalui brand dan layanan yang baik bagi mereka dan orang lain.
4. Kami menginspirasi masyarakat untuk melakukan langkah kecil setiap harinya yang bila digabungkan bisa mewujudkan perubahan besar bagi dunia.
5. Kami senantiasa berinovasi dan mengembangkan cara baru dalam berbisnis yang memungkinkan kami tumbuh dua kali lipat sambil mengurangi dampak terhadap lingkungan sosial.

6. Menjadi rekan utama bagi pelanggan, konsumen dan komunitas serta menjadi perusahaan terpilih bagi orang-orang berkinerja tinggi.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan sangat di perlukan untuk mempermudah kegiatan pelaksanaan operasional perusahaan itu sendiri. Struktur organisasi PT. Robins Citra Mandiri dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur



Sumber: PT. Robinson Citra Mandiri, 2022

4.4 Tugas dan Tanggungjawab pada masing-masing Bidang Kerja PT.

Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur

Sebuah perusahaan didalam menentukan struktur organisasinya biasanya disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Maka garis tanggung jawab dan koordinasi PT Unilever Indonesia Tbk sebagai berikut:

1. *Director Chief Financial Officer* : Bagian yang bertugas mengatur segala kegiatan yang berkaitan dengan keuangan, keputusan investasi dan pembiayaan perusahaan yang berpengaruh terhadap laju pertumbuhan perusahaan. Peran Finance dibagi menjadi:
 - a. *Finance Business Partner* bekerja sama dengan departemen untuk membantu mereka membuat keputusan keuangan yang sehat dan inisiatif drive.
 - b. *Controller* menerapkan proses informasi manajemen untuk menciptakan nilai bagi bisnis.
 - c. *Expertise Services* bekerja di segala bidang mulai dari asuransi dan risiko, audit internal, treasury sampai ke hubungan investor dan pensiun. Dengan mengembangkan pemahaman yang mendalam mengenai strategi yang mendorong pertumbuhan dan profitabilitas, anda akan berada di garis depan dalam evolusi perusahaan untuk memenuhi tujuan.
2. *Director Home and Personal Care* : Bagian yang bertugas menangani semua perkara yang ada di dalam perusahaan terutama yang berkaitan dengan para pegawai perusahaan.

3. *Director Supply Chain* : Bagian yang bertugas untuk mengatasi bagian permasalahan terkait dengan bahan baku.
4. *Director Costumer Development* : Bagian yang bertugas untuk mengatasi masalah pelanggan dan bertugas merangkul pelanggan sebanyak-banyaknya. Baik itu manajemen kategori, mengembangkan dan menerapkan solusi dan aktivasi brand / kategori, atau manajemen account yang berfokus pada omset, keuntungan dan pangsa pasar, peran Customer Development di Unilever akan mengarahkan anda untuk menyediakan keunggulan pada tren, kebiasaan dan perilaku pembeli (shopper).
5. *Director Human Resources and corporate Relation* :
 - a. *Business Partner* Bekerja sama dengan para pemimpin bisnis untuk memberikan agenda bisnis melalui strategi terintegrasi. Mereka memastikan bahwa bakat, organisasi, keterampilan, kemampuan dan budaya yang tepat terbangun untuk membina hubungan kerja yang positif.
 - b. *Expertise Team* Sumber solusi HR&saran (kebijakan, proses, sistem dan alat-alat) di bidang kepemimpinan, pengembangan efektivitas, pembelajaran organisasi dan reward. Expertise Team menjadi bagian dari pengembangan solusi baru, sistem dan Best Practices yang akan diluncurkan dalam wilayah, negara, atau bahkan global.
 - c. *HR Services* Menyampaikan dan terus meningkatkan proses end-to-end HR seperti rekrutmen, learning, reward, dan administrasi tenaga kerja. mereka juga melacak, memantau dan secara aggressive mengelola kinerja pelayanan

untuk memastikan bahwa pelayanan disampaikan dengan kualitas yang ditentukan dan dengan biaya yang optimal.

6. *Director Food* : Bagian yang mengatur segala kegiatan berkaitan dengan produk makanan yang dihasilkan oleh Unilever.
7. *Director Ice Cream* : Bagian yang mengatur segala kegiatan berkaitan dengan produk Ice cream yang dihasilkan oleh Unilever.

4.5 Aktivitas PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur

Aktivitas perusahaan merupakan keseluruhan dari rangkaian kegiatan yang terjadi didalam maupun diluar perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung yang mana melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada kemudian akan berdampak kepada kegiatan yang dilakukandi lingkungan perusahaan. Aktivitas perusahaan yang lancar tentunya mendorong tercapainya tujuan dan meraih hasil dari visi dan misi perusahaan.

Kemudian PT. Unilever Indonesia Unilever adalah perusahaan yang dibangun atas dasar purpose (tujuan mulia). Purpose merupakan jantung dari segala yang kami lakukan baik sebagai karyawan, brand, maupun perusahaan. Setelah lebih dari 80 tahun purpose kami tidak pernah berubah, kami ingin menjadikan kehidupan berkelanjutan sebagai hal yang lumrah untuk dimiliki. Kami selalu berupaya menciptakan masa depan yang lebih baik setiap harinya melalui produk-produk dan kampanye kami. Kami juga menginspirasi masyarakat untuk mengambil tindakan kecil dalam kehidupan sehari-hari agar dapat membuat perubahan bagi dunia. Kami bertekad untuk mengelola dan menerapkan bisnis secara bertanggung jawab dan berkelanjutan agar dapat terus berkembang seraya

mengurangi dampak lingkungan, dan meningkatkan dampak sosial positif bagi masyarakat.

Sejak 2010, komitmen keberlanjutan Unilever yang tercantum pada strategi Unilever Sustainable Living Plan (USLP) telah memberikan manfaat signifikan bagi masyarakat serta lingkungan. Kini, setelah lebih dari 10 tahun penerapan USLP di Indonesia, Perusahaan memperkuat komitmen untuk menumbuhkan bisnis yang berkelanjutan yang berlandaskan pada tujuan mulia (purpose-led) dan relevan serta mampu bersaing di masa depan (future-fit), strategi ini dinamakan The Unilever Compass. Kami memiliki tiga kepercayaan bahwa brand dengan tujuan mulia akan bertumbuh (brand with purpose grow), perusahaan dengan tujuan mulia akan bertahan (company with purpose last) dan individu dengan tujuan mulia akan berkembang (people with purpose thrive). The Unilever Compass memiliki 3 fokus utama yaitu:

1. Membangun planet yang lebih lestari.
2. Meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat, dan
3. Berkontribusi pada masyarakat yang lebih adil dan inklusif. Kami percaya keberadaan kami akan bisa membantu membangun masa depan yang lebih cerah, karena bagi kami bisnis seharusnya mampu menjadi bagian dari solusi atas berbagai permasalahan yang dihadapi dunia.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan secara langsung sejauh mana responden yang bekerja pada perusahaan ini dengan identitas yang dinilai. Maka adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah: Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Tertinggi dan Masa Kerja. Untuk menjelaskan karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan secara langsung seberapa jauh dan siapa saja responden yang lebih dominan yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	24	60
2	Perempuan	16	40
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut karyawan yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 24 orang atau 60%. Dan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 16 orang atau 40%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah laki-laki, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada bagian Gudang lebih mengutamakan laki-laki dibanding perempuan, karena fisik laki-laki lebih kuat untuk bekerja digudang kecuali karyawan bagian kantor.

5.1.2 Usia Responden

Usia responden merupakan sebuah survey dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana kalangan usia yang bekerja pada perusahaan ini, karena dengan usia yang muda juga mereka akan mampu berproduktif dengan baik. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	10	25
2	26- 30 Tahun	16	40
3	31- 40 Tahun	12	30
4	41-50 Tahun	2	5
5	Diatas 50 Tahun	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 10 orang atau 25%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 16 orang atau 40%. Karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 12 orang atau 30%. Dan karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 2 orang atau 5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah karyawan yang berusia 26-30 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan

mengambil dan merekrut karyawan yang dengan usia yang muda dan produktif agar menghasilkan semangat dan etos kerja yang baik.

5.1.3. Pendidikan Tertinggi Responden

Pendidikan tertinggi merupakan sebuah penilaian dari peneliti yang menunjukkan secara langsung sejauh mana karyawan yang bekerja dengan tingkat pengetahuan dan wawasan dengan pendidikannya yang ditempuh. Dengan menilai pendidikan tertinggi maka akan melihat juga sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0
2	SMP	3	7,5
3	SMA/SMK	18	45
4	S1	13	32,5
5	Pascasarjana	6	15
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang berpendidikan SMP berjumlah 3 orang atau 7,5%. Karyawan yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 18 orang atau 45%. Karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 13 orang atau 32,5%. Dan karyawan yang berpendidikan pascasarjana berjumlah 6 orang atau 15%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah karyawan dengan pendidikan SMA/SMK. Hal ini dikarenakan

bahwa karyawan yang lebih dominan adalah karyawan bagian gudang, perusahaan tidak memerlukan pendidikan yang tinggi untuk bekerja pada bagian gudang tersebut.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja responden merupakan sebuah penilaian dari peneliti berapa lama karyawan tersebut bekerja pada sebuah perusahaan, dengan menilai dan mengevaluasi masa kerja karyawan maka akan terlihat juga seberapa besar kemampuan karyawan untuk memahami perusahaan ditempat ia bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 Bulan	4	10
2	1 Tahun	9	22,5
3	2-5 Tahun	24	60
4	10 Tahun	3	7,5
5	Diatas 10 Tahun	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang bekerja selama 6 bulan berjumlah 4 orang atau 10%. Karyawan yang bekerja selama 1 tahun berjumlah 9 orang atau 22,5%. Karyawan yang bekerja selama 2-5 tahun berjumlah 24 orang atau 60%. Dan karyawan yang bekerja selama 10 tahun berjumlah 3 orang atau 7,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang bekerja pada perusahaan ini ialah selama 2-5 tahun. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang bekerja dengan masa kerja lebih dari 1 tahun mereka lebih mampu memahami pelaksanaan kerja dengan baik dan efektif.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dapat kita ketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 2 = 40 - 1 = 39$ ialah 0,308. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	r Tabel	Keterangan
Human Relation (X)	0,875	0,308	Valid
	0,883	0,308	Valid
	0,778	0,308	Valid
	0,906	0,308	Valid

	0,902	0,308	Valid
	0,900	0,308	Valid
	0,841	0,308	Valid
	0,915	0,308	Valid
	0,726	0,308	Valid
Etos Kerja (Y)	0,793	0,308	Valid
	0,754	0,308	Valid
	0,884	0,308	Valid
	0,722	0,308	Valid
	0,779	0,308	Valid
	0,890	0,308	Valid
	0,801	0,308	Valid
	0,847	0,308	Valid
	0,803	0,308	Valid

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Dari tabel diatas merupakan uji validitas pada variabel human relation (X) dan etos kerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,308. Pada suatu indikator jika dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 9 indikator human dan etos kerja dalam penelitian ini memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012: 90) “Instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi

dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Item	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Human Relation (X)	9	0,955	0,60	Reliabel
Etos Kerja (Y)	9	0,733	0,60	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas dari human relation (X) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,955 > 0,60$), dan begitu juga dengan uji reliabilitas variabel dari etos kerja yang mana nilainya lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,933 > 0,60$). Artinya semua keseluruhan item pada variabel human relation dan etos kerja dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Human Relation

Hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah jembatan yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan dengan tujuan untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta membantu seseorang pemimpin dalam komunikasi vertical maupun horizontal. Hubungan antara manusia harus berjalan dengan efektif karena pada dasarnya manusia hidup satu sama lain dan saling ketergantungan dalam menyelesaikan suatu permasalahan hidup yang dialaminya. Baik pada dunia kerja maupun aktivitas sehari-hari.

Hubungan yang kurang baik akan menjadikan momok atau hal yang buruk bagi setiap orang khususnya dalam suatu instansi atau perusahaan. Untuk melihat hasil analisis deskriptif dalam *human relation* penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komunikasi Antar Personal

Komunikasi antar personal adalah komunikasi diantara orang-orang yang dilakukan secara tatap muka yang dapat memungkinkan seseorang untuk menangkap reaksi dari orang lain secara langsung. Baik pada verbal maupun dari pada non verbal. Komunikasi dari interpersonal ini merupakan sebuah proses yang mengirim dan menerima sebuah pesan-pesan antara dua orang atau diantara sekelompok kecil sebuah perusahaan atau instansi yang beberapa dari hal tersebut mendapatkan umpan balik. Untuk menjelaskan dimensi dari komunikasi antar personal dapat dijelaskan berikut ini:

a. Keakraban Hubungan Kerja

Hubungan kerja merupakan adalah sebuah hal yang dapat memungkinkan pada seseorang yang dapat menjalin hubungan pada setiap komunikasi antar setiap seseorang. Dengan hubungan kerja yang akrab ini maka akan terdapat keinginan dan pilihan dari setiap seseorang untuk melaksanakan komunikasi yang jelas kepada setiap dari hubungan kerja karyawan itu sendiri dengan secara akrab dan baik. Hubungan kerja yang akrab akan menjalin komunikasi yang baik dan dapat menjadikan sebuah kriteria yang efektif dalam mengkomunikasi kerjanya dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai keakraban hubungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keakraban Hubungan Kerja

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	35
2	Setuju	12	30
3	Cukup Setuju	9	22,5
4	Tidak Setuju	5	12,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil tanggapan responden mengenai keakraban hubungan kerja yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 5 orang atau 12,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa antar anggota karyawan ini memiliki hubungan yang akrab dan saling menjalin hubungan pertemanan antar anggota dengan baik. Sehingga karyawan mampu bekerja dengan semangat yang tinggi karena hubungan antar anggota karyawan yang sangat akrab.

b. Keharmonisan Karyawan

Keharmonisan antar anggota karyawan akan memberikan konsep atau sesuatu hubungan yang harmonis tanpa ada kesalahpahaman yang kurang jelas. Antar anggota karyawan dengan hasil yang harmonis tersebut maka akan memberikan pilihan bagi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai keharmonisan karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keharmonisan Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	42,5
2	Setuju	16	40
3	Cukup Setuju	4	10
4	Tidak Setuju	3	7,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil tanggapan responden mengenai keharmonisan karyawan yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 10%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa antar anggota karyawan selalu harmonis dalam bekerja, dan memberikan tingkah laku dan sikapnya untuk saling menjaga hubungan keharmonisannya dengan baik. Karyawan yang harmonis dalam bekerja maka akan saling membantu dan menyokong antar karyawan yang lainnya.

c. Keterbukaan Antara Pimpinan Dan Karyawan Maupun Sesama Karyawan

Keterbukaan antara pimpinan dan karyawan serta maupun sesama karyawan maka akan memberikan kemudahan dalam suatu organisasi, karena dengan

keterbukaan antara karyawan dan pimpinan akan membentuk suatu kepercayaan dan pilihan yang saling terbuka antara satu sama lain. Karyawan yang kurang terbuka juga kurang memiliki hasil yang dapat memberikan orang lain untuk mempercayai suatu hubungan dan komunikasi yang baik. Namun ada sesuatu yang mungkin belum dipastikan dari pihak pimpinan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai keterbukaan antara pimpinan dan karyawan serta maupun sesama karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Keterbukaan Antara Pimpinan Dan Karyawan Serta Maupun Sesama Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	22,5
2	Setuju	10	25
3	Cukup Setuju	21	52,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai keterbukaan antara pimpinan dan karyawan serta maupun sesama karyawan yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 25%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 21 orang atau 52,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan kurang saling terbuka dalam mengkomunikasikan informasi dan hal yang berkaitan dengan

pekerjaan, dan begitupun juga pimpinan masih kurang terbuka dengan karyawan yang lainnya, sehingga sering terjadinya miss komunikasi antar pimpinan dan antar sesama karyawan.

Realita yang terjadi diperusahaan ini adalah pimpinan dan karyawan masih kurang bersifat terbuka terhadap masalah dan situasi yang terjadi misalnya ada dari pimpinan yang ingin menghadapi masalah eksternal dan mereka hanya menyelesaikan sendiri tanpa campur tangan dari karyawan, pimpinan menganggap karyawan yang lain baik itu staff maupun anggota yang lain tidak bisa dan tidak memperbolehkan karyawan untuk menyelesaikan masalah tersebut dan pimpinan kurang terbuka dalam mengatasi masalah yang terjadi disana.

d. Pemecahan Masalah

Pemecahan masalah merupakan sebuah komunikasi yang diberikan dengan kepada antar anggota karyawan. Namun pada pemecahan masalah ini dilkaukan kepada setiap orang atau setiap antara pimpinan dan bawahannya dalam memecahkan dan menyelesaikan masalah. Jika dalam menyelesaikan masalah dapat berjalan dengan baik dan diselesaikan dengan mudah maka akan dapat memberikan etos kerja dan semangat kerja karyawan dengan baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pemecahan masalah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pemecahan Masalah

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	35
2	Setuju	22	55
3	Cukup Setuju	4	10
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pemecahan masalah yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 22 orang atau 55%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 10%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa antar karyawan dan pimpinan mampu memperbaiki masalah dan memecahkan masalah yang ada didalam perusahaan, hal ini karena banyaknya permasalahan yang harus diselesaikan secara bersama agar memperbaiki pelaksanaan kerja didalam perusahaan tersebut.

Realitas yang terjadi diperusahaan dapat dilihat bahwa antar karyawan selalu menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh dirinya dan anggota, karyawan mampu memecahkan masalah yang didapatkan untuk dirinya dan mengambil resiko yang terjadi kedepannya, setiap karyawan yang mampu berani bertanggungjawab dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya akan membuat dirinya mampu bertahan dalam perusahaan ini, meskipun pimpinan masih kurang terbuka dalam

permasalahan yang terjadi, tetapi anggota karyawan mampu menyelesaikan masalahnya sendiri didalam perusahaan tersebut.

e. Kejelasan Informasi Yang Disampaikan Oleh Pimpinan Kepada Karyawan

Informasi yang diberikan dalam sebuah perusahaan yang memiliki karyawan dan anggota serta pimpinan haruslah memiliki hal dan tindakan yang jelas, karena semakin jelasnya informasi yang diberikan pimpinan maka semakin jelas juga pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh anggota karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kejelasan informasi yang disampaikan oleh pimpinan kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kejelasan Informasi Yang Disampaikan Oleh Pimpinan Kepada Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	57,5
2	Setuju	12	30
3	Cukup Setuju	5	12,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kejelasan informasi yang disampaikan oleh pimpinan kepada karyawan yang berjumlah 40 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 57,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 30%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 12,5%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menerima informasi yang jelas dari setiap pimpinan perusahaan mengenai tugas dan proses kerja yang harus dilakukan anggota karyawan tersebut. Realitas yang terjadi di perusahaan ini ialah karyawan masih mendapatkan informasi yang baik dan terarah dalam melakukan tugas yang diberikan pimpinan, misalnya informasi mengenai koordinasi pada event atau bazar diluar kantor, karyawan dan pimpinan mendapatkan informasi yang detail untuk efektifnya pekerjaan tersebut yang akan memungkinkan karyawan memahami situasi dan kondisi dari perusahaannya.

2. Komunikasi Persuasif

Komunikasi persuasive adalah suatu interaksi antara dua orang atau lebih dengan memiliki hal yang sama untuk mempengaruhi dirinya atau memberi tahu kepada seseorang mengenai tujuan pendapat dan pandangan. Didalam suatu perusahaan komunikasi persuasive ini adalah salah satu bentuk interaksi yang ditujukan oleh pimpinan untuk memahami dan mempengaruhi membujuk dan mengkomunikasikan secara rasional yang dilakukan untuk anggotanya. Hal yang digunakan untuk mempengaruhi sikap, sifat pendapat dan perilaku seseorang untuk melakukan kegiatan yang bertujuan mencapai skala yang baik. Untuk menjelaskan komunikasi persuasive dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

a. Pengarahan Pimpinan Kepada Karyawan

Pengarahan pimpinan dalam melakukan dan mengkoordinasikan kerja dengan baik maka dibutuhkan adanya pengelolaan dan pengarahan yang sejalan dan seimbang. Karena jika pengarahan tersebut dilakukan dengan baik dan efektif maka

pengarahan akan berjalan dengan baik sejalan dengan proses kerja dari pimpinan kepada karyawan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pengarahan pimpinan kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pengarahan Pimpinan Kepada Karyawan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	45
2	Setuju	15	37,5
3	Cukup Setuju	7	17,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pengarahan pimpinan kepada karyawan yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 45%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 37,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 17,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pimpinan selalu memberikan arahan yang jelas dan mengkoordinasikan pekerjaan untuk karyawan dengan baik dan efektif. Sehingga karyawan mendapatkan arahan yang jelas kepada pimpinan tersebut.

Realitas yang terjadi dalam perusahaan ini dapat peneliti lihat bahwa pengarahan pimpinan pada perusahaan ini sudah dikatakan baik karena pimpinan mengarahkan secara jelas dan terperinci kepada setiap anggota karyawan, apalagi

ketika saat rapat, karyawan berusaha sebaik mungkin untuk menerima arahan dan instruksi dari pimpinan untuk menyeimbangkan pelaksanaan kerja dan pengarahan yang dilakukannya.

b. Kritikan Serta Saran Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan

Kritikan dan saran yang saling berhubungan dengan pekerjaan akan membutuhkan pengarahan dari orang sekitar, karena pada prinsipnya jika seorang yang bekerja dengan arahan maupun kritikan yang membantu dan bersifat positif maka akan selalu meningkatkan etos kerja yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kritikan serta saran yang berhubungan dengan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kritikan Serta Saran Yang Berhubungan Dengan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	35
2	Setuju	16	40
3	Cukup Setuju	7	17,5
4	Tidak Setuju	3	7,5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kritikan serta saran yang berhubungan dengan pekerjaan yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 35%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 17,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 7,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan arahan baik itu saran maupun kritik yang membangun baik itu dari pimpinan maupun anggota yang lain. Karyawan perusahaan ini selalu menerima saran yang diberikan untuk dirinya

Pada realitasnya karyawan selalu mendapatkan kritikan dan saran dari anggota karyawan dan pimpinan, namun hal ini memang sering saja terjadi diperusahaan karena pimpinan sedikit lebih aktif dalam mengkoordinasikan kerja, pimpinan selalu mengkritik hal yang memang kurang baik dan kurang rapi menurutnya lalu memberikan solusi terhadap kritiknya tersebut.

c. Kerjasama

Kerjasama adalah salah satu tindakan yang dilakukan oleh setiap orang baik itu dalam instansi atau perusahaan maupun dalam hal yang lainnya. Kerja sama merupakan hal yang sangat penting dalam mengkategorikan seseorang mampu memberikan dan membantu dirinya dengan orang lain agar saling membutuhkan. Dalam bekerjasama adalah hal yang menunjukkan sikap manusiawi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kerjasama dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Kerjasama

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	30
2	Setuju	10	25
3	Cukup Setuju	18	45
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kerjasama yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 30%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 25%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 18 orang atau 45%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa banyak dari karyawan yang masih rendah dan belum mampu bekerja sama dengan baik, sehingga antar anggotak karyawan hanya menyelesaikan pekerjaan dari masing-masing untuk dirinya sendiri. Karyawan masih kurang dalam melakukan kerjasama antar anggotanya dengan baik.

Realitas yang terjadi dalam perusahaan ini ialah karyawan masih saja kurang dalam bekerja sama dan hanya bekerja secara sendiri, anggota karyawan ini selalu bekerja apa yang menurutnya dapat meningkatkan prestisenya sendiri dibandingkan untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas orang lain (anggota lain) yang menurutnya tidak ada kaitannya dengan prestasi kerjanya saat ini. Hal ini yang membuat pimpinan selalu mengikuti dan berkoordinasi terhadap hal tersebut.

d. Pimpinan Mempengaruhi Karyawan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan

Pelaksanaan kerja adalah salah satu hal yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan, karena jika pelaksanaan kerja tidak dilaksanakan dengan baik maka akan menjadi kesulitan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Hal ini tidak luput dari andil pimpinan yang mempengaruhi karyawan untuk selalu

melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karena andilnya pimpinan juga akan mempengaruhi hasil kerja karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Mempengaruhi Karyawan Dalam Pelaksanaan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	47,5
2	Setuju	17	42,5
3	Cukup Setuju	4	10
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan kerja yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mendapatkan perhatian dari pelaksanaan kerja dari pimpinan yang selalu mempengaruhi dan mengkoordinasikan pekerjaan karyawan dengan sebaik mungkin.

Tabel 5.15
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Human Relation (X) Karyawan Pada PT. Robinson Citra Mandiri
Tanjung Batu Kundur

Variabel Human Relation	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Komunikasi Antar personal						
Keakraban hubungan kerja	14	12	9	5	0	155
Bobot Nilai	70	48	27	10	0	
Keharmonisan karyawan	17	16	4	3	0	167
Bobot Nilai	85	64	12	6	0	
Keterbukaan antara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan	9	10	21	0	0	148
Bobot Nilai	45	40	63	0	0	
Pemecahan masalah	14	22	4	0	0	170
Bobot Nilai	70	88	12	0	0	
Kejelasan informasi yang disampaikan oleh pimpinan kepada karyawan	23	12	5	0	0	171
Bobot Nilai	115	48	15	0	0	
Komunikasi Persuasif						
Pengarahan pimpinan kepada karyawan	18	15	7	0	0	178
Bobot Nilai	90	60	21	0	0	
Kritikan serta saran yang berhubungan dengan pekerjaan	14	16	7	3	0	161
Bobot Nilai	70	64	21	6	0	
Kerjasama	12	10	18	0	0	154
Bobot Nilai	60	40	54	0	0	
Pimpinan mempengaruhi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan	19	17	4	0	0	164
Bobot Nilai	95	68	12	0	0	
Total Skor						1.468
Skor Tertinggi						178
Skor Terendah						148
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu

pengarahan pimpinan kepada karyawan dengan skor sebanyak 178. Dan yang paling rendah berada pada indikator keterbukaan antara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan dengan skor sebanyak 148.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$9 \times 5 \times 40 = 1.800$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$9 \times 1 \times 40 = 360$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{1.800 - 360}{5}$$

$$: 288$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel human relation pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 1.800 - 1.512$$

$$\text{Baik} = 1.512 - 1.224$$

$$\text{Netral} = 1.224 - 936$$

$$\text{Tidak Baik} = 936 - 648$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 648 - 360$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel human relation pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur adalah sebesar 1.468 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.512-

1.224 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa hubungan antar komunikasi karyawan berjalan dengan baik, dan perusahaan selalu mengendalikan serta mempengaruhi antar anggota karyawan untuk saling bekerjasama dan memberikan bantuan yang dapat diselesaikan secara bersamaan.

5.3.2 Analisis Etos Kerja

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok dalam organisasi. Semangat yang tak lain merupakan pembeda antara individu satu dengan yang lain, tentunya harus berlandaskan etika, dan harus terwujudkan melalui tekad dan tindakan konkret dalam bekerja. Berangkat dari penjelasan diatas, apakah disadari atau tidak tindakan yang di lakukan itu semua merupakan cerminan dari etos kerja. Untuk menjelaskan etos kerja dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Kerja Keras

Kerja keras adalah sebuah pekerjaan yang dilakukan tanpa keterpaksaan dalam melakukan suatu pekerjaan yang membuat dirinya yakin akan pekerjaannya. Dengan kerja keras dalam artian ini adalah pantang menyerah dalam melakukan setiap pekerjaan yang secara seimbang di lakukan dengan sebaik mungkin. Kerja keras bukan berarti mengeraskan fisiknya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan akan tetapi pekerjaan di berikan dengan hal yang ekstrim untuk mampu mencapai hasil yang lebih baik lagi. Untuk menjelaskan dimensi kerja keras dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Mencapai Tujuan Hingga Tercapai

Pencapaian tujuan hingga tercapai maka akan kemungkinan seseorang melakukan pekerjaannya diluar batas dirinya sehingga tujuan tersebut tercapai untuk dirinya. Karena dengan pencapaian tujuan yang mempermudah dirinya dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai mencapai tujuan hingga tercapai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Mencapai Tujuan Hingga Tercapai

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	32,5
2	Setuju	9	22,5
3	Cukup Setuju	16	40
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mencapai tujuan hingga tercapai yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan ini kurang mampu mencapai tujuan dari target yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga karyawan

akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin saja tanpa menargetkan tugasnya dengan baik.

b. Pantang Menyerah Dalam Mencapai Tujuan

Pantang menyerah dalam mencapai sebuah tujuan maka akan menjadikan seseorang untuk mempermudah dirinya dengan tugas yang dilakukannya. Karena jika seseorang tersebut menyerah akan segala suatu pekerjaan, maka nantinya mereka akan sulit melanjutkan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pantang menyerah dalam mencapai tujuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Pantang Menyerah Dalam Mencapai Tujuan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	55
2	Setuju	10	25
3	Cukup Setuju	8	20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pantang menyerah dalam mencapai tujuan yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 55%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 25%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 20%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu

menyelesaikan tanggungjawabnya tanpa menyerah dan tidak ingin menyerahkan tugasnya kepada orang lain. Mereka (karyawan) menyelesaikan tugas dengan pantang menyerah dan mampu bekerja dengan baik.

c. Tidak Menyerah Dalam Menghadapi Masalah

Masalah merupakan hal yang paling di miliki oleh seseorang dalam sebuah instansi, masalah memang harus diselesaikan dan harus dihadapi agar tidak menimbulkan masalah kerja yang lainnya yang mengganggu proses kerja bagi perusahaan. Karyawan yang tidak menyerah dalam menghadapi masalah adalah karyawan yang memiliki etos kerja yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tidak menyerah dalam menghadapi masalah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Tidak Menyerah Dalam Menghadapi Masalah

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	32,5
2	Setuju	16	40
3	Cukup Setuju	11	27,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai tidak menyerah dalam menghadapi masalah yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 40%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini tidak ingin menyerah dengan menyelesaikan masalah yang dihadapinya, bagi karyawan untuk bertanggungjawab dalam menyelesaikan masalah dan menghadapi masalah adalah tugas yang harus di selesaikannya.

Realitas yang terjadi di perusahaan ini ialah banyak dari karyawan yang tidak menyerah dalam situasi dan kondisi yang terjadi dalam pekerjaan dan tugasnya, karena pada dasarnya karyawan yang pantang menyerah ia mampu bekerja di dalam dan diluar batas kebijakan perusahaan tersebut, hal ini yang menyebabkan karyawan mampu bekerja tanpa arahan dari atasan atau pimpinan.

2. Kerja Cerdas

Kerja cerdas adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan tingkat pemahaman yang dimilikinya untuk di implementasikannya dalam tugas dan pekerjaannya. Kerja yang Cerdas adalah pekerjaan yang dilakukan tanpa berpikir panjang dan menyelesaikan dengan tepat pada waktunya. Pekerjaan yang dilakukan haruslah bersifat cerdas karna kalau pekerjaan diselesaikan dengan kelalaian yang kurang baik, maka perusahaan tidak akan mengevaluasi hasil kerja dan tidak akan menilai prestasi kerja kita dengan baik. Untuk menjelaskan kerja cerdas dalam penelitian ini dijelaskan berikut ini:

a. Lihai dalam Memanfaatkan Momen

Lihai dalam memanfaatkan momen bermakna momen adalah sebuah kejadian atau aktivitas kerja yang terjadi dengan menyeimbangan hal yang buruk menjadi hal yang positif dalam suatu pekerjaan yang menjadikan dirinya

memperbaiki atas apa yang dilakukannya dengan sebaik mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai lihai dalam memanfaatkan momen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Lihai dalam Memanfaatkan Momen

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	37,5
2	Setuju	18	45
3	Cukup Setuju	7	17,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai lihai dalam memanfaatkan momen yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 37,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 45%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 17,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menyeimbangkan aktivitas kerja dengan baik dan memanfaatkannya sebaik mungkin serta karyawan mampu dan dapat menyeimbangkan konsep kerjanya dengan sebaik mungkin.

b. Mencari Metode Kerja Yang Efisien

Metode kerja adalah sebuah strategi kerja yang di miliki seseorang atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan fleksibel dan memungkinkan pilihan dari strategi atau teknik kerjanya dapat diterima oleh dirinya dan orang lain yang bekerja disatu perusahaan dengannya. Karena metode kerja yang baik adalah

metode yang efisien dan tidak memakan waktu yang cukup lama dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai mencari metode kerja yang efisien dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Mencari Metode Kerja Yang Efisien

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	17,5
2	Setuju	8	20
3	Cukup Setuju	19	47,5
4	Tidak Setuju	6	15
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mencari metode kerja yang efisien yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 17,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 20%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 47,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 15%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini kurang menginovasikan metode nya dalam bekerja sehingga karyawan hanya menyambung pekerjaan dan tugas yang diperintah oleh perusahaan saja tanpa menginovasi atau mengkreafikkan metode kerjanya secara efisien.

Realitas yang terjadi didperusahaan dapat peneliti lihat bahwa masih rendahnya metode kerja atau strategi kerja yang dilakukan anggota karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diinginkan oleh pimpinan. Karyawan

masih saja tidak mengikuti apa yang dilakukan dan masih kurang berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, metode kerja yang dilakukan anggota ini masih bersifat manual dan tradisional atau turun temurun tanpa harus terampil dalam bekerja.

c. Mengutamakan Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah salah satu hal yang paling di lakukan oleh setiap perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa kerjasama tim yang dapat menyeimbangkan dan mempermudah pelaksanaan kerja karyawan dengan hal yang baik dan memberikan patokan kepada kelompok kerja demi terselesaikannya tugas dan pekerjaan dengan baik dan benar. Kecendrungan karyawan untuk mengutamakan kerjasama tim adalah memiliki proses yang baik dengan antar anggota karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai mengutamakan kerjasama tim dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21

Hasil Tanggapan Responden Mengenai Mengutamakan Kerjasama Tim

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	27,5
2	Setuju	17	42,5
3	Cukup Setuju	8	20
4	Tidak Setuju	4	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mengutamakan kerjasama tim yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang atau 27,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 42,5%.

Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 20%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang atau 10%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu bekerjasama dengan baik dan mengelola kelompok kerjanya agar mau bekerja sama dengan tim dan rekan kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Kerja Ikhlas

Kerja ikhlas adalah salah satu penyelesaian pekerjaan dengan menyeimbangkan dan mengutamakan kerja yang dapat mencapai segala sesuatu dengan keikhlasan yang lebih baik serta tanpa pamrih untuk menyelesaikan pekerjaan. Karena jika pekerjaan dengan ikhlas maka akan meningkatkan etos kerja yang lebih maksimal lagi. Kerja ikhlas lebih cenderung mengutamakan hasil kerja yang menjamin kualitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Jika karyawan tidak ikhlas dalam menyelesaikan pekerjaan maka segala sesuatu kurang sesuai dengan ketidakikhlasannya karyawan tersebut dalam bekerja. Untuk menjelaskan kerja ikhlas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Bekerja Sebaik-Baiknya Sebagai Wujud Dari Pengabdian

Pekerjaan yang dilakukan dengan tindakan yang baik dan sebagai hasil yang menyeimbangkan antara pekerjaan dan keikhlasan diri selama bekerja adalah sebuah wujud dari pengabdian seseorang terhadap Tuhan-Nya. Karena dengan pekerjaan yang melibatkan dari Allah atau Tuhan-Nya maka akan mempermudah lancarnya pekerjaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai

bekerja sebaik-baiknya sebagai wujud dari pengabdian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sebaik-Baiknya Sebagai Wujud Dari Pengabdian

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	65
2	Setuju	9	22,5
3	Cukup Setuju	5	12,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui tanggapan responden mengenai bekerja sebaik-baiknya sebagai wujud dari pengabdian yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 65%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 12,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mengutamakan pekerjaan yang menjadikan wujud pengabdianya kepada Allah Swt dengan bekerja sebaik dan seikhlas mungkin yang menurutnya dapat membantu dirinya dalam bekerja.

b. Memiliki Kejernihan Berpikir Dalam Menyikapi Masalah

Kejernihan dalam berpikir untuk menyelesaikan masalah adalah salah satu bentuk pekerjaan dengan ikhlas dan mengutamakan pada hasil yang mengarah pada konsep kerja yang maksimal. Kejernihan karyawan dalam menyelesaikan dan menyikapi suatu masalah akan dilakukan secara seimbang. Untuk melihat hasil

tanggapan responden mengenai memiliki kejernihan berpikir dalam menyikapi masalah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Memiliki Kejernihan Berpikir Dalam Menyikapi Masalah

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	40
2	Setuju	18	45
3	Cukup Setuju	6	15
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai mengenai memiliki kejernihan berpikir dalam menyikapi masalah yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 rang atau 45%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 15%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu bekerja dengan pikiran yang jernih dan mampu memberikan pilihan dirinya dalam bekerja dengan sebaik mungkin dan mampu menyelesaikan masalah tanpa hambatan apapun.

c. Banyak Memberi Manfaat Atas Kemampuan

Memberikan manfaat atas kemampuan yang dimiliki adalah salah satu keinginan dan kebutuhan dari seseorang yang mampu memberikan bantuan dan

kegiatan kerja yang lebih baik. Dengan kemanfaatan orang dengan kemampuan yang dimilikinya akan menjadikan kriteria yang sesuai pada batas dan membantu orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan memiliki kemampuan yang lebih maka seseorang juga mendapatkan manfaat bagi orang lain atas kemampuannya tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai banyak memberi manfaat atas kemampuan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Hasil Tanggapan Responden Mengenai Banyak Memberi Manfaat Atas Kemampuan

No	Alternatif Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	32,5
2	Setuju	16	40
3	Cukup Setuju	9	22,5
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	40	100

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai banyak memberi manfaat atas kemampuan yang berjumlah 40 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang atau 32,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 40%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 22,5%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai tanggapan tersebut ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menyelesaikan kerja dengan baik dan dapat memberikan manfaat bagi karyawan yang lainnya atas

kemampuan yang dimilikinya tersebut. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang maksimal dan dapat dikatakan pengetahuan dan wawasannya terhadap pekerjaan ini akan lebih baik, maka karyawan tersebut diberikan tugas untuk memberikan manfaat kepada anggota karyawan yang lainnya.

Tabel 5.25
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Etos Kerja (Y) Karyawan Pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur

Variabel Etos Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kerja Keras						
Mencapai tujuan hingga tercapai	13	9	16	2	0	153
Bobot Nilai	65	36	48	4	0	
Pantang menyerah dalam mencapai tujuan	22	10	8	0	0	181
Bobot Nilai	110	40	24	0	0	
Tidak menyerah dalam menghadapi masalah	13	16	11	0	0	162
Bobot Nilai	65	64	33	0	0	
Kerja Cerdas						
Lihai dalam memanfaatkan momen	15	18	7	0	0	168
Bobot Nilai	75	72	21	0	0	
Mencari metode kerja yang efisien	7	8	19	6	0	136
Bobot Nilai	35	32	57	12	0	
Mengutamakan kerjasama tim	11	17	8	4	0	155
Kerja Ikhlas						
Bekerja sebaik-baiknya sebagai wujud dari pengabdian	26	9	5	0	0	174
Bobot Nilai	130	36	15	0	0	
Memiliki kejujuran berpikir dalam menyikapi masalah	16	18	6	0	0	170
Bobot Nilai	80	72	18	0	0	
Banyak memberi manfaat atas kemampuan yang dimiliki	13	16	9	2	0	151

Bobot Nilai	65	64	18	4	0	
Total Skor						1.450
Skor Tertinggi						181
Skor Terendah						136
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Pantang menyerah dalam mencapai tujuan dengan skor sebanyak 181. Dan yang paling rendah berada pada indicator mencari metode kerja yang efisien dengan skor sebanyak 136.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 5 \times 40 = 1.800$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$9 \times 1 \times 40 = 360$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.800 - 360}{5}$$

$$: 288$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel human relation pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.800- 1.512

Baik = **1.512- 1.224**

Netral = 1.224- 936

Tidak Baik = 936- 648

Sangat Tidak Baik = 648- 360

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel etos kerja pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur adalah sebesar 1.450. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.512- 1.224 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki hasil kerja yang maksimal dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan pada perusahaan ini memiliki sikap yang pantang menyerah dalam menghadapi suatu masalah dan mencapai tujuan kerjanya dengan sebaik mungkin.

5.4 Analisis Pengaruh Human Relation terhadap Etos Kerja

5.4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana ini adalah teknik statistika yang berguna untuk membuat model dan menyelidiki pengaruh antara satu atau dari beberapa variabel bebas (independent) terhadap satu variabel dependent. Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara human relation terhadap etos kerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.26
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	8.322	1.363		6.106	.000
	Humanrelation	.737	.052	.916	14.105	.000

a. Dependent Variable: Etoskerja

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 8,322 + 0,737 X + e$$

Kesimpulannya :

X : Human Relation

Y : Etos Kerja

a : konstanta

b : Koefisien regresi antara human relation terhadap etos kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 8,322 artinya jika human relation satuan nilainya adalah (0), maka etos kerja akan tetap berada pada 8,322. Artinya jika PT Robinson Citra Mandiri memiliki hubungan kerja antar anggota karyawan dan pimpinan kurang baik dan interaksi kerjanya kurang memberikan kenyamanan kepada karyawan maka etos kerja karyawan akan tetap berada pada 8,322 sebesar satu satuan.
- b. Koefisien regresi dari variabel human relation. Jika satuan nilai dari human relation memiliki coefficient (b1)= 0,737. Hal ini berarti jika PT. Robinson Citra Mandiri selalu memiliki hubungan antar karyawan dan pimpinan dengan baik dan mampu mengarah serta mengkoordinasikan kerja dengan baik maka etos kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,737 sebesar satu satuan.

5.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.840	.835	2.638	.927

a. Predictors: (Constant), Humanrelation

b. Dependent Variable: Etoskerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .916^a$. Hal ini menunjukkan bahwa human relation memiliki pengaruh yang kuat terhadap etos kerja karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri yaitu sebesar 0,840 atau 84%.

Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,840. Hal ini berarti 84% etos kerja dapat dipengaruhi oleh human relation. Sedangkan sisanya ($100\% - 84\% = 16\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

termasuk dalam penelitian ini seperti kompetensi kerja, kompensasi, produktivitas kerja, keterikatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

5.4.3 Uji Hipotesis (Uji- t)

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji-T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan keputusan pembelian dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan etos kerja. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Uji t Parsial

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.322	1.363		6.106	.000
	Humanrelation	.737	.052	.916	14.105	.000

a. Dependent Variable: Etoskerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa uji t parsial yaitu bahwa nilai t hitung untuk variabel human relation (X) = memiliki nilai t hitung 14,105 > dan T tabel 1,683 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,00

(14,1050>1,683). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya human relation berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh human relation terhadap etos kerja karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Baru Kundur. Dengan melihat hubungan antara sesama manusia baik itu pimpinan dan karyawan, karyawan dan sesama karyawan. Karyawan yang memiliki hubungan kerja dengan anggotanya maka akan secara langsung akan mampu meningkatkan etos kerjanya secara baik.

Human relation berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur. Hasil uji t parsial memiliki nilai berpengaruh positif, makna positif artinya jika hubungan antara sesama karyawan dan memiliki komunikasi yang baik dan mampu bekerjasama dengan sesama anggota karyawan, pimpinan dan anggota yang lainnya maka etos kerja akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya. Jika karyawan pada perusahaan ini tidak memiliki hubungan yang baik dalam bekerja, dan masih kurang mampu bekerja sama atau membantu sesama anggota lain maka secara tidak langsung etos kerja juga semakin rendah.

Skor tertinggi pada variabel human relation ialah berada pada indikator pengarahan pimpinan kepada karyawan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu mendapatkan arahan kerja yang baik dengan tujuan untuk meningkatkan komunikasi dan interaksi antara pimpinan dan bawahan, pimpinan perusahaan ini

harus melakukan pengarahan dengan tujuan untuk menghasilkan pekerjaan dengan maksimal.

Dan skor persentase yang paling rendah berada pada indicator keterbukaan antara pimpinan dan karyawan maupun sesama karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa anggota karyawan masih kurang terbuka dalam berbagi kebutuhan selama mereka bekerja, atau hal yang bersifat internal. Pimpinan maupun karyawan kurang bersifat empati terhadap karyawan yang lainnya.

Human relation yang baik didalam perusahaan adalah antara pimpinan dan anggota karyawan saling mendukung dan mampu memberikan solusi antara pekerjaannya, dan mempermudah pelaksanaan yang baik dalam setiap tugas dan pekerjaan tersebut. Hubungan diantara karyawan yang erat dan tidak merasa terabaikan akan menjadi hal yang paling diutamakan dalam proses pekerjaan ini.

Solusi dari peneliti apabila human relation tidak baik maka setiap anggota karyawan dan pimpinan selalu menjaga hubungan dan keharmonisan antara setiap karyawan dan pimpinan yang mampu memberikan emosional yang baik dalam menyelesaikan masalah, serta pimpinan apabila memberikan kritik dan saran harus bersifat mendukung dan mempermudah pelaksanaan kerja yang mana nanti nya karyawan tidak merasa tersinggung dan menyebabkan rusaknya hubungan komunikasi antar pimpinan tersebut.

Semakin baik human relation yang terjadi diantara karyawan maka semakin baik pula etos kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut, hal ini dibuktikan dengan salah satu sikap karyawan yang perhatian dan acuh tidak acuh dalam bekerja, maka etos kerja bagi karyawan yang perhatian akan memaksimalkan etos

kerjanya dengan sebaik mungkin dan seefektif mungkin. Human relation sangat penting bagi perusahaan karena apabila human relation ini tidak dilakukan dengan sebaik mungkin diantara hubungan karyawan (yang bekerja) maka etos kerja diantara karyawan tersebut tidak akan terselesaikan.

Human relation memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan yang mana dengan memiliki keterkaitan yang positif karena apabila setiap pegawai mampu membangun human relation dengan baik dalam suatu organisasi maka human relation tersebut akan saling bekerjasama dengan efektif dan efisien. Kemudian dengan adanya human relation tersebut akan mendorong dan memunculkannya etos kerja yang menjadi totalitas dari kepribadian individu untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal (Alo, 2000: 90)

Etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini sesuatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal apabila sikap dari pimpinan dan anggota karyawan menyeimbangi dalam proses kerja tersebut (Bajari, 2013: 17)

Human relation memiliki pengaruh yang kuat terhadap etos kerja karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri yaitu sebesar 0,840 atau 84%. Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan sejalan dengan tingkat hubungan yang tinggi. Dari analisis data diatas diketahui bahwa besarnya *R Square* 0,840. Hal ini berarti 84% etos kerja dapat dipengaruhi oleh human relation.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmad Hidayat Hasibuan pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh hubungan

antar manusia dan kondisi kerja terhadap etos kerja pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Perizinan Satu Atap Provinsi Sumatera Utara. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hubungan manusia dan kondisi kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Satu Atap Provinsi Sumatera Utara. Hal ini diindikasikan oleh nilai F-hitung (37.673) > F-tabel (2.61) dan sig-p (0.000) < 0.05 .

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sugianti dan Aziz pada tahun 2013 yang berjudul Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Unilever Cabang Jakarta Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa human relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Unilever Cabang Jakarta Timur. Besarnya pengaruh human relation ini sebesar 78%.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Human relation berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur
2. Human relation yang baik didalam perusahaan adalah antara pimpinan dan anggota karyawan saling mendukung dan mampu memberikan solusi antara pekerjaannya, dan mempermudah pelaksanaan yang baik dalam setiap tugas dan pekerjaan tersebut. Hubungan diantara karyawan yang erat dan tidak merasa terabaikan akan menjadi hal yang paling diutamakan dalam proses pekerjaan ini.
3. Semakin baik human relation yang terjadi diantara karyawan maka semakin baik pula etos kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut, hal ini dibuktikan dengan salah satu sikap karyawan yang perhatian dan acuh tidak acuh dalam bekerja, maka etos kerja bagi karyawan yang perhatian akan memaksimalkan etos kerjanya dengan sebaik mungkin dan seefektif mungkin. Human relation sangat penting bagi perusahaan karena apabila human relation ini tidak dilakukan dengan sebaik mungkin diantara hubungan karyawan (yang bekerja) maka etos kerja diantara karyawan tersebut tidak akan terselesaikan.
4. Human relation memiliki pengaruh kuat terhadap etos kerja karyawan pada PT. Robinson Citra Mandiri Tanjung Batu Kundur dengan nilai R Square sebesar 84%.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang akan dijadikan saran-saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk selalu terbuka dalam melakukan aktivitas kerja yang berhubungan dengan masa depan perusahaan, dan antar anggota karyawan diharuskan untuk saling terbuka dan berbagi informasi kepada anggota yang lain untuk menjalin komunikasi yang efektif.
2. Diharapkan juga kepada karyawan yang ada pada perusahaan ini untuk selalu menginovasi metode dalam bekerja agar setiap pekerjaan yang dilakukan tidak membosankan
3. Bagi peneliti diharapkan untuk memahami dan mengimplementasikan pengetahuan dari hasil penelitian ini agar mampu untuk mempelajari apa saja yang harus di benahi dalam meningkatkan etos kerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi etos kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, S. E. 2019. *Human relation*. YOGYAKARTA: BUDI UTAMA.
- Amrullah, M. N. 2019. *Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai*.
Behavior 8th Edition. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Dharmawan, Yusa. (2011). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Tesis*. Universitas Udayana Denpasar. Bali.
- Effendy, O. U. 2003. *Ilmu komunikasi teori dan praktek*. Jakarta Erlangga.
- Ghozali Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Semarang: BP Undip.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. James., Ivancevich, M. Jhon., Donnell, James H. 2011. *Organisasi*. Jakarta: Erlangg
- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 2014. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BP
- Gitosudarmo, Indriyo, 2013, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, BPFEE
- Gujarati, 2012, *Basic Econometric, Third Edition*, Newyork, Hill, Inc
- Gujarati, Damodar. 2011. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Personalia*. Yogyakarta: BPFEE UGM
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE
- Hardy, Woods, 2013. *Psikologi Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi 2009*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEE.

- 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).
- IGA Manuati Dewi. 2002. Makalah. *"Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?."* Bali Universitas Udayana.
- Junawir. 2020. *Penerapan Human Relation Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pustakawan Politeknik Kesehatan Makassar* (DEPARTEMEN ILMU KOMUNIKASI SOSIAL DAN POLITIK, UNIVERSITAS HASANUDDIN).
- Kadewardana, D. P. 2018. Prinsip-Prinsip Human Relations Dalam Pelaksanaan Komunikasi Organisasi Di Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Journal Of Strategic Communication Vol. 8, No. 2, Hal. 23-35. Maret 2018,* 24-35.
- Kossen, S. 2012. *Aspek manusiawi dalam organisasi.* Erlangga.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk).* Edisi Bahasa Indonesia.
- Meiril Kariola. S. E. 2017. *Faktor yang mempengaruhi etos kerja.* Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin.
- Prabowo, O. S. 2009. *Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Di Pati* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Rivai, Veitzal, & Sagala, E. J.,2009, *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Raja Granfindo Persada
- Robbins, Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi: Buku 2.* Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi: Edisi Sepuluh.* Jakarta, Selemba.
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi:Edisi Sepuluh.* Jakarta, Selemba.
- Salamun, S., Sadilah, E., & Sumintarsih, S. Suhartinah. 2012. *Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta.* Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.

- Sani, Ahmad dan Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Simanjuntak, B. H. 2005, Menyongsong Era Baru AKUNTANSI Pemerintahan Indonesia. *Jurnal Akuntansi pemerintahan*.
- Sinamo, J. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.
- Sodikin Dickdick,dkk 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: selemba empat
- Sri Anita Sutresna Kurniasih. 2013. *Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai aparat pemerintahan kecamatan baregbeg*. Skripsi. Kabupaten ciamis :Universitas Galuh
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yokyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo. 2011. *Manajemen kenerja*.PT. RajaGranfindo Persada. Jakarta.