

**PENGARUH HUMAN RELATION (HUB. ANTAR MANUSIA) DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) KANTOR CABANG
BANDAR UDARA SULTAN SYARIF KASIM II PEKANBARU**

Oleh :

Tommy Paniel Sihite

Pembimbing : Marnis dan Nuryanti

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : tommypaniel@gmail.com

*Effect Of Human Relation And Cultural Organization To The Ethos Of Employees
at. Angkasa Pura II (Persero) Branch Airport Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Angkasa Pura II (Persero) Branch Airport Sultan Syarif Kasim Ii Pekanbaru. in order to determine the effect of human relations (human relations) and organizational culture simultaneously to the work ethic of employees at PT. Angkasa Pura II (Persero) Branch Airport Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. This study uses primary data obtained from interviews and giving questionnaires to all employees at PT. Angkasa Pura II (Persero) Branch Airport Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Secondary data were obtained relating to the object and the organizational structure of the population in this study were all employees numbering 70 people and sampled. The analytical method used in this study is the linear regression method berganda. Dari results of testing that was done, simultaneous regression test (Test-F) indicates that the variable human relations (human relations) and organizational culture simultaneously significant effect on the employee's fix ethos. From the results of the partial test (t-test) showed that the variables of human relations (human relations) and organizational culture significantly influence employee Work Ethics. The result of the calculation of the coefficient of determination (R²) is approximately 6.08%, which means, variable human relations (human relations) and organizational culture together affect the Work Ethic, while the rest influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Human Relations, Organizational Culture and Work Ethics Employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka

harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber

daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Sebuah Perubahan akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk sdm yang mampu bekerja secara bersama-sama selain itu perusahaan juga perlu menerapkan budaya organisasi yang kondusif sehingga karyawan nyaman bekerja, sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Sinamo (2008: 26) Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Dari uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau karyawannya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan mudah untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Banyak perusahaan membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya, Etos kerja ini dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil

yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Tabel 1
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Angkasa Pura

No	Uraian	Tahun 2013 (%)	Tahun 2014 (%)	Tahun 2015 (%)
1	Komitmen pada organisasi	2,77	3,62	3,24
2	Orientasi pada pelanggan	2,17	2,72	3,02
3.	Kerjasama (teamwork)	2,50	2,49	2,67
4.	Keteraturan dan keakuratan	2,80	3,10	3,37
5.	Jiwa kepemimpinan	2,86	2,66	2,68
6.	Pengembangan	3,01	3,22	3,48
7.	Pengambilan keputusan	2,78	2,83	2,42

Sumber : *PT. Angkasa Pura Pekanbaru*

Berdasarkan tabel 1 kinerja karyawan diperoleh temuan bahwa memang terjadi peningkatan kinerja karyawan dari tahun ke tahun, namun karyawan belum mampu memenuhi nilai target karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan rata-rata angka realisasinya masih berada di nilai 2 yang artinya masih rendahnya hasil kerja karyawan PT. Angkasa Pura II dari tahun ke tahun dalam hal ini pada tahun 2009 s/d 2013 oleh karena itu masih perlu dilakukan perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II.

Tabel 2
Tingkat Absensi Karyawan Dan Jumlah Karyawan Yang Mendapat Surat Peringatan Pada PT. (Persero) Angkasa Pura II Pekanbaru Tahun 2011-2015

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah karyawan yang tidak disiplin		
		Datang terlambat	Cepat pulang	Total (%)
2011	196	526	602	4,05
2012	199	494	631	4,02
2013	210	536	640	3,91
2014	223	511	590	3,53
2015	237	513	599	3,38

Sumber : PT. Angkasa Pura Pekanbaru

Menurut Edwin B. Flippo, absensi yang normal di negara Amerika Serikat yang jarang penduduknya adalah tiga persen. Sedangkan di negara yang padat penduduknya tingkat absensi tiga persen adalah normal, sedangkan persentase absensi PT (Persero) Angkasa Pura II Pekanbaru Tahun adalah di atas tiga persen, maka dari itu hal ini mencerminkan disiplin yang kurang baik dari karyawannya hal ini menjadi salah satu penyebab kurang maksimalnya etos kerja karyawan PT. (Persero) Angkasa Pura II Pekanbaru.

Ketika suatu organisasi atau perusahaan didirikan, harapan yang ingin dicapai adalah mendapatkan kesuksesan dalam setiap langkah dan tindakan yang dilakukan sehingga pada akhirnya akan tetap bertahan (survive) dalam jangka waktu lama. Akan tetapi saat ini perubahan lingkungan bisnis yang di hadapi oleh organisasi cepat berubah dan tidak dapat di prediksi. Persaingan dan perubahan yang begitu cepat terjadi menuntut upaya-upaya terobosan perusahaan atau institusi secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing. Untuk dapat unggul dalam bersaing dan tetap bertahan, maka perusahaan harus adaptif dan lebih fleksibel. Hal ini

seringkali menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dalam perusahaan itu sendiri. Perubahan tidak akan berjalan lancar apabila tidak adanya niat baik, hubungan antar manusia (*human relation*) dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat manajer maupun para karyawan.

Hubungan antar manusia (*human relation*) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial (Alo, 2009).

Interaksi karyawan dalam lingkunganperusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan, Nurul (2007) menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas.

Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation*

adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Berdasarkan dari survey terhadap etos kerja pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Terdapat masalah dalam hal human relation (hub.antar manusia) yaitu pada komunikasi antar rekan kerja yang belum dapat berjalan dengan lancar,hal ini dapat dilihat dari sering terlambatnya laporan pertanggung jawaban pekerjaan dari masing-masing divisi ke kantor pusat.

Persoalan etos kerja akan dapat terlaksana dan terpenuhi apabila beberapa variabel yang mempengaruhi mendukung sekali. Variabel yang dimaksud adalah Culture dan Motivation. Dapat dikatakan pula bahwa secara tidak langsung ketiga variabel tersebut mempengaruhi kinerja seseorang dan pada ujung-ujungnya kinerja perusahaan dapat tercapai dengan baik. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dalam menunjukkan etos kerjanya setidak-tidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Membahas masalah budaya itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi team work, leaders dan characteristic of organization serta administration process yang berlaku. Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Menurut Schein (2009:27), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada.

Dalam penelitian yang telah dilakukan terdapat fenomena masalah yang terjadi dalam budaya organisasi di PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.yaitu dalam hal

pemberdayaan karyawan, gaya manajemen dan system manajemen yang di terapkan tidak berjalan dengan maksimal hal ini dapat dilihat dari sering di temui karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang di berikan atasan kepadanya hal ini di karenakan masih di temukan karyawan yang bekerja dengan cara mereka sendiri sementara perusahaan telah menetapkan budaya kerja untuk di jadikan pedoman.

Hal yang juga tidak kalah penting, yaitu peningkatan kemampuan dan kualitas oleh masing-masing individu tentu saja berpengaruh etos kerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.” Untuk itu peningkatan etos kerja tidak hanya didukung oleh keahlian dan pengetahuan karyawan, tetapi juga harus didukung oleh perilaku karyawan tersebut. Dalam hal ini tentu saja perilaku karyawan yang positif yang mampu meningkatkan kontinuitas usaha sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Adapun Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah:1)

Bagaimana pengaruh human relation (hubungan antar manusia) dan budaya organisasi secara simultan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru?2). Bagaimana pengaruh human relation (hubungan antar manusia) secara parsial terhadap etos kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru?3). Bagaimana budaya organisasi dan secara parsial

terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru?

Berdasarkan perumusan masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penelitian bertujuan:1). Untuk mengetahui pengaruh human relation (hubungan antar manusia) dan budaya organisasi secara simultan terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru?2). Untuk mengetahui pengaruh human relation (hubungan antar manusia) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru?3). Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru?

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk :

1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan usaha peningkatan etos kerja karyawan khususnya dalam masalah human relation dan budaya organisasi.

2) Penelitian ini diharapkan dapat untuk mengetahui kenyataan yang terjadi dan mengamati permasalahan yang dihadapi perusahaan, setelah itu

penulis mencoba untuk memberikan alternatif pemecahannya sesuai dengan teori yang telah diperoleh dan di pelajari selama kuliah.3) Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang.

TELAAH PUSTAKA

Etos(Y)

Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja yang baik agar mudah dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut Bob Black dalam Iga Manuati Dewi (2007:2), Etos kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya.

Etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2007,8). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

Human Relation

Human relation (hubungan antar manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi

atau perusahaan. Penguasaan dalam menciptakan human relation karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal.

Di sisi lain human relation karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

Budaya Organisasi

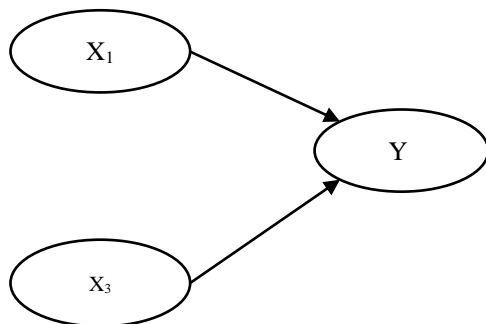
Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah- masalah yang ada (Schein, 2009:27).

Dengan mendasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan satu unsur terpenting dalam perusahaan yang hakikatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada didalamnya olah karna itu budaya organisasi sangat penting dalam suatu perusahaan di

mana untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan rasa aman dan membuat hal-hal yang positif dalam pekerjaan itu sendiri tentunya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber : Aryo Teguh 2013

Hipotesis

1. Diduga Human Relation (hubungan antar manusia) dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.
2. Diduga Human Relation (hubungan antar manusia) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Pt. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.
3. Diduga budaya organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Pt. Angkasa Pura II (Persero) Kantor

Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yang terletak di jalan Perhubungan Udara, Kel. Maharatu, Kec. Marpoyan Damai, Pekanbaru. Sedangkan objek yang akan diteliti adalah menganalisa bagaimana pengaruh Pengaruh Human Relation (Hub. Antar Manusia) Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Menurut Jumiati (2012:35), populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru yaitu 237 orang.

Metode Analisis Data

Analisis linier regresi berganda dipilih untuk menguji hipotesis pada penelitian ini. Analisis regresi linier berganda tidak hanya mengukur kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, melainkan juga menunjukkan arah pengaruh tersebut. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah etos kerja karyawan. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah human relation dan budaya organisasi. Untuk melihat bagaimana pengaruh dari

variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) dalam penelitian ini, model analisis yang digunakan adalah Model Regresi Linear Berganda, yang dirumuskan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = etos kerja

a = Konstanta

X1 = human relation

X2 = budaya organisasi

b1, b2 = koefisien regresi

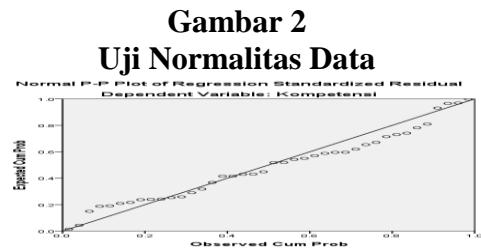
e = error (kesalahan)

Dari hasil skor ini dilakukan analisa matematis dengan menggunakan komputer untuk mempermudah melakukan analisa data yaitu menggunakan program SPSS 21,00.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas

Uji normalitas merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Data populasi dikatakan berdistribusi normal jika koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Pengujian normalitas residual dapat dilihat dari grafik normal P-P Plot. Hasil menunjukkan grafik tersebut diketahui bahwa pencaran residual berada dalam garis lurus melintang, ini dapat diperhatikan pada gambar berikut:

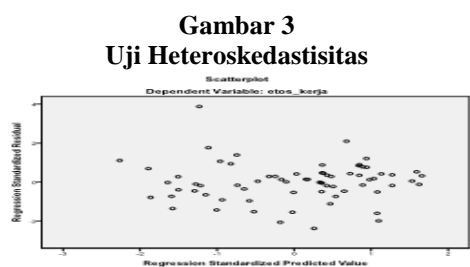


Sumber : Data Olahan, 2016.

Pada gambar *Normal PP Plot of Rgression* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain berbeda. Sedangkan bila terjadi ketidaknyamanan *variance* dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada *Y* maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data Olahan, 2016.

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis tidak hanya melihat signifikan atau tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi juga dapat melihat arah dari pengaruh tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Sig
	(B)	eror	
Etos Kerja (Y)	.657	.390	.009
Human Relation (X1)	.437	.114	.000
Budaya Organisasi(X2)	.404	.058	.000

Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari tabel di atas di formulasikan persamaan linier regresi berganda dalam model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,657 + 0,437X_1 + 0,404X_2 + e$$

Arti dari persamaan regresi tersebut adalah:

a. Nilai konstanta (a) sebesar 0,657. Artinya adalah apabila human relation, budaya organisasi diasumsikan nol (0), maka etos kerja karyawan bernilai 0,657.

b. Nilai koefisien regresi human relation sebesar 0,437. Artinya setiap peningkatan human relation sebesar 1 satuan, maka akan

meningkatkan etos kerja karyawan sebesar 0,437 dengan asumsi variabel lain tetap.

c. Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,404. Artinya setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan etos kerja karyawan sebesar 0,404 dengan asumsi variabel lain tetap

d. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan dengan F-Test (Anova^b)

Uji F dilakukan untuk melihat Uji ini digunakan untuk melihat apakah apakah human relation dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru secara simultan. Caranya adalah dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Namun jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Adapun hipotesis dalam koefisien regresi secara simultan adalah:

H_0 : Secara simultan, human relation dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

H_a : Secara simultan, human relation dan budaya organisasi berpengaruh signifikan

terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian simultan sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	25.322	52.001	.000 ^b
1 Residual	16.313		
Total	41.636		

Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari Tabel 4 diatas diketahui F hitung sebesar 52,001 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F tabel (pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan $n - k - 1$; $k = 70 - 2 - 1$; $3 = 67$; $2 = 3,134$. Dengan demikian diketahui F hitung (52,001) > F tabel (3,134) dan signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya secara simultan human relation dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah human relation dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru secara parsial. Caranya adalah dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel. Jika $-t \text{ hitung} <$

$t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, namun jika $-t \text{ hitung} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ maka Ha ditolak dan Ho diterima. Adapun hipotesis dalam koefisien regresi secara simultan adalah:

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diperoleh hasil uji parsial sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	2,712	,009
	human_relation	4,349	,000
	budaya_organisasi	3,789	,000

a. Dependent Variable: etos_kerja

Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari Tabel 5 diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 5%) dengan persamaan :

$n - k - 1$; $\alpha/2 = 70 - 2 - 1$; $0,05/2 = 67$; $0,025 = 1,996$.

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

Human Relation Diketahui nilai t hitung sebesar 4,349 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian t hitung (4,349) > t tabel (1,996) dan signifikasni (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya human relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

Budaya Organisasi

Diketahui nilai t hitung sebesar 3,789 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian t hitung (3,789) > t tabel (1,996) dan signifikasni (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya

budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel bebas Human Relation dan budaya organisasi dengan variabel terikat (Etos). Semakin besar nilai koefisien korelasinya maka menunjukkan semakin eratnya hubungan antar variabel dan sebaliknya.

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	.780 ^a	0.608	1.105

Sumber : Data Olahan, 2016.

Dari Tabel 6 diatas dapat diketahui nilai R² sebesar 0,608. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh sumbangan pengaruh pengaruh human relation dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru adalah sebesar 60,8%. Sedangkan sisanya sebesar 39,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setelah menguraikan pembahasan tentang pengaruh human relation (hubungan antar

manusia) dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Human relation (hubungan antar manusia) dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Besarnya pengaruh human relation (hubungan antar manusia) dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan adalah sebesar 60,8%.
2. Human relation (hubungan antar manusia) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Artinya adalah semakin baik human relation (hubungan antar manusia) yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan etos kerja karyawan dan sebaliknya.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Artinya adalah semakin baik budaya organisasi yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan etos kerja karyawan dan sebaliknya.

Saran

Adapun saran-saran yang penulis Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

1. Dari hasil tanggapan responden diketahui bahwa karyawan banyak menyatakan kurang menghargai waktu dan disiplin. Untuk itu diharapkan kepada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru untuk dapat meningkatkan etos kerja karyawan, misalnya dengan pemberian insentif terhadap kinerja dan disiplin karyawan yang baik.
2. Dari hasil tanggapan responden bahwa human relation yang terjadi pada perusahaan tersebut masih kurang baik. Hal ini seperti setiap karyawan belum mampu mengendalikan emosi dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana yang kondusif. Untuk itu diharapkan kepada karyawan agar lebih dapat mengendalikan diri dan emosi saat bekerja dan menghadapi rekan kerja.
3. Dari hasil tanggapan responden diketahui sistem budaya organisasi perusahaan tersebut masih kurang baik kurang memadai. Untuk itu kepada perusahaan agar dapat mengatur pekerjaan sehingga setiap orang dapat melihat hubungan antara pekerjaannya dengan tujuan organisasi.
4. Penelitian ini hanya melihat pengaruh human relation dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi etos kerja karyawan dengan metode dan analisis yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arcynthia M, Lian. 2013. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar*
- Ardiansyah. 2014. *Pengaruh Budaya organisasi terhadap Human Relation dan Kinerja (studi pada karyawan Departemen Research and Development PT. Gatra Mapan Malang)*Ambarita, Walman dan Meyzi Herianto,2010, *Pengaruh Human Relation Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus pada bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara IV Bah Butong Sumut).*
- Dra. Siti, M.Si. dan Drs. Heru, Tri M. Si. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing UPP STIM YKPN*
- Fauzi, Achmad. 2011. *Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. PP DIGRANEKA*
- Ghani Azmi , Ilhaamie Abdul. 2009. *The Effects of Competency Based Career Development and Human Relation Practices on Service Quality: Some Evidence From Malaysian Public Organizations*
- Mangkunegara. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*

*PT. Remaja Rosda Karya,
Bandung*

Rahmawathi, 2010. Pengaruh Gaya
Kepemimpinan, Budaya
Organisasi Dan Disiplin
Kerja Kepala Sekolah
Terhadap Etos Kerja Guru Di
Smp Negeri 48 Palembang

Sumatera Selatan Kondisi
Lingkungan Kerja Fisik
Terhadap Etos Kerja Pegawai
Pada Pdam Tirtanadi
Sumatera Utara Cabang
Cemara Medan