

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL I CABANG DUMAI

¹Sri Haryuni & ²Seno Andri

Ayusriharyuni2110@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Riau

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Riau. Pekanbaru. Kampus, Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293

Abstract

This research is focused on the influence of Human Relations and Work Environment on the Work Ethic of employees at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai. The purpose of this study was to determine the effect of human relations and work environment on the work ethic of employees at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I cabang Dumai. Human relations and work environment as independent variables (X1, X2) while the work ethic of employees as the dependent variable (Y). The problem in this study is the occurrence of fluctuating employee turnover and employee absenteeism which increases every year. seen from the data on Labor Turn Over and company absenteeism. The sample of this study was taken as many as 62 respondents from the population which was calculated using the Slovin formula. The data obtained from the results of the questionnaire and then processed and then tested statistically through the SPSS program. The data analysis techniques used are validity and reliability tests, simple linear analysis and multiple linear analysis, coefficient of determination, t test and F test. Based on the results of the tests conducted, it shows that human relations and work environment have a positive and significant effect on the work ethic of employees at PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai.

Keywords: *Human Relation, Work Environment, And Work Ethic*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi memiliki macam instrumen dalam mencapai tujuan. Instrumen-instrumen tersebut seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya (tenaga kerja), teknologi dan modal. Namun instrumen yang paling penting sebenarnya adalah sumber daya manusia, dimana manusia merupakan faktor penggerak

terpenting dari roda organisasi. Sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama menegakkan kompetisi global selain itu Sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi setiap organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan dengan serius keberadaan sumber daya manusia tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi dimulai dari manusia itu sendiri dalam

mempertahankan organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal.

Suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dikarenakan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawai didalamnya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi maka tidak dapat dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Etos kerja dapat terbentuk apabila seseorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Dengan hasil terbesar dari etos kerja ini, secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan lebih lanjut karyawan. Ketika sebuah organisasi atau perusahaan didirikan, diharapkan kesuksesan akan tercapai di setiap langkah dan tindakan yang diambil agar dapat bertahan hidup untuk waktu yang sama. Jika individu dalam masyarakat percaya bahwa eksistensi manusia adalah hal yang mulia, maka etika profesional cenderung tinggi (Briliani, 2018).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), dan lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja pegawai, keadaan sosial lingkungan, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2009).

Melihat dari adanya pesaing yang bergerak pada bidang sejenis, maka PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I

cabang Dumai harus senantiasa meningkatkan etos kerja karyawannya. Hal ini agar karyawan tetap setia dan bekerja dengan sepenuh hati. Berdasarkan fenomena dilapangan Etos kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional I cabang Dumai masih kurang maksimal.

Untuk meningkatkan etos karyawan, PT Pelabuhan Indonesia (persero) Regional I Cabang Dumai berusaha memfasilitasi lingkungan kerja dengan baik dan membuat lingkungan kerja yang aman serta rapi kemudian hubungan antar rekan kerja memiliki kemampuan berinteraksi secara baik dengan karyawan lainya dan juga mampu membangun hubungan yang kuat sesama rekan kerja.

Dari hasil riset eksploratif yang dilakukan melalui diskusi dengan salah satu serotang pemimpin perusahaan, terdapat masalah pada absensi karyawan pada tahun 2020 yang menjadi tertinggi diantara tahun sebelumnya. Masalah ini tentu berkaitan dengan rendahnya etos kerja karyawan karena karyawan tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk mendalami lebih lanjut dan melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional I Cabang Dumai”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan diatas maka yang menjadi rumusan masalah yang akan dibahas adalah “Bagaimana Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia

(persero) Regional I Cabang Dumai??"

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *Human Relation* Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Lingkungan Kerja Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos kerja karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan khususnya mengenai sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- Bagi peneliti, sebagai sarana untuk menambah wawasan dibidang manajemen sumberdaya manusia khususnya dalam masalah *Human Relation* , Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai
- Bagi pembaca, sebagai bahan referensi yang nantinya akan memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama pada masa yang akan datang.
- Bagi perusahaan, dapat memberikan masukan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan melalui *human relation* dan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan.

Tinjauan Pustaka

Human Relation

Menurut Effendy (2010) yang dikutip dalam dha Rosalina *et al.* (2018), *Human relation* (hubungan manusiawi) adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekayaan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan bekerjasama agar dapat mencapai hasil yang memuaskan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif,

Sedangkan Menurut Apriyani (2016)

Hubungan antar manusia (*human relation*) merupakan salah satu unsur penting bagi keberhasilan komunikasi baik dalam komunikasi antar personal maupun dalam komunikasi kelompok. Bahkan *human relation* juga sangat penting bagi seorang pemimpin yang sehari-harinya banyak melakukan komunikasi baik vertikal maupun horizontal.

Effendy (2010) menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur *human relation* adalah sebagai berikut :

1. Hubungan antara manusia (*Human relation*) sebagai kegiatan komunikasi.
2. Konseling sebagai teknik hubungan antar manusia (*Human Relation*)
3. Diskusi kelompok

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

sedangkan Menurut Jesephine (2017) kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. segala sesuatu yang berada ditempat kerja adalah lingkungan kerja. karyawan berada didalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu posisi dan keadaan dimana karyawan tersebut bekerja.

Dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011), yang berpendapat lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang

terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Etos Kerja Karyawan

Menurut Darodjat (2015) etos kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani, yaitu etos yang berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar), karakteristik, kemauan, kesusilaan, adat istiadat. Secara terminologis kata etos ini memiliki tiga perbedaan yaitu: suatu aturan umum atau cara hidup, suatu tatanan aturan perilaku dan penyelidikan tentang jalan hidup dan seperangkat aturan tingkah laku.

Menurut Hadiansyah (2015) Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, berisikan sistem nilai yang menyangkut persepsi individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Samosir (2016) etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang karyawan untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Menurut Darodjat (2015) untuk mengetahui apakah etos kerja karyawan disuatu instansi itu dalam kondisi tinggi atau rendah dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

- 1) Kerja keras
- 2) Kerja cerdas

3) Kerja ikhlas

Hubungan *Human Relation* terhadap Etos Kerja Karyawan

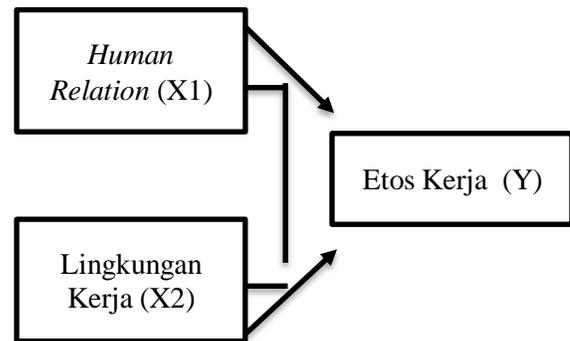
Human relation merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat kerja dalam menjalankan segala pekerjaannya (Saputro, 2017). *Human relation* adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah memasuki tahap psikologis dimana komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan secara bersama sehingga dapat mempengaruhi etos kerja bagi masing-masing karyawan. Mulyani (2012), Arifah (2015), Nugroho, Hasiholan, dan Minarsih (2015), serta Karyoto (2017) menemukan bahwa hubungan antara manusia (*human relation*) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan

Kondisi lingkungan kerja merupakan suatu posisi dan keadaan dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi karyawan akan memiliki pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasional suatu perusahaan. Lingkungan kerja akan dapat mempengaruhi etos kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Budianto, 2015). Kondisi lingkungan kerja yang baik dan memuaskan, tentu akan meningkatkan etos kerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah memahami gambaran penelitian, penulis memberikan gambaran penelitian yang disajikan lewat kerangka pikir berikut :



Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga *Human Relation* berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Karyawan.

H2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Karyawan.

H3 : Diduga *Human Relation* dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Karyawan.

Teknik Pengukuran

Untuk mendapat data-data yang berkaitan dengan variabel *Human Relation*, lingkungan kerja dan Etos Kerja karyawan digunakan instrument berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala likert (5,4,3,2,1). Skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal.

Menurut Sugiyono (2016) dalam (Santoso, Budi, 2019) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pengujian teori atau konsep-konsep melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Data-data tersebut angka yang berasal dari koesioner pada karyawan perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional I Cabang Dumai. Dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

Data yang telah diolah kemudian di deskriptifkan yaitu berdasarkan teori-teori dan literatur-literatur yang berhubungan dengan *Human Relation* dan lingkungan kerja terhadap Etos Kerja karyawan. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional I Cabang yang terletak di jalan Sultan Syarif Kasim NO. 1, Tlk Binjai, Dumai Timur, Kota Dumai Provinsi Riau.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional I Cabang Dumai yang berjumlah 166 orang karyawan tetap. Sedangkan yang menjadi sampel penelitian adalah karyawan tetap yang berjumlah 62 orang. Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan rumus slovin yang dibagi menjadi 10%. Menurut kadji (2016) jika populasi melebihi 100 orang bahkan ribuan atau jutaan maka dapat digunakan teknik penetapan jumlah sampel atau informan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan kuesioner dan diskusi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis deskriptif.

Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Menurut Riduwan dan Sunarto (2013) Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dalam Bahasa Indonesia “valid” disebut dengan istilah “sahih” untung menghitung validari butir soal digunakan rumus menurut (Sugiyono, 2012)

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan

disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji Cronbach's alpha. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai Cronbach's alpha > r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2015).

Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas (*Human Relation* dan lingkungan kerja) yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat (Etos Kerja), maka dapat dilakukan dengan uji statistik (Umar, Husein, 2003).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F suatu uji untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Etos Kerja Karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait. Koefisien determinasi mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$) (Umar, Husein, 2003)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden didominasi oleh karyawan kantor yang berusia 27-32 tahun, jenis kelamin didominasi oleh laki-laki, dan tingkat pendidikan terakhir responden yang didominasi oleh tamatan S1.

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika r hitung > r tabel dinyatakan valid, jika r hitung < r tabel maka dikatakan tidak valid. r hitung dalam uji pada kolom corrected item total correlation, sedangkan r tabel dilihat dari N-2 ($62 - 2 = 60$) yaitu 0,2500 dengan taraf signifikan 5%.

Uji Reabilitas

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (reliabel). Apabila *cronbach's alpha* > 0,60 maka dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini nilai *Cronbach's Alpha* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,60. Makanya variabel dipenelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Sederhana *Human Relation* Terhadap Etos Kerja Karyawan

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 6.847 + 0,669 X_1$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai konstan (a) sebesar 6,847 : artinya jika *Human Relation* diasumsikan 0, maka Etos Kerja karyawan sebesar 6,847.
2. Nilai koefisien regresi variabel *human*

relation (X_1) sebesar 0.669, Artinya *Human Relation* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Etos Kerja sebesar 0.669. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *Human Relation* dengan Etos Kerja karyawan, semakin meningkat *Human Relation* maka semakin meningkat Etos Kerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja Karyawan

Sumbangan pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja karyawan sebesar 25,6% sedangkan sisanya sebesar 74,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 11,999 + 0,678 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka interpretasi dari masing-masing koefisien dapat diterjemahkan sebagai berikut :

1. Nilai konstan (a) sebesar 11.999 : artinya adalah jika lingkungan kerja diasumsikan (0), maka etos kerja karyawan sebesar 11.999.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,678: artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan etos kerja karyawan sebesar 0,678.

Koefisien Determinasi (R^2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Persentase sumbangan pengaruh

variabel lingkungan kerja terhadap Etos Kerja karyawan sebesar 14% sedangkan sisanya 86% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

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

$$Y = 5.588 + 0,578 + 0,211 + e$$

Dimana :

Y = Etos Kerja

A = Konstanta

X_1 = *Human Relation*

X_2 = Lingkungan Kerja

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = Standar Error,

Dari persamaan regresi tersebut, maka interpretasi dari masing-masing koefisien dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 5.588 : artinya adalah jika *Human Relation* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) diasumsikan (0), maka Etos Kerja karyawan sebesar 5.588.
2. Nilai koefisien regresi variabel *human relation* (X_1) sebesar 0.578, Artinya adalah bahwa setiap peningkatan *human relation* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan etos kerja karyawan sebesar 0.578.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.211, Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan etos kerja sebesar 0.211 dan sebaliknya.
4. Jika variabel *human relation* dan lingkungan kerja secara bersama-sama meningkat 1% maka etos kerja

karyawan juga meningkat dan berpengaruh positif atau searah.

Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan)

Uji Parsial (Uji t) *Human Relation* terhadap Etos Kerja Karyawan

Hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel *human relation* (X1) terhadap variabel etos kerja Karyawan (Y), yaitu 3.120. Dimana $t_{hitung} = 4.539 > t_{tabel} = 1,670$ dan $sig\ 0,001 < 0,05$, dengan lebih besar $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi *Human Relation* berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT.Pelabuhan Indonesia (persero) Regional I Cabang Dumai dapat diterima.

Uji Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan

Hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel etos kerja Karyawan (Y), yaitu 3.120. Dimana $t_{hitung} = 3.120 > t_{tabel} = 1,670$ dan $sig\ 0,003 < 0,05$, dengan lebih besar $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT.Pelabuhan Indonesia (persero) Regional I Cabang Dumai dapat diterima.

Uji F (Uji Simultan) *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Berdasarkan uji F pada tabel menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $10,607 \geq$ dari F_{tabel} senilai 3,15 dan $sig\ 0.001 < 0,05$. Karena

lebih besar F_{hitung} dari F_{tabel} maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jadi hipotesis ketiga (H3) yakni “Diduga *Human Relation* dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia (persero) Regional I Cabang Dumai” dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional I Cabang Dumai.

1. Setelah dilakukan penelitian pada variabel *human relation* pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai secara keseluruhan sudah baik, artinya hubungan antara manusia (*human relation*) yang diterapkan oleh PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai sudah berkomunikasi dengan baik.
2. Setelah dilakukan penelitian pada variabel lingkungan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai secara keseluruhan sudah baik. Artinya lingkungan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai sudah membuat karyawan merasa aman dan nyaman.
3. Setelah melakukan penelitian pada variabel etos kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai secara keseluruhan kurang baik.

4. Dari uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel *human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai dan hipotesis diterima. Semakin baik hubungan antara manusia yang dilakukan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan.
5. Dari uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai dan hipotesis diterima. Semakin baik lingkungan kerja yang dilakukan oleh PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan etos kerja karyawan.
6. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel *human relation* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai dan hipotesis diterima. Semakin baik *human relation* dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran-saran sebagai bahan pertimbangan yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran dari hasil penulis adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini *human relation* pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai sudah baik, tetapi sebaiknya perlu dilakukan peningkatan lagi karena jika hubungan antara manusia (*human relation*) sangat baik maka dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Misalnya perusahaan harus mendukung terjadinya penerapan kerjasama yang baik antar karyawannya dan juga penerapan kerjasama dalam setiap penyelesaian tugas dan para pimpinan/atasan harus lebih menampakkan sikap penghargaan kepada bawahannya. Seperti halnya para pemimpin memberikan tanda, berupa ucapan semangat secara langsung yang diucapkan oleh pimpinan bila tugas karyawan sudah menumpuk dan deadline. Selain itu, tingkat *human relation* para karyawan harus lebih diperhatikan lagi meskipun hanya sebuah hubungan pekerjaan.
2. Lingkungan kerja pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai perlu ditingkatkan lagi dengan berbagai upaya misalnya memberikan fasilitas yang lebih memadai di lingkungan kerja dan membentuk suasana kekeluargaan dalam lingkungan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi etos kerja karyawan.
3. PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai perlu memperhatikan etos kerja karyawan karena nilai dari keseluruhan etos kerja pada perusahaan ternilai kurang baik. Untuk itu PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional I Cabang Dumai harus meningkatkan lagi *human relation*

dan lingkungan kerja pada perusahaan. Dengan melakukan hal tersebut diharapkan akan meningkatkan etos kerja karyawan didalam perusahaan yang kemudian akan membentuk semangat kerja yang baik didalam suatu perusahaan dan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

4. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, Penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel penelitian lain yang lebih cocok dan menggunakan sampel yang lebih luas. Agar dapat mengembangkan penelitian yang telah penulis lakukan dan hasil penelitian yang dilakukan lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A. Aji, Tri., & K, Amelia. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah 1 Jakarta. *Jurnal Ilmiah* . Vol. 3 No.1.
- Briliani, Anggarini, R. D. 2018. Kontrak psikologis dan etos kerja pada karyawan kontrak, *Psycho Idea*. Vol 16, No. 1.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat. Bandung: PT. Refika Aditman.
- Effendy, Onong Uchjana. 2010. *Human Relations at Work*. Bandung: PT. Citra Aditya.
- Hadiansyah, A, & Y,R, Purnamasari. 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia seri humaira*. Vol.3, No.1.
- Husein, Umar, 2003, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Penerbit Ghalia Indonesia : Jakarta
- Kadji, Y. 2016. *Metode Penelitian Ilmu Administrasi*. Yogyakarta, Indonesia: Deepublish.
- Muliyani, sri. 2019. Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan. *Journal economy and currency study*. Vol 1, No1. 35-36.
- Riduwan dan Sunarto. (2013). *Statistika*. Bandung : CV Alfabeta
- Samosir, Remalia. 2016. Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST*. Vol.5, No.2.
- Saputro, Galih adi dan aziz fathoni. 2017. Analisis Pengaruh (*Human Relation/ Hubungan Antar Manusia*) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kineja Karyawan PT. Karunia Adjiya Mandiri Semarang. Naskah publikasi fakultas ekonomika dan bisnis universitas pandanaran, semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 12. No. 06.
- Sedermayanti. 2011. Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. bandung: CV Mandar Manju.
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta

