

## **PENGARUH *HUMAN RELATIONSHIP* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA**

**(Suatu Studi pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar)**

Raymizar Syahrival<sup>1</sup> Sukomo<sup>2</sup> Roni Marsiana Suhendi<sup>3</sup>  
<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh  
ronimarsiana@unigal.ac.id

### **Abstrak**

*Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya etos kerja pegawai dalam bekerja yang dapat dilihat dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya pegawai belum sepenuhnya optimal sehingga menyebabkan pekerjaan yang menjadi targetnya tidak sepenuhnya terealisasi dengan baik. hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya human relationship dan lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Seberapa besar pengaruh human relationship terhadap etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar?; 2) Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap etos kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar?; 3) Seberapa besar pengaruh human relationship dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Banjar?. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) Besarnya pengaruh human relationship terhadap etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar; 2) Besarnya pengaruh lingkungan kerja pegawai terhadap etos kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar; 3) Besarnya pengaruh human relationship dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Banjar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dengan teknik survey. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai yang ada di PT. Pos Indonesia Cabang Banjar yaitu sebanyak 35 orang. Ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, studi lapangan (observasi, wawancara dan angket). Berdasarkan hasil penelitian bahwa : 1) Human relationship pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar adalah baik. Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan human relationship terhadap etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar. Artinya apabila human relationship meningkat maka etos kerja pegawai akan meningkat, sedangkan besarnya pengaruh sebesar 48,00%; 2) Lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar adalah baik. Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka etos kerja pegawai akan meningkat, sedangkan besarnya pengaruh sebesar 60,68%.; 3) Etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar adalah tinggi. Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan human relationship dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar. Artinya apabila human relationship dan lingkungan kerja meningkat maka etos kerja pegawai akan meningkat, sedangkan besarnya pengaruh sebesar 76,38%.*

**Kata Kunci :** *Human Relationship, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja*

### **Pendahuluan**

Etos kerja merupakan faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan juga yang terluas ialah bangsa dalam mencapai tujuannya. Pada pelaksanaan administrasi publik juga dipengaruhi oleh etos kerja yang dimiliki oleh pejabat-pejabat publik dalam tugasnya menyelenggarakan kebutuhan masyarakat. PT. Pos Indonesia Cabang Banjar merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos dan logistik. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan

terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia yang salah satu kompetensinya di bidang logistik membentuk sebuah anak perusahaan yang fokus bergerak pada bidang bisnis logistik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang telah dilakukan pada Divisi MSDM PT. Pos Indonesia Cabang Banjar, diketahui bahwa terdapat masalah-masalah yaitu belum optimalnya etos kerja pegawai dalam bekerja, dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya pegawai belum sepenuhnya optimal sehingga menyebabkan pekerjaan yang menjadi targetnya tidak sepenuhnya terealisasi dengan baik. Selain itu, dalam bidang pengiriman paket yaitu pelaksanaan pengiriman yang dilakukan sering mengalami keterlambatan khususnya paket pos kilat khusus yang memberikan layanan prioritas pengiriman barang untuk kota tujuan tertentu di Indonesia dalam jaminan waktu 4 hari penyerahan kiriman yang pada pelaksanaannya terkadang terjadi hambatan yang berakhir pada keterlambatan.

Permasalahan tersebut diperkuat oleh data tabel realisasi dan target penyelesaian tugas pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Banjar sebagai berikut:

**Tabel 1.1 Realisasi dan Target Penyelesaian Tugas Pegawai PT. Pos Indonesia Cabang Banjar**

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1.	2016	9.765	8.990	92,1%
2.	2017	15.240	14.990	98,4%
3.	2018	18.550	18.013	97,1%

Sumber: PT. Pos Indonesia Cabang Banjar, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan dari tahun 2016-2018 belum sepenuhnya terealisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan bagi setiap pegawai. Penyelesaian pekerjaan sesuai target tahun 2016 hanya sebesar 92,1%, tahun 2017 mencapai 98,4% dan tahun 2018 hanya mencapai 97,1% untuk dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal itu akan mempengaruhi kurang maksimalnya etos kerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja pegawai adalah *human relationship*, karena *human relationship* merupakan suatu kegiatan memperhatikan bawahan sebagai manusia dan selalu mencoba memelihara keseimbangan antara kepentingan pribadi pegawai, mengembangkan semangat kerja dan kepentingan umum dari organisasi.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang telah dilakukan pada Divisi SDM PT. Pos Indonesia Cabang Banjar, diketahui bahwa terdapat masalah-masalah mengenai *human relationship*. Hal tersebut dapat dilihat dari komunikasi kurang lancar antara atasan dan bawahan, maupun sesama bawahan. Selain itu pimpinan masih

kurang berhubungan dekat dengan bawahannya sehingga cenderung kaku dan tidak terjalin komunikasi yang dapat membangkitkan semangat pegawai dalam bekerja. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja pegawai, lingkungan kerja yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi kondisi awal dari pegawai akan memulai pekerjaannya akan memperbaiki moral pegawai, perasaan yang senang dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, keamanan, ventilasi yang baik dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi. Namun demikian berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang telah dilakukan pada Divisi SDM PT. Pos Indonesia Cabang Banjar, diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Pos belum sepenuhnya optimal. Kondisi fisik lingkungan kerja yang ada masih kurang nyaman, seperti penerangan di dalam ruangan yang kurang yaitu sinar cahaya redup sehingga menimbulkan pegawai mudah mengantuk dan cepat lelah, ruangan-ruangan yang cukup sempit jika untuk lima orang pegawai sehingga ruang gerak pegawai terbatas, suara bising dari kendaraan karena tempat berdekatan dengan jalan raya. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Human Relationship dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja (Suatu Studi pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar)**”

### Landasan Teori

*Human Relations* dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan, dan merupakan komunikasi *persuasive*, karena dengan melaksanakan human relation itu pimpinan perusahaan atau pimpinan kelompok dapat melakukan komunikasi dengan para pegawainya secara baik. Menurut Sinamo (2008: 54) bahwa: Etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Hubungan antar manusia (*human relation*) dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat manajer maupun para pegawai. Interaksi pegawai dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan etos kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Selain itu, faktor kondisi kerja juga mempengaruhi etos kerja. Kondisi lingkungan sekitar perusahaan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi lingkungan kerja yang aman,

nyaman, bersih dan sesuai dengan keinginan pegawai dapat menciptakan semangat kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sinamo (2008: 72) bahwa: “Kondisi kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi etos kerja dan staf seperti kenyamanan dan kondusifitas kerja”. Kenyamanan kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih trampil dan baik. Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, iklim kerja yang kondusif serta kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan etos kerja. Sementara Menurut Sinamo (2008: 77) bahwa: Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*human relationship*), situasi dan kondisi lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi pegawai.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *human relationship* dan kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi etos kerja pegawai. Karena dengan *human relationship* akan mampu menjalin komunikasi yang sangat baik dengan seluruh pegawai di dalam organisasi, selain itu kondisi lingkungan kerja yang mampu memberikan kenyamanan kepada pegawai maka dapat mempengaruhi etos kerja.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan teknik survey. Adapun yang dimaksud dengan deskriptif analisis menurut Nawawi (2008 : 88) adalah: Metode deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan, melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah seluruh pegawai yang ada di PT. Pos Indonesia Cabang Banjar yaitu sebanyak 35 orang. Oleh sebab itu sampelnya adalah sebanyak 35 orang pegawai.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Pengaruh *Human Relationship* terhadap Etos Kerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar

*Human Relationship* dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan, dan merupakan komunikasi *persuasive*, karena dengan melaksanakan human relation itu pimpinan perusahaan atau pimpinan kelompok dapat melakukan komunikasi dengan para pegawainya secara baik. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sinamo (2008: 54) yang menyatakan bahwa: Etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa diterima secara aklamasi. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial. Hubungan antar manusia (*human relation*) dari orang-orang yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat manajer maupun para pegawai. Interaksi pegawai dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan etos kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel *human relationship* yaitu: 1) Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan individu, 2) Suasana kerja yang menyenangkan, 3) Informalitas yang wajar dalam hubungan kerja, 4) Manusia bawahan bukan mesin, 5) Kembangkan kemampuan bawahan sampai tingkat maksimal, 6) Pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, 7) Pengakuan dan penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik, 8) Alat perlengkapan yang cukup, 9) *The right man on the right place* dan 10) Balas jasa yang setimpal dengan yang diberikan. Hasil penelitian menunjukkan *human relationship* pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar adalah baik dengan total skor 1.053. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator balas jasa yang setimpal dengan yang diberikan dari pernyataan pihak perusahaan selalu memberikan kompensasi yang setimpal kepada pegawai yang mampu melakukan suatu pekerjaan dengan baik dengan total skor 127, sementara skor indikator yang paling rendah yaitu pada indikator harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan individu dari pernyataan pimpinan selalu melakukan sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan meyakinkan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dengan total skor 85. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa *human relationship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Pos Indonesia Cabang Banjar hasil uji korelasi sebesar 0,693 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 48,00%

yang artinya bahwa *human relationship* berpengaruh terhadap etos kerja sebesar 48,00%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hasil perhitungan di atas dengan  $\alpha$  (alpha) untuk uji dua pihak dan  $dk = n - 2$  (33) diperoleh bobot  $t_{hitung} = 5,521$  sedangkan bobot  $t_{tabel} = 2,035$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata *human relationship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar**

Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sinamo (2008: 72) yang menyatakan bahwa: “Kondisi kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi etos kerja dan staf seperti kenyamanan dan kondusifitas kerja”. Kenyamanan kerja dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih trampil dan baik. Dalam hubungannya dengan sumber daya manusia, dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, iklim kerja yang kondusif serta kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan etos kerja.

Sementara Effendy (2009: 89) menyatakan bahwa: Etos kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi kerja atau iklim kerja. Kondisi kerja merupakan konsep yang luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagi terhadap sifat atau karakter tempat kerja; ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang – orang yang ada di organisasi tersebut. Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kondisi lingkungan kerja yaitu: 1) Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan 2) Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar adalah baik dengan total skor 1.159. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator lingkungan non fisik (*non-physical working environment*) dari pernyataan pegawai diberi ruang untuk

melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan dan pernyataan pimpinan selalu mengkomunikasikan dengan pegawai mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan total skor 125, sementara skor indikator yang paling rendah yaitu pada indikator lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dari pernyataan sirkulasi udara di ruangan kerja sangat nyaman dan bersih dengan total skor 97.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai dengan hasil uji korelasi sebesar 0,779 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 60,68% yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai sebesar 60,68%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hasil perhitungan di atas dengan  $\alpha$  (alpa) untuk uji dua pihak dan  $dk = n-2$  (33) diperoleh bobot  $t_{hitung} = 7,129$ , sedangkan bobot  $t_{tabel} = 2,035$ . Jadi dari hasil perhitungan ternyata lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar.

### **Pengaruh *Human Relationship* dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar**

Etos kerja merupakan yang hal utama dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai keunggulan budi dan keunggulan karakter yang menghasilkan kerja dan kinerja yang unggul pula. Tentunya, keunggulan tersebut berasal dari buah ketekunan seorang manusia Mahakarya. Kemampuan menghayati pekerjaan menjadi sangat penting sebagai upaya menciptakan keunggulan. Intinya, bahwa saat kita melakukan suatu pekerjaan maka hakikatnya kita sedang melakukan suatu proses pelayanan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja pegawai adalah *human relationship*, karena *human relationship* merupakan suatu kegiatan memperhatikan bawahan sebagai manusia dan selalu mencoba memelihara keseimbangan antara kepentingan pribadi pegawai, mengembangkan semangat kerja dan kepentingan umum dari organisasi. Selain itu, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja pegawai, lingkungan kerja yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi kondisi awal dari pegawai akan memulai pekerjaannya akan memperbaiki moral pegawai, perasaan yang senang dan kesungguhan kerja, peralatan yang baik, ruangan kerja yang nyaman, keamanan, ventilasi yang baik dan keberhasilan bukan saja dapat meningkatkan efisiensi. Hal tersebut sejalan dengan

pendapat Riyono (2009: 53) menjelaskan bahwa: Situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara pegawai 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 pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan. Interaksi pegawai dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan etos kerja dan kepuasan kerja pegawai.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel etos kerja pegawai yaitu: 1) Keahlian interpersonal, 2) Inisiatif dan 3) Dapat diandalkan.. Hasil penelitian menunjukkan etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar adalah tinggi dengan skor 1.213. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator dapat diandalkan dari pernyataan pegawai mampu membayar kepercayaan yang telah diberikan oleh pimpinan dengan total skor 139, sementara skor indikator yang paling rendah yaitu pada indikator inisiatif dari pernyataan pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja dengan total skor 106. Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *human relationship* dan lingkungan kerja memiliki hubungan dengan etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar dengan hasil uji korelasi sebesar 0,874 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 76,38% yang artinya bahwa *human relationship* dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar sebesar 76,38%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  hasil perhitungan di atas diperoleh bobot  $F_{hitung}$  51,74 sedangkan bobot  $F_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05 dan  $dk = 35 - 2 - 1 = 32$  diperoleh  $F_{tabel}$  3,29. Jadi nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$ . Dengan demikian dari hasil perhitungan ternyata *human relationship* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar. Berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima/teruji kebenarannya.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut: *Human relationship* pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar adalah baik karena telah sesuai dengan indikator dalam penelitian ini yang menunjukkan sudah baik. Begitu pula

berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *human relationship* terhadap etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar. Artinya apabila *human relationship* meningkat maka etos kerja pegawai akan meningkat, sedangkan besarnya pengaruh sebesar 48,00%. Lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar adalah baik karena telah sesuai dengan indikator dalam penelitian ini yang menunjukkan sudah baik. Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka etos kerja pegawai akan meningkat, sedangkan besarnya pengaruh sebesar 60,68%. Etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar adalah tinggi karena telah sesuai dengan indikator dalam penelitian ini yang menunjukkan sudah tinggi. Begitu pula berdasarkan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *human relationship* dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar. Artinya apabila *human relationship* dan lingkungan kerja meningkat maka etos kerja pegawai akan meningkat, sedangkan besarnya pengaruh sebesar 76,38%.

#### Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. *Ilmu Komunikasi : Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Flippo. 2009. *Manajemen Personalia*, Jilid I. Jakarta: Erlangga.
- Handyaningrat, Soewarno. 2008. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan. Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "*Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Luthans, Fred. 2012. "*Perilaku Organisasi*". Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Muhammad Naseem Shahid, Khalid Latif, DR Nadeem Sohail, Muhammad Aleem Ashraf. 2006. *Work Stress and Employee Performance in Banking Evidence from District Faisalabad*. Pakistan
- Nawawi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada Univercity Press, Yogyakarta
- Nazir, Moh. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-3. Cetakan. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.