

PENGARUH HUMAN RELATION DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA (Suatu Studi pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Ciamis)

Santi Febriani¹, Elin Herlina², Toto³
¹²³Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
mrs.elinherlina@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Human Relationship dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja (Suatu Studi Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1] Bagaimana pengaruh human relationship terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?; 2] Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis?; 3] Bagaimana pengaruh human relationship dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis : 1] Pengaruh human relationship terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis; 2] Pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis; 3] Pengaruh human relationship dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis koefisien korelasi, regresi berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan uji signifikansi (Uji T dan Uji F) Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa human relationship dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Diharapkan Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis harus lebih berinisiatif sehingga mendorong pegawai untuk mempunyai keinginan tinggi dalam bekerja dan memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Kata kunci : *human relations, lingkungan kerja dan etos kerja*

Pendahuluan

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil menjadi unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Instansi atau organisasi memiliki macam instrumen dalam mencapai tujuan seperti sumber daya alam (bahan baku), sumber daya manusia (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 untuk menegakkan kompetisi global. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Instansi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi harus siap

beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan dimasa yang akan datang. Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka pihak organisasi harus dapat menjaga hubungan baik diantara orang-orang (human relation) dalam organisasi supaya mereka satu sama lain dapat bekerja sama dengan baik dalam menjalankan program kerja organisasi atau perusahaan. 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. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal.

Suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam organisasi juga harus memperhatikan yang ada di luar organisasi atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar organisasi yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Dengan adanya human relationship para pegawai khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para pegawainya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan ke arah yang lebih produktif. Interaksi pegawai dan pimpinan dalam lingkungan organisasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan perasaan senang dan semangat kerja pegawai, situasi lingkungan instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara pegawai yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Sarana hubungan yang nyaman komunikasi yang baik akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan human relation adalah bagaimana kita

memahami hakekat manusia serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya serta mampu bersikap yang profesional dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang harmonis, menyenangkan dan baik yang kemudian meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaan.

Selain itu, 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. Lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan atau keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya, misalnya: pewarnaan, kebersihan pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan. Dengan demikian maka untuk terciptanya aktivitas kerja yang baik tentu saja organisasi tersebut perlu menerapkan sikap human relation yang baik dan menjaga kondisi fisik lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai.

Badan Pengeloan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Ciamis merupakan unsur pelaksana yang melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang keuangan dan dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis, struktur organisasi BPKD terdiri dari Kepala Badan, Sekretaris, Tata Usaha dan dibantu oleh 5 (lima) Bidang yaitu: 1) Bidang Penagihan dan Pelaporan; 2) Bidang Pelayanan, Penetapan, dan Data PDRD; 3) Bidang Akuntansi dan Pelaporan; 4) Bidang Anggaran; 5) Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah. Badan Pengeloan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Bidang Keuangan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan diketahui bahwa etos kerja di BPKD Kabupaten Ciamis masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari tabel pra survey etos kerja terhadap pegawai BPKD Kabupaten Ciamis sebagai berikut :

etos kerja pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Ciamis mempunyai skor rata-rata 4,25. Adapun pernyataan yang masih dibawah rata rata adalah pernyataan mengenai “Saudara senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun Kepala Badan”. Pernyataan mengenai “Saudara selalu bekerja secara efektif dan efisien hanya untuk kepentingan jenjang karier diperusahaan”. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara kepada beberapa pegawai bahwa masih ada beberapa pegawai yang merasa kurang terbuka ketika berkomunikasi sesama rekan kerja sehingga menimbulkan kurang optimalnya etos kerja pegawai.

Kurang optimalnya etos kerja pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis, disebabkan oleh faktor human relationship yang belum berjalan dengan baik. Hal ini diketahui dari kegiatan pra survey yang dilakukan terhadap 25 pegawai di BPKD Kabupaten Ciamis, berikut hasil kuesioner pra survey human relation : human relation pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Ciamis mempunyai skor rata-rata 4,13. Adapun pernyataan yang masih dibawah rata rata adalah pernyataan mengenai “Pentingnya menjaga perasaan dengan rekan kerja maupun atasan”. Pernyataan mengenai “Apabila saudara melakukan kesalahan maka harus mampu menerima teguran dari atasan”. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara kepada beberapa pegawai bahwa masih ada beberapa pegawai yang menunjukkan sikap kurang baik terhadap sesama rekan kerja maupun atasan.

Lingkungan kerja pada pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Ciamis mempunyai skor rata-rata 4,37. Adapun pernyataan yang masih dibawah rata rata adalah pernyataan mengenai “Saudara merasa jumlah sirkulasi yang ada sudah sesuai dengan jumlah karyawan yang ada di dalam ruangan”. Pernyataan mengenai “Perusahaan tidak membedakan antar pegawai satu dengan lainnya”. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara kepada beberapa pegawai bahwa masih ada beberapa pegawai yang merasa ketika berada di dalam ruangan sirkulasi udara nya tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang ada didalamnya sehingga terjadi ketidaknyamanan berada didalam ruangan.

Dari uraian diatas dapat terlihat bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat mencapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawai didalamnya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang optimal. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang pegawai

memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (human relation), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri dilingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2005 : dalam Rukmana 2010). Dengan adanya human relation para pegawai khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para karyawannya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan ke arah yang lebih produktif (Efendy, 1998). Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan terlebih lagi kondisi awal dari karyawan 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. Lingkungan kerja fisik menurut Rukmana (2010) adalah keseluruhan atau keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya, misalnya: pewarnaan, kebersihan pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Human Relationship dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja (Suatu Studi pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Ciamis).

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai pada BPKD Kabupaten Ciamis yang berjumlah 107 orang. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan lebih dari 100 orang, sehingga teknik yang digunakan yaitu *simple random sampling* karena

tidak semua populasi dijadikan sampel. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan rumus slovin, karena dalam penarikan sampel jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Dari anggota populasi yang diambil sebagai sampel adalah sebanyak 51,69 responden. Pada perhitungan yang menghasilkan pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan ke atas, hal ini lebih aman daripada kurang di bawahnya. Maka sampel yang digunakan berdasarkan populasi diatas dengan rumus teknik Slovin, sehingga diperoleh ukuran sampel sebanyak 52 responden.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh *Human Relationship* Terhadap Etos Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Human relationship merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi instansi. Penguasaan dalam menciptakan *human relationship* karyawan dalam instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal. *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. Dengan hubungan yang baik dan suasana yang nyaman antara satu dengan yang lainnya maka akan menimbulkan kondisi yang harmonis dan etos kerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga *human relation* merupakan faktor yang penting untuk suatu perusahaan guna meningkatkan etos kerja pegawai dalam mencapai tujuan diperusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sinamo (2008: 54) bahwa: “Interaksi pegawai dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan etos kerja dan kepuasan kerja pegawai”. Selanjutnya menurut Effendy (2009: 17) menyatakan bahwa: Peran hubungan antar manusia (*human*

relations) bukan hanya sekedar menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat luas, namun juga menjalin komunikasi yang sangat baik dengan seluruh pegawai di dalam organisasi. Organisasi yang mampu mendapatkan keberhasilan adalah perusahaan yang didalamnya terdapat hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai dengan atasan. Komunikasi yang efektif tersebut diharapkan mampu menciptakan harmonisasi hubungan kerja di dalam perusahaan. Terciptanya suasana kerja yang harmonis akan mendorong peningkatan etos kerja pegawai yang berdampak pada produktivitas kerja.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel *human relationship* adalah 1) *Importense of the Individual* (pentingnya individu); 2) *Mutual Acceptance* (saling menerima); 3) *Common Interst* (kepentingan bersama); 4) *Open Communication* (komunikasi terbuka); 5) Partisipasi Pegawai; 6) *Local Identity* (identitas setempat); 7) *Local Decisions* (keputusan setempat); 8) *High Moral Standards* (ukuran moral yang tinggi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relationship* di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pangandaran adalah sudah erat.

Human relationship yang ada di Badan Pengelolan Keuangan Daerah Ciamis selama ini sudah kuat hal ini terlihat dari kemampuan kerja sama antar pegawai, pegawai memiliki sikap toleransi sehingga mampu untuk saling membantu satu sama lain. Selain itu pegawai selalu menghargai dan menghormati pegawai lainnya dlam melaksanakan kewajiban masing-masing. Selanjutnya pimpinan mampu berkomunikasi secara terbuka dengan bawahannya dalam menjelaskan tujuan organisasi sehingga dapat bertukar fikiran untuk memecahkan sebuah masalah. Dengan demikian maka jika *human relationship* yang ada diperusahaan sudah kuat maka akan mendukung terhadap peningkatan etos kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa *human relationship* berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis diperoleh skor 1890 jika di rata-rata kan sebesar 210 yang berada pada kategori kuat atau berada pada interval 176,8-218,4 bahwa *human relationship* yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan tingkat hubungan yang termasuk dengan kategori kuat. Dan hasil penelitian pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, diketahui bahwa *human relationship* memiliki tingkat hubungan kuat dengan etos kerja sebesar 0,694. Sedangkan pengaruhnya sebesar 48,2% sementara

sisanya 51,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diketahui t_{hitung} di peroleh sebesar 6,814 dimana bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,814 > 1,676)$ artinya *human relationship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Artinya apabila *human relationship* sudah kuat maka etos kerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Mery Yuliani (2017) yang menguji “Pengaruh *Human Relation* Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Ciamis”. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan secara simultan yaitu *human relation* dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh sangat baik terhadap etos kerja pegawai sedangkan secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Ciamis.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

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. Lingkungan fisik yaitu mencakup fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan keadaan yang berada di sekitar perusahaan, seperti rancangan gedung, banyaknya cahaya dalam ruangan tempat kerja, suara yang menimpa, dan termasuk fasilitas luar perusahaan yaitu tempat parkir, disini tempat parkir merupakan faktor yang penting karena dari tempat parkirlah seseorang akan memulai pekerjaannya jadi jika hal ini tidak diperhatikan jelas akan

mengurangi etos kerja pegawai 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 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 lingkungan kerja yaitu : 1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*); 2) Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis adalah sudah nyaman. Selama ini lingkungan kerja yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis sudah kuat hal ini terlihat dari keamanan tempat kerja sehingga membuat pegawai merasa aman dan tenang ketika bekerja, selain itu juga tersedianya peralatan yang lengkap sehingga pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Selanjutnya dalam aspek suasana kerja perusahaan tidak membedakan antara pegawai satu dan lainnya serta penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan membuat pegawai semakin rajin dalam bekerja. Dengan demikian maka jika lingkungan kerja yang ada di instansi sudah nyaman maka akan mendukung terhadap peningkatan etos kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis sebesar 2050 atau jika di rata-rata kan sebesar 205,2 yang berada pada

kategori kuat atau berada pada interval 176,8-218,4. Artinya bahwa lingkungan kerja yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan tingkat hubungan yang termasuk dengan kategori kuat. Dan hasil penelitian pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan kuat dengan etos kerja sebesar 0,671. Sedangkan pengaruhnya sebesar 45,1% sementara sisanya 54,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diketahui t_{hitung} di peroleh sebesar 6,407 dimana bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,407 > 1,676$) artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Artinya apabila lingkungan kerja sudah kuat maka etos kerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mery Yuliani (2017) yang menguji “Pengaruh *Human Relation* Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Ciamis”. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan secara simultan yaitu *human relation* dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh sangat baik terhadap etos kerja pegawai sedangkan secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Ciamis.

Pengaruh *Human Relationship* dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor- faktor yang ada dalam organisasi juga harus memperhatikan yang ada di luar organisasi atau yang disebut dengan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar organisasi yang ada sering disebut kondisi fisik lingkungan kerja. Dengan adanya *human relationship* para pegawai khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para pegawainya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat digairahkan ke arah yang lebih produktif.

Interaksi pegawai dan pimpinan dalam lingkungan organisasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan perasaan senang dan semangat kerja

pegawai, situasi lingkungan instansi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara pegawai yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Sarana hubungan yang nyaman komunikasi yang baik akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya serta mampu bersikap yang profesional dalam bekerja agar tercipta suasana kerja yang harmonis, menyenangkan dan baik yang kemudian meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaan.

Selain itu, 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 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.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel etos kerja yaitu : 1) Keahlian Interpersonal; 2) Inisiatif; 3) Dapat di andalkan. Hasil menunjukkan etos kerja di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupten Ciamis adalah sangat tinggi. *Human relationship* dan lingkungan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dapat mempengaruhi etos kerja pegawai, karena dengan adanya *human relationship* yang kuat dan lingkungan kerja yang nyaman maka Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis akan menghasilkan etos kerja yang tinggi, pegawai bekerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan dan mempunyai keinginan untuk memberikan hasil

yang terbaik bagi perusahaan. Selain itu pegawai selalu mencari cara agar pekerjaan dapat di selesaikan dengan baik sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa *human relationship* dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan skor sebesar 2530 atau jika di rata-rata kan sebesar 210,8 yang berada pada kategori kuat atau berada pada interval 176,8-218,4. Artinya bahwa etos kerja yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan tingkat hubungan yang termasuk dengan kategori kuat. Dan hasil penelitian pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, diketahui bahwa *human relationship* dan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan kuat terhadap etos kerja sebesar 0,784. Sedangkan pengaruhnya sebesar 61,4% sementara sisanya 38,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil perhitungan uji t diketahui t_{hitung} di peroleh sebesar 39,034 dimana bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(39,034 > 3,19)$ artinya *human relationship* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Artinya apabila *human relationship* dan lingkungan kerja sudah kuat maka etos kerja pegawai akan semakin meningkat.

Hasil penelitian yang peneliti lakukan untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mery Yuliani (2017) yang menguji “Pengaruh *Human Relation* Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Ciamis”. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan secara simultan yaitu *human relation* dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh sangat baik terhadap etos kerja pegawai sedangkan secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Ciamis.

Kesimpulan dan Saran

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *human relationship* terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan tingkat hubungan yang termasuk dengan kategori kuat. *Human relationship* pada Badan Pengelolan Keuangan Daerah Ciamis sudah termasuk kuat karena sesuai dengan indikator-indikator

dalam penelitian ini yang meliputi : *Importense of the Individual* (pentingnya individu); *Mutual Acceptance* (saling menerima); *Common Interst* (kepentingan bersama); *Open Communication* (komunikasi terbuka); Partisipasi Pegawai; *Local Identity* (identitas setempat); *Local Decisions* (keputusan setempat); *High Moral Standards* (ukuran moral yang tinggi) yang menunjukkan sudah kuat. Artinya apabila *human relationship* menunjukkan sudah kuat maka etos kerja pegawai akan meningkat.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis dengan tingkat hubungan yang termasuk dengan kategori kuat. Lingkungan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Ciamis termasuk sudah kuat karena sesuai dengan indikator-indikator dalam penelitian ini yang meliputi : Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*); Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis adalah sudah kuat. Artinya apabila lingkungan kerja menunjukkan sudah kuat maka etos kerja pegawai akan meningkat.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan pada *human relationship* dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Ciamis dengan tingkat hubungan yang termasuk kategori kuat. Etos kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis termasuk kuat karena sesuai dengan indikator-indikator dalam penelitian ini yang meliputi : keahlian interpersonal; inisiatif; dan dapat di andalkan. Artinya apabila *human relationship* dan lingkungan kerja menunjukkan sudah kuat maka etos kerja pegawai akan meningkat.

Human relationship pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis sudah kuat tetapi pihak instansi harus lebih memperhatikan pada aspek *local identity* (identitas setempat) yaitu dengan cara mengakui atas pekerjaan yang telah di selesaikan dengan tuntas oleh pegawai sehingga atasan selalu bisa memberikan pujian terhadap pegawai yang melakukan tugas dengan sempurna. Lingkungan kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis sudah kuat tetapi pihak instansi harus lebih meningkatkan lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)

yaitu dengan cara meningkatkan persediaan peralatan kerja yang lengkap sehingga pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

Etos kerja pegawai pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis sudah kuat tetapi pegawai harus dapat di andalkan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan. Sebaiknya ada peneliti lain yang melakukan penelitian lebih lanjut sehubungan dengan variabel pembahasan lain yang dapat mempengaruhi etos kerja pegawai seperti komitmen organisasi, disiplin kerja, kompensasi dan lainnya, agar dapat menyempurnakan penelitian.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Abdurrahman. 2010. Prinsip-prinsip Human Relation. <http://jais-amq.blogspot.com/2010/08/human-relation.htm>
- Abdurrachman, Oemi. 2008. Dasar-dasar Public Relations. Bandung : PT Citra Aditya Bakti.
- Arifah,Nur. 2015. Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Seragen. Naskah Publikasi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tidak diterbitkan
- Arikunto,S. 2006. Metodologi Penelitian. Yogyakarta : Bina Aksara.
- Barkah. 2009. Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja organisasi di Surabaya. Tesis Program Pascasarjana Unair, Surabaya.
- Basuki, dan Indah Susilowati. 2015. “Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan. Kerja, Terhadap Semangat Kerja”. Jurnal JRBI. Vol 1 No 1. Hal : 31-47. Basri.
- Chandra, Riny. 2017. Pengaruh Lingkungan kerja dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang. Jurnal Manajemen dan Keuangan, Vol.6, No.2, Nov.2017
- Effendy. 1998. Psikologi Manajemen dan Administrasi. Bandung Mandar Maju
- Effendy, Onong Uchjana. 2009. Ilmu Komunikasi : Teori dan Praktek. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Effendy. 2011. Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Flippo. 2009. Manajemen Personalialia, Jilid I. Jakarta: Erlangga
- Handyaningrat, Soewarno. 2008. Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan. Manajemen. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “Manajemen Sumber Daya manusia”. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Rahmad Hidayat. 2017. Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Satu Atap Provinsi Sumatera Utara. Skripsi pada Program Studi Strata-1 Manajemen Ekstensi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan. Tidak diterbitkan
- Kriyantono,Rachmat. 2009. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Malang :Prenada Media Group.
- Nawawi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan Ke-4, Gajah Mada Univercity Press, Yogyakarta

- Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Onong Uchjana. 2011. Ilmu Komunikasi. Teori dan Praktek. Bandung: Rosda. Karya
- Petty. 2010. Manajemen Keuangan: Prinsip dan Penerapan Jilid 1 (Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT. Indeks.
- Riyono. 2009. Akuntansi Pengantar I. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Rukmana, Widdi Ega. 2010 . Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal. Skripsi Semarang:Manajemen UNDIP
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sahbuddin, Nurul Aeni. 2016. Pengaruh Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Makassar. Skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar. Tidak diterbitkan
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar. Maju.
- Siagian. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sihombing, Danton. 2009. Tipografi Dalam Desain Grafis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-3. Cetakan. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Simamora. 2015. Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM). STIE YKPN. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sinamo, Jansen. 2008. Etos Kerja Profesional. Jakarta: Malta Printindo
- Sofyandi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha. Ilmu.
- Sugiyono. 2009. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana
- Yuliani,Merry. 2017. Pengaruh Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi,Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis. Jurnal Ilmu Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis. Volume 4 Nomor 1 April 2017 ISSN :2355-6099