

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI: STUDI PADA DINAS KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH DAN PERDAGANGAN KABUPATEN CIAMIS

Oleh.
Mery Yuliani

Alumni Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
email: meryyuliana15@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yang bersifat deskriptif kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji t) dan (Uji f). Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik simpulan sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Human Relation terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis. 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis.

Keywords: *Human Relation, Kondisi Fisik, Lingkungan Kerja, Etos Kerja Pegawai*

I. PENDAHULUAN

Instansi atau organisasi memiliki macam instrumen dalam mencapai tujuan. Instrumen-instrumen tersebut 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 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.

Penulis mengambil studi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis yang beralamat di Jln. Jend. Ahmad Yani No. 171 Kelurahan Kertasari, Kecamatan Ciamis. Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis mempunyai visi mewujudkan Koperasi, di Kabupaten Ciamis yang maju dan mandiri Tahun 2019.

Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan melibatkan banyak pegawai dalam melaksanakan tugas pokok tersebut. 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. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa etos kerja dalam Dinas KUKM dan Perdagangan Kabupaten Ciamis masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari tabel realisasi dan target penyelesaian tugas pegawai Dinas KUKM dan Perdagangan Kabupaten Ciamis sebagai berikut :

Tabel 1. Realisasi dan Target Penyelesaian Tugas Pegawai Dinas KUKM dan Perdagangan Kabupaten Ciamis

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1.	2014	9.765	7.590	78%
2.	2015	15.240	13.280	87%
3.	2016	18.550	16.013	86%

Sumber: Dinas KUKM dan Perdagangan Kabupaten Ciamis

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan dari tahun 2014-2016 belum sepenuhnya terealisasikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan bagi setiap pegawai. Penyelesaian pekerjaan sesuai target tahun 2014 masih kurang 22%, tahun 2015 masih kurang 13% dan tahun 2016 masih kurang 14% untuk dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh Dinas tersebut, hal itu akan mempengaruhi kurang maksimalnya etos kerja pegawai.

Etos kerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis masih kurang maksimal, hal itu disebabkan karena *Human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja dalam Dinas tersebut masih kurang terlaksana dengan baik.

Human relation dalam Dinas tersebut masih belum baik, diantaranya komunikasi kurang lancar antara atasan dan bawahan, maupun sesama bawahan. Kemudian kondisi fisik lingkungan kerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis. Kondisi fisik lingkungan kerja di Dinas tersebut 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, dan keamanan tempat parkir masih kurang baik, perlu penjagaan yang ketat karena banyak pegawai yang menggunakan kendaraan pribadi seperti, motor dan mobil.

Dari permasalahan diatas diketahui bahwa etos kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis belum optimal. Hal ini disebabkan karena *Human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja pada Dinas tersebut belum diterapkan dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Studi Kasus Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis”.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Human relation* terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis ?
2. Bagaimana pengaruh kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis ?
3. Bagaimana pengaruh *Human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis ?

II. METODOLOGI

2. 1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Adapun yang dimaksud dengan metode deskriptif menurut Sugiyono (2014:36) adalah “Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”.

2.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Selanjutnya pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 28) bahwa; "Pendekatan kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*scoring*".

2.3 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh adalah hasil dari pengolahan angket atau kuesioner. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji t) dan (Uji f).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian Pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban dari responden, dapat diketahui bahwa *human relation* di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis memperoleh skor sebesar 1872. Artinya *human relation* di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis adalah sangat baik.

Setelah dilakukan analisis koefisien korelasi sederhana variabel *human relation* dan etos kerja pegawai diperoleh tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut berada pada tingkat hubungan yang kuat atau sebesar 0,745 sehingga persentase pengaruh antara *human relation* dengan etos kerja pegawai adalah sebesar 55,502%.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *human relation* terhadap etos kerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis, dimana berdasarkan pengaruh diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $7,088 > 2,0199$, , artinya *Human Relation* berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan "Terdapat pengaruh yang positif *Human Relation* terhadap Etos Kerja Pegawai" dapat diterima atau teruji kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Effendy (2003:50) menjelaskan bahwa: *Human relation* (hubungan antar manusia) adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi

kekayaan (*work organisation*) dan kegiatan bekerja dan semangat kerja yang produktif dengan perasan bahagia dan puas hati.

3.2 Hasil Penelitian Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban dari responden, dapat diketahui bahwa kondisi fisik lingkungan kerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis memperoleh skor sebesar 1870. Artinya kondisi fisik lingkungan kerja di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis adalah sangat baik.

Setelah dilakukan analisis koefisien korelasi sederhana variabel kondisi fisik lingkungan kerja dan etos kerja pegawai diperoleh tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut berada pada tingkat hubungan yang sedang atau sebesar 0,592 sehingga persentase pengaruh antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan etos kerja pegawai hanya memberikan kontribusi sebesar 35,046%.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis, dimana berdasarkan pengaruh diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $4,691 > 2,0199$, artinya Kondisi Fisik Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Pegawai. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan "Terdapat pengaruh yang positif Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai" dapat diterima atau teruji kebenarannya.

3.3 Hasil Penelitian Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban dari responden di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis, diketahui bahwa etos kerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis memperoleh skor sebesar 2474. Artinya pelaksanaan etos kerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis adalah sangat baik.

Setelah dilakukan analisis koefisien korelasi berganda variabel *human relation* dan variabel kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai diperoleh tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut berada pada tingkat hubungan yang kuat atau sebesar 0,771 sehingga persentase

pengaruh antara variabel *human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai hanya memberikan kontribusi sebesar 59,444%.

Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis, dimana berdasarkan pengaruh diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $29,405 > 3,23$.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat sebagaimana yang dikemukakan oleh Effendy (2003:50) bahwa : *Human relation* (hubungan antar manusia) adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kekerjaan (*work organisation*) dan kegiatan bekerja dan semangat kerja yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan *Human Relation* pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis telah berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa *Human Relation* berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis. Artinya jika pelaksanaan *Human Relation* semakin tepat maka Etos Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis akan meningkat.
2. Pelaksanaan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis telah berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa Kondisi Fisik Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis. Artinya jika pelaksanaan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja semakin baik maka Etos Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis akan meningkat.
3. *Human Relation* dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Etos Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis. Artinya semakin tepat *Human Relation* yang dilakukan oleh pegawai dan semakin baik Kondisi Fisik Lingkungan Kerja maka Etos

Kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis akan meningkat.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, 2003. *Human Relation*. Tersedia: [asm.ariyanti.ac.id/.../Peran%20PR%20dalam%20Menjaga%20Image%20\(11 Februari 2017\)](http://asm.ariyanti.ac.id/.../Peran%20PR%20dalam%20Menjaga%20Image%20(11%20Februari%202017))
- Anggriana, Angga. 2015. *Pengaruh Human Relation dan Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Produktifitas Karyawan*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dayat. 2015. *Pengaruh Etos Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Produktivitas Karyawan*. Skripsi pada Program Studi Manajemen FE Unigal. Tidak diterbitkan
- Effendy. 2003. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Cetakan Kesembilan Belas. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- _____. 2006. *Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Cetakan Keempat Belas. Yogyakarta : BPFE
- _____. 2013. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hoesada, Jan. 2013. *Taksonomi Ilmu Manajemen*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Komarudin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Kappa-Sigma
- Maryati. 2014. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Edisi 2. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- M, Manullang. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia
- Moekijat, 2003. *Evaluasi Pelatihan Dalam Rangka Peningkatan Produktivitas*. Bandung : Mandar Maju
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Personalia*. Kudus : Ghalia Indonesia
- Priansa, Donni Juni & Agus Garinda. 2013. *Manajemen Perkantoran*. Bandung : Alfabeta
- R.F.Maier. 2013. *Human Relation*. Tersedia: <http://musbek.com/2013/07/pengaruh-human-relations-terhadap.html> (5 Mei 2017)

- Rukmana, Widdi Ega. 2010. *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan (Pada Dedy Jaya Plasa Tegal)* Tersedia :core.ac.uk/download/pdf/11722100.pdf (10 Januari 2017)
- Sastrohadwiryo. 2003. *Manajen Tenaga Kerja Manusia*. PT Bumi Aksara : Jakarta
- Sedarmaynti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju : Bandung
- Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono.2011. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- _____ 2014. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- _____ 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta
- Suhandang, Kustadi. 2004. *Public Relations Perusahaan*. Bandung : Nuansa Cendekia
- Tasmara. 2002. *Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani Pres
- Terry. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada