



Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT.Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung

Yusuf Hamisi*, Tiffany S. Karamoy

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Petra Bitung

*Corresponding author email address: yusuf282hamisi@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:
Employee Work Ethics, Human Relations, Work Environment

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how the influence of human relations variables and work environment variables partially and simultaneously on employee work ethic variables. This research is a type of descriptive research with a quantitative approach. Population is 230 production employees at PT. Seafood Industrial Group (GIS) Asia Bitung. Samples are 58 employees. Data analysis uses multiple linear regression. The results of research and discussion indicate that human relations or relations between humans and the work environment partially and overall have a significant impact on the work ethic of workers at PT . Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung.

Kata Kunci:
Etos Kerja Karyawan, Human Relation, Lingkungan Kerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel human relation dan variabel lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap variabel etos kerja karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi adalah 230 orang karyawan produksi di PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung. Sampel yang adalah 58 orang karyawan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa human relation atau hubungan antar manusia dan lingkungan kerja secara parsial dan keseluruhan berdampak signifikan terhadap etos kerja pekerja pada PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung.

Pendahuluan

Setiap organisasi harus mampu mengelola sumber daya yang dimiliki terutama terkait dengan sumber daya manusia yang menjadi penggerak utama dalam mengelola berbagai sumber daya dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang profesional dan memilikiketampilan pada akhirnya akan memajukan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal, jika perusahaan tersebut memiliki karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Menurut Moeheriono (2014:35), etos kerja ialah semangat atau selera untuk melakukan pekerjaan untuk berkolaborasi dan berprestasi secara nyata sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal yang kemudian memberi kontribusi untuk kemajuan organisasi. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan smangat akan beranggapan bahwa dirinya dapat memotivasi semangat kelompok kerja bahkan pimpinan.

Etos kerja dapat mengarah pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang dipercayakan. Hal ini menunjukkan, karyawan yang menikmati setiap pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang tidak menikmati pekerjaannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah hubungan antar manusia (*human relation*). Menurut Hasibuan (2013:137), *human relation* ialah hubungan antar manusia yang harmonis, tercipta dari kesediaan melebur keinginan masing-masing individu agar dapat tercapainya kepentingan bersama. Hubungan antar karyawan yang harmonis dapat menjadikan suasana kerja yang menyenangkan, hal ini dapat mempengaruhi etos kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yuliani (2017), menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara *human relation* terhadap etos kerja. Hal itu menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah tempat atau area kerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), tempat kerja atau area kerja ialah apapun yang berada disekeliling karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan misalnya *air conditioner (AC)*, cahaya dan lain sebagainya. Tempat kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka perusahaan perlu memfasilitasi terbentuknya lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman sehingga berkontribusi terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Penelitian yang dilakukan Yuliani (2017), menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan.

PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung merupakan salah satu perusahaan swasta yang beroperasi di Kota Bitung, Sulawesi Utara yang bergerak dibidang industri perikanan dalam hal ini bergerak di bidang industri pembekuan ikan dan biota perairan lainnya untuk komoditi ekspor *non* migas nasional. PT. SIG ASIA bertempat di Jalan Lumba-lumba, Girian Bawah, Bitung, Sulawesi Utara dan berdiri pada tahun 2008 dalam bentuk Peseroan Terbatas (PT).

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung masih dirasakan kurang nyaman. Hal itu terlihat dari ruangan produksi yang sempit sehingga mengganggu ruang gerak dari karyawan saat melakukan pekerjaan, selain itu suara bising mesin dirasakan cukup mengganggu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari permasalahan tersebut diketahui bahwa terdapat kecenderungan suasana kelompok kerja yang kurang menyenangkan karena faktor lingkungan kerja baik fisik maupun *non* fisik. Untuk itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Human Relation* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung".

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Watson dalam Armstrong (2012:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan upaya manajerial, pengetahuan, kemampuan dan perilaku yang berkomitmen dimana orang berkontribusi pada orang yang berwenang perusahaan manusia yang terkoordinasi sebagai bagian dari pertukaran pekerjaan untuk melaksanakan tugas kerja dengan cara yang memungkinkan perusahaan untuk melanjutkan menuju masa depan.

Human Relation

Menurut Hasibuan (2013:137), *human relation* ialah hubungan antar manusia yang harmonis, tercipta dari kesediaan melebur keinginan masing-masing individu agar dapat tercapainya kepentingan bersama.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97), lingkungan kerja ialah semua yang berada disekeliling karyawan yang bisa berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan seperti *air conditioner (AC)*, cahaya dan lainnya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang penting terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka perusahaan perlu memfasilitasi terbentuknya lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman sehingga berkontribusi terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Etos Kerja

Menurut Sinamo (2012:26), etos kerja ialah gabungan tingkah laku positif yang berasal pada itikad elementer yang diikuti peranan total pada pola kerja yang terstruktur. Maka disimpulkan bahwa etos kerja ialah antusias kerja atau hasrat bekerja yang membuktikan antusias untuk berserikat, bertukar pikiran, dan mencapai hasil yang baik, maka secara pasti bisa mencapai keputusan.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif Penelitian kuantitatif dilakukan untuk meneliti sampel atau populasi, dimana pengumpulan data digunakan instrument penelitian serta analisis data bersifat kuantitatif. Variabel yang akan diteliti yaitu *human relation*, lingkungan kerja dan etos kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung pada bulan Februari 2020 sampai dengan bulan April 2020.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berupa uraian, misalnya sejarah berdirinya PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung, struktur organisasi serta data lainnya yang menunjang dalam pembahasan. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung berupa angka-angka, misalnya data *human relation*, lingkungan kerja dan etos kerja karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer diperoleh dari pengisian angket mengenai data *human relation*, area kerja dan etos kerja para karyawan

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 230 orang karyawan produksi di PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan angket yaitu kuesioner. Teknik angket digunakan untuk mengetahui persepsi responden terkait *human relation*, lingkungan kerja dan etos kerja karyawan.

Sampel

Teknik sampling menggunakan *purposive sampling* dimana peneliti menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Arikunto (2012:104), jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih dari jumlah populasinya. Sampel yang digunakan penelitian ini adalah 58 (230 x 25%) orang karyawan produksi di PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung atau 25% dari jumlah populasi yang digunakan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi dan angket yaitu kuesioner. Teknik angket digunakan untuk mengetahui persepsi responden terkait *human relation*, lingkungan kerja dan etos kerja karyawan.

Definisi Operasional

Adapun definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator
<i>Human Relation</i> (X ₁)	<i>Human relation</i> adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan (Hasibuan, 2013:137)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan kerja 3. Penempatan
Lingkungan Kerja (X ₂)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan 2. Sirkulasi udara 3. Kebisingan 4. Penggunaan warna 5. Kelembaban udara 6. Fasilitas
Etos Kerja Karyawan (Y)	Etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil (Moeheriono, 2014:35)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja adalah rahmat 2. Kerja adalah amanah 3. Kerja adalah panggilan 4. Kerja adalah aktualisasi 5. Kerja adalah ibadah 6. Kerja adalah seni 7. Kerja adalah kehormatan 8. Kerja adalah pelayanan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan statistik parametrik yang berupa pengujian instrumen dalam penelitian ini yaitu uji validitas instrumen dan uji reliabilitas instrumen. Selain itu dilakukan uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, linearitas dan heteroskedasitas. Setelah itu dilakukan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel terikat bila masing-masing variabel bebas mengalami perubahan. Persamaan regresi linear berganda yang digunakan yaitu :

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

Keterangan :

Y = Etos Kerja Karyawan

X₁ = *Human Relation*

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Nilai Konstanta

b₁ = Nilai Koefisien Regresi *Human Relation*

b₂ = Nilai Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

e = error term

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Deskripsi Statistik

Deskripsi statistik dimaksudkan untuk mendeskripsikan variabel *human relation* (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan etos kerja karyawan (Y), yaitu :

Tabel 2. Hasil Deskripsi Statistik
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Human Relation	58	10	27	20,97	4,527
Lingkungan Kerja	58	24	54	43,03	8,280
Etos Kerja Karyawan	58	31	75	57,36	11,193
Valid N (listwise)	58				

Berdasarkan tabel statistik deskripsi tersebut, maka dapat diinterpretasikan variabel penelitian sebagai berikut:

1. *Human relation* memiliki 58 buah data penelitian (N), nilai minimum sebesar 10, nilai maximum sebesar 27 dan *mean* diperoleh sebesar 20,97 yang lebih besar dari standar deviasi sebesar 4,527 sehingga mengindikasikan hasil cukup baik karena penyebaran data *human relation* menunjukkan hasil yang tidak menyebabkan bias.
2. Lingkungan kerja memiliki 58 buah data penelitian (N), nilai minimum sebesar 24, nilai maximum sebesar 54 dan *mean* diperoleh sebesar 43,03 yang lebih besar dari standar deviasi sebesar 8,280 sehingga mengindikasikan hasil cukup baik karena penyebaran data lingkungan kerja menunjukkan hasil yang tidak menyebabkan bias.
3. Etos kerja karyawan memiliki 58 buah data penelitian (N), nilai minimum 31, nilai maximum 75 dan *mean* diperoleh 57,36 yang lebih besar dari standar deviasi 11,193 sehingga mengindikasikan hasil cukup baik karena penyebaran etos kerja menunjukkan hasil yang tidak menyebabkan bias.

Uji Validitas

Valid berarti instrumen dapat digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item dari angket adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Etos Kerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kategori
Y.a	0,790		
Y.b	0,863		
Y.c	0,787		
Y.d	0,783		
Y.e	0,629		
Y.f	0,855		
Y.g	0,832		
Y.h	0,544	0,361	Valid
Y.i	0,860		
Y.j	0,547		
Y.m	0,860		
Y.o	0,812		
Y.p	0,726		
Y.q	0,537		
Y.r	0,574		
Y.s	0,395		

Berdasarkan hasil uji validitas etos kerja karyawan, maka diperoleh nilai r hitung untuk 16 pernyataan yang bernilai lebih besar dibanding r tabel. Untuk itu semua pernyataan yang digunakan dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas *Human Relation*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kategori
X1.a	0,659		
X1.b	0,615		
X1.c	0,870	0,361	Valid
X1.d	0,721		
X1.e	0,631		
X1.f	0,480		

Sumber: Data olahan (2020)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel *human relation*, maka diperoleh nilai r hitung untuk 6 pernyataan yang bernilai lebih besar dibanding r tabel. Untuk itu semua pernyataan yang digunakan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kategori
X2.a	0,739		
X2.b	0,419		
X2.c	0,686		
X2.d	0,838		
X2.e	0,610		
X2.f	0,725	0,361	Valid
X2.g	0,383		
X2.h	0,751		
X2.i	0,773		
X2.j	0,750		
X2.m	0,720		
X2.o	0,756		

Sumber: Data olahan (2020)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja, maka diperoleh nilai r hitung untuk 12 pernyataan yang bernilai lebih besar dibanding r tabel. Untuk itu, semua pernyataan yang digunakan tersebut dinyatakan valid.

Alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, yang berarti bahwa reliabilitas berhubungan dengan konsistensi dan akurasi atau ketepatan. Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel jika nilai r $alpha > 0,600$.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r alpha	r kritis	Kategori
Etos Kerja Karyawan (Y)	0,934	0,600	Reliabel
Human Relation (X_1)	0,748	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,885	0,600	Reliabel

Sumber : Data olahan (2020)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian, maka diperoleh nilai r $alpha$ untuk etos kerja karyawan sebesar 0,934, *human relation* sebesar 0,748 dan lingkungan kerja sebesar 0,885 yang bernilai lebih besar dibanding r kritis. Untuk itu, instrumen alat ukur yang digunakan tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang merupakan salah satu pengujian prasyarat pada regresi berganda. Uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, linearitas dan heteroskedasitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji model regresi variabel independen dan dependen distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Sig* lebih besar dari 0,05, maka nilai residual antar variabel berdistribusi normal. Untuk itu, data penelitian yang digunakan tersebut dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linearitas

Linearitas merupakan sifat hubungan yang linear antar variabel. Jika nilai $Sig < 0,05$, maka variabel dinyatakan mempunyai hubungan linear. Hasil pengujian linearitas pada penelitian ini adalah uji linearitas untuk variabel etos kerja karyawan dan *human relation*, maka diperoleh nilai *Sig* dari dari *linearity* sebesar 0,000 yang bernilai lebih rendah dibanding ketentuan sebesar 0,05. Untuk itu, variabel etos kerja karyawan dan variabel *human relation* dinyatakan memiliki hubungan yang linear secara signifikan, sehingga model yang digunakan dinyatakan telah memenuhi asumsi linearitas.

Hasil uji linearitas untuk variabel etos kerja karyawan dan *human relation*, maka diperoleh nilai *Sig* dari dari *linearity* sebesar 0,000 yang bernilai lebih rendah dibanding ketentuan sebesar 0,05. Untuk itu, variabel etos kerja karyawan dan variabel *human relation* dinyatakan memiliki hubungan yang

linear secara signifikan, sehingga telah memenuhi asumsi linearitas.

Berdasarkan hasil uji linearitas untuk etos kerja karyawan dan lingkungan kerja, maka diperoleh nilai Sig dari *linearity* sebesar 0,000 yang bernilai lebih rendah dibanding ketentuan sebesar 0,05. Untuk itu, variabel etos kerja karyawan dan lingkungan kerja dinyatakan memiliki hubungan yang linear secara signifikan, sehingga telah memenuhi asumsi linearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika nilai Sig lebih besar dari 0,05 maka model dapat dikatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, maka diperoleh nilai signifikansi (Sig) antara variabel bebas yaitu *human relation* (0,499) dan lingkungan kerja (0,902) dengan nilai *absolut residual (Abs_Res)* yang bernilai lebih besar dibanding ketentuan 0,05. Untuk itu, model yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang dihasilkan dapat digunakan untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel terikat bila masing-masing variabel bebas mengalami perubahan. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,284	3,456		1,818	,074
	Human Relation	1,095	,323	,443	3,393	,001
	Lingkungan Kerja	,653	,176	,483	3,703	,000

a. Dependent Variable: Etos Kerja Karyawan
Sumber: Data olahan (2020)

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, menunjukkan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 6,284 + 1,095X_1 + 0,653X_2 + e$$

Dimana :

Y = Etos Kerja Karyawan

X₁ = *Human Relation*

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Nilai Konstanta

b₁ = Nilai Koefisien Regresi *Human Relation*

b₂ = Nilai Koefisien Regresi Lingkungan Kerja

Berdasarkan model persamaan regresi linear berganda tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Constant* (a) diperoleh bernilai positif sebesar 6,284, artinya bahwa jika variabel *human relation* (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai 0, maka variabel etos kerja karyawan nilainya tetap sebesar 0.
2. Koefisien regresi variabel *human relation* (b_1) diperoleh bernilai positif sebesar 1,095, artinya bahwa pengaruh ini adalah positif dan setiap perubahan pada variabel bebas yaitu *human relation* (X_1) sebesar 1 skala akan menyebabkan perubahan pada variabel terikat yaitu etos kerja karyawan pada PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung sebesar 1,095 skala dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai tetap.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (b_2) diperoleh bernilai positif sebesar 0,653, artinya bahwa pengaruh ini adalah positif dan setiap perubahan pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_2) sebesar 1 skala akan menyebabkan perubahan pada variabel terikat yaitu etos kerja karyawan pada PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung sebesar 0,653 skala dengan asumsi variabel *human relation* (X_1) bernilai tetap.

Uji Hipotesis Secara Parsial

Uji hipotesis parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan antar variabel secara parsial (individual). Tujuan dilakukan uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari hipotesis yang telah dibuat. Pengaruh yang akan dihasilkan dinyatakan signifikan apabila nilai Sig diperoleh kurang dari 0,05.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung. Pengaruh ini adalah positif dan setiap perubahan pada variabel *human relation* sebesar 1 skala akan menyebabkan perubahan pada variabel etos kerja karyawan pada PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung sebesar 1,095 skala dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) bernilai tetap. Artinya, apabila *human relation* ditingkatkan, maka etos kerja karyawan akan ikut meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuliani (2017), yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *human relation* terhadap etos kerja. Menurut Hasibuan (2013:137), *human relation* adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama, tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja menyenangkan, hal ini akan mempengaruhi etos kerja karyawan.

Karena *human relations* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan di PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung, maka perlu dibuat pembahasan berdasarkan indikator yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja.

Sebesar 41,4% responden setuju bahwa mereka merasakan suasana kerja yang menyenangkan dan pekerjaan yang menarik dan 43,1% responden

menyatakan setuju bahwa mereka merasakan lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil. Menurut Siagian (2016:75), indikator untuk mengukur *human relations* adalah suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil. Suasana kerja yang menyenangkan, akan meningkatkan etos kerja yang mengarah pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya. Hal ini perlu menjadi acuan bagi Pimpinan di PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung dalam memfasilitasi karyawan untuk mendapatkan suasana kerja yang menyenangkan dalam rangka meningkatkan etos kerja karyawan di masa yang akan datang.

2. Hubungan Kerja.

Sebesar 41,4% responden setuju bahwa mereka memiliki hubungan kerja yang serasi dengan karyawan lainnya dan 51,7% responden menyatakan setuju bahwa terdapat hubungan formalitas dan informalitas yang wajar antara karyawan dalam perusahaan. Menurut Siagian (2016:75), indikator untuk mengukur *human relations* adalah hubungan kerja yang serasi, yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja. Hubungan kerja yang baik antar karyawan maupun dengan atasan, akan meningkatkan etos kerja yang mengarah pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya. Hal ini perlu menjadi acuan bagi Pimpinan di PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung dalam memfasilitasi karyawan untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dalam rangka meningkatkan etos kerja karyawan di masa yang akan datang.

3. Penempatan Tenaga Kerja.

Sebesar 44,8% responden setuju bahwa mereka ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan dan 50% responden menyatakan setuju bahwa mereka merasa nyaman dengan posisi pekerjaan yang telah ditentukan saat ini. Menurut Siagian (2016:75), indikator untuk mengukur *human relations* adalah penempatan tenaga kerja yang tepat, yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka. Penempatan tenaga kerja yang tepat, akan meningkatkan etos kerja yang mengarah pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya. Hal ini perlu menjadi bagi Pimpinan di PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung dalam menempatkan acuan tenaga kerja secara tepat yaitu sesuai ketrampilan, pengetahuan dan pengalaman dalam rangka meningkatkan etos kerja karyawan di masa yang akan datang.

Simpulan

Berdasarkan pembahasan masalah, maka kesimpulan pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. *Human relation* (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung. Koefisien regresi linear berganda sebesar 1,095, artinya setiap perubahan pada *human relation* sebesar 1 skala akan menyebabkan perubahan pada etos kerja karyawan sebesar 1,095 skala. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja menyenangkan, hal ini akan mempengaruhi etos kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yuliani (2017).
2. Lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung. Koefisien regresi linear berganda sebesar 0,653, artinya setiap perubahan pada lingkungan kerja sebesar 1 skala akan menyebabkan perubahan pada etos kerja karyawan sebesar 0,653 skala. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Yonaldi, Sjafitri dan Bustami (2018).
3. *Human relation* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung. Apabila *human relation* dan lingkungan kerja ditingkatkan, maka etos kerja karyawan juga akan ikut meningkat. Variasi etos kerja karyawan sebesar 81,3% dapat dijelaskan oleh *human relation* dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pramitasari (2019).

Saran

Saran yang dapat diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Manajemen diharapkan untuk berupaya meningkatkan hubungan yang harmonis dan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga etos kerja karyawan pada PT. Seafood Industrial Group (SIG) Asia Bitung diharapkan akan ikut mengalami peningkatan.
2. Variasi etos kerja karyawan sebesar 18,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, sehingga peneliti selanjutnya disarankan menggunakan variabel independen lain yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu dukungan organisasional dan *workplace spirituality*.

Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator: Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali.(2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam.(2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S.P Malayu.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Rajawali Pers, Jakarta.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YAS, Pekanbaru.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, P Sondang.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinamo, Jansen. (2012). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Dharma Mahardika.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

