

## **Analisis Pengaruh *Human Relations* dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Astra Motor Brawijaya**

**Abdurrahman Hasan**

Abdrhman15@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM, NTB, Indonesia

### **Abstract**

*This study aims to: (1) assess the effect of human relations toward performance; (2) assess the effect of physical condition of the work environment toward performance; (3) assess the effect of human relations toward work ethic; (4) assess the effect physical condition of the work environment toward the work ethic; and (5) assess the effect of work ethic toward performance. Type of this research is associative research. Data collection techniques using a questionnaire. The type of data used is quantitative data and the data source is primary data. The population in this study were all employees at Astra Motor Brawijaya, amounting to 42 people with a total sample of 40 respondents. Data analysis using path analysis and hypothesis testing through t-test. The results indicated that: (1) human relations had a significant effect toward the work ethic of employees, with weight of 0.405; (2) the physical condition of the work environment has a significant effect toward work ethic, with weight of 0.433; (3) human relations have a significant effect toward employee performance, with weight of 0.563; (4) the physical condition of the work environment has a significant effect toward employee performance, with weight of 0.446; and (5) work ethic has a significant effect toward employee performance, with weight of 0.681.*

**Keywords:** *Human relations; Work Environment; Work Ethic; Performance.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui *human relations* berpengaruh terhadap kinerja; (2) mengetahui kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja; (3) mengetahui *human relations* berpengaruh terhadap etos kerja; (4) mengetahui kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja; dan (5) mengetahui etos kerja berpengaruh terhadap kinerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan sumber data berupa data primer. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada Astra Motor Brawijaya yang berjumlah 42 orang dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Analisis data menggunakan analisis jalur dan uji hipotesis melalui uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *human relations* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan, dengan bobot pengaruh sebesar 0,405; (2) kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, dengan bobot pengaruh sebesar 0,433; (3) *human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan bobot pengaruh sebesar 0,563; (4) kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan bobot pengaruh sebesar 0,446; dan (5) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan bobot pengaruh sebesar 0,681.

**Kata Kunci:** Hubungan Kerja; Lingkungan Kerja; Etos Kerja; Kinerja.

### **PENDAHULUAN**

Produktivitas perusahaan salah satunya dapat diukur dengan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan wujud nyata suatu prestasi karyawan yang harus ditampilkan semua orang dalam bekerja di dalam suatu perusahaan. Menurut Mahsun (2013:25)

kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam *strategic planning* suatu perusahaan. Dalam mewujudkan keberhasilan sebuah perusahaan, setiap karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik salah satunya dapat diukur melalui komunikasi. Ini biasanya langsung dirasakan bahwa komunikasi yang baik dapat semakin membentuk saling peduli maupun saling mendukung antar sesama karyawan. Komunikasi merupakan suatu hal yang sangat penting. Adanya komunikasi tersebut manusia dapat saling berinteraksi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara bekerja sama dengan yang lainnya, juga komunikasi itu dapat membuat hubungan kerja (*human relations*) terjalin dengan baik di dalam suatu perusahaan.

Selain *human relations*, menurut Armstrong (Sopiah & Sangadji, 2018:352) kinerja juga di pengaruhi oleh faktor *Contextual situational* (faktor situasi). Faktor situasi di sini berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal. Kondisi lingkungan kerja merupakan faktor yang cukup penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menjalankan kegiatannya harus memperhatikan lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering juga disebut dengan kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik semasa jam kerja seperti ruangan kerja yang nyaman, peralatan yang baik dan lengkap, perlindungan terhadap bahaya tentu akan dapat meningkatkan kesungguhan dan meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang sinkron dan kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Dengan menciptakan suasana tersebut, pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif, sehingga para karyawan merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama. Tercapainya tujuan perusahaan dikarenakan dari aktifitas karyawannya. Para karyawan dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi.

Menurut Darodjat (2015:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relations*), 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 di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan. Jadi dapat dikatakan bahwa dengan etos kerja yang tinggi, maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saat ini perusahaan-perusahaan terus mengalami pertumbuhan yang salah satunya adalah perusahaan otomotif. Pertumbuhan pengguna kendaraan bermotor saat ini semakin meningkat terbukti dengan meningkatnya produksi kendaraan bermotor. Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Perindustrian membidik produksi kendaraan bermotor mencapai 10 juta unit. Industri sepeda motor saat ini berkembang dengan baik dan memberikan kontribusi yang cukup besar bagi perekonomian nasional melalui peningkatan ekspor, investasi dan penyerapan tenaga kerja (Republika.co.id).

Mengingat pentingnya pengaruh *human relations*, kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja dan kinerja karyawan, telah dilakukan beberapa penelitian. Penelitian Saputro & Fathoni (2017) menyatakan bahwa *human relations* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, kondisi fisik lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara bersama-sama *human relations*, kondisi fisik lingkungan kerja terhadap

etos kerja, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Pramitasari (2018) menyatakan bahwa *human relations* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja, kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, *human relations* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pada industri sepeda motor, Honda hadir di Indonesia pada 11 Juni 1971 melalui PT Federal Motor, yang saat ini dikenal sebagai PT Astra Honda Motor (AHM). PT Astra Honda Motor merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang sektor produksi otomotif yang salah satunya memproduksi kendaraan roda dua. Dalam kegiatan penjualannya, PT Astra Honda Motor saat ini tetap mendominasi pasar sekaligus memenuhi kebutuhan angkutan yang tangguh, irit dan ekonomis. Penjualan sepeda motor kini cukup menggiurkan karena kebutuhan akan sepeda motor terus meningkat seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk. Sampai saat ini Honda merupakan produk unggulan yang masih banyak diminati oleh masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan peningkatan jumlah penjualan sepeda motor merek Honda di Mataram. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Adi selaku CRM perusahaan Astra Motor Brawijaya dalam perjalanan usahanya perusahaan Astra Motor Brawijaya mengalami kenaikan dalam hal penjualan. Target yang sudah ditentukan oleh perusahaan belum dapat di capai oleh karyawan. Penjualan yang terjadi dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Namun, secara realisasi penjualan Astra Motor Brawijaya tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan secara maksimal. Salah satu penyebabnya adalah kinerja karyawan masih belum optimal. Hal ini perlu mendapatkan perhatian serius bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Fenomena yang mendasari penurunan kinerja secara umum disebabkan oleh kurang optimalnya komunikasi dan hubungan antar karyawan (*human relations*) yang terjadi antara direksi, manajer dan karyawan.

Dalam survey awal di Perusahaan Astra Motor Brawijaya yang dilakukan dengan pra survey awal terhadap 10 orang karyawan dengan melakukan wawancara kepada karyawan yang berkaitan dengan *human relations* yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan perusahaan Astra Motor Brawijaya. Pada hasil survei, karyawan merasa tingkat kerjasama yang dilakukan dengan rekan kerja kurang berjalan dengan baik sebanyak 60% menyatakan "YA". Selain itu 80% responden menyatakan "YA", jika pimpinan selalu memberikan perintah yang dipaksakan dan harus dipatuhi. Dan 70% menyatakan "YA" bahwa pimpinan selalu menegur karyawan di depan rekan kerja sehingga menimbulkan konflik. Dan sebanyak 30% menyatakan "YA" terhadap pimpinan selalu mengawasi dan membimbing dengan baik setiap pekerjaan yang dilakukan. Hasil pra survey tersebut menunjukkan adanya hubungan ketidakharmonisan antara rekan kerja dan juga pimpinan.

Terkait kinerja, survey awal di Perusahaan Astra Motor Brawijaya yang dilakukan dengan pra survey awal terhadap 10 orang karyawan dengan metode wawancara yang berkaitan kinerja karyawan yang bertujuan untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada karyawan di Perusahaan Astra Motor Brawijaya. Pada hasil survey 60% menyatakan "YA" karyawan tidak selalu bias menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dan 30% menyatakan "TIDAK" terhadap karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai perintah pimpinan. Selain itu karyawan selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja sebanyak 60% menyatakan "YA". Hasil pra survey tersebut menunjukkan adanya kekurangan dalam melaksanakan tugas sehari-hari yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

### **Human relations**

Di dalam sebuah organisasi atau perusahaan keberhasilan sebuah komunikasi baik komunikasi perorangan maupun komunikasi kelompok sangat di tentukan oleh *human relations*. Penguasaan dalam menciptakan *human relations* karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan memengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

Menurut Effendy (Adawiyah, 2019:3) *human relations* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam suatu organisasi, dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Di sisi lain *human relations* karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan memengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

Dalam hubungan antar manusia memiliki gangguan yg dapat menghambat terjalannya *human relations* yang umumnya mempunyai dua sifat yaitu subjektif dan objektif. Jenis hambatan yang bersifat objektif yaitu merupakan suatu hambatan yang menjalin terciptanya hubungan antar manusia tanpa adanya kesengajaan dan telah dibuat oleh pihak lain tetapi disebabkan oleh kondisi yang tidak menguntungkan. Kemudian jenis hambatan yang memiliki sifat subjektif itu merupakan sesuatu yang dibuat dengan sengaja oleh seseorang terhadap yang lain kemudian menyebabkan gangguan, dan menentang suatu usaha terjalannya komunikasi (Rukmana, 2010).

### **Kondisi Fisik Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana (Sudaryo, dkk, 2018:47) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antarbawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Menurut Sedarmayanti dalam buku Sudaryo dkk (2018:47) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

Menurut Robbins (Sudaryo dkk, 2018:49) faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu suhu, kebisingan, penerangan dan kualitas udara. Faktor lain yang memengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Rancangan ruang kerja mencakup ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, dan privasi.

### **Etos Kerja**

Etos mempunyai makna nilai moral yang merupakan suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Dengan begitu ketika seseorang merasakan hal yang penting dalam kehidupannya ketika ia menghasilkan pekerjaan yang terbaik, mapan, bahkan sempurna, maka nilai – nilai islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Oleh sebab itu, etos kerja bukan saja seputar kepribadian atau sikap manusia, melainkan lebih mendalam lagi yaitu berkaitan dengan martabat, harga diri, dan jati diri seseorang. Menurut Buchori dalam buku Djakfar (2012:96) Etos kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Sedangkan menurut Asy'arie dalam buku Djakfar (2012:96) etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetika serta suasana batin mereka. Ada beberapa indikator pengukuran etos kerja, yaitu: kemandirian, sikap, moralitas, waktu luang, kerja keras, sentralisasi dalam bekerja, waktu yang terbuang, dan penunda kepuasan.

### **Kinerja**

Menurut Mahsun (2013:25) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Menurut Amir (2015:83) Kinerja adalah aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam kaitannya

dengan tugas kerja perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan suatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja menurut Armstrong (Sopiah & Sangadji, 2018:352) terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu *personal factors* (faktor individu), *leadership factors* (faktor kepemimpinan), *team factors* (faktor kelompok/rekan kerja), *system factors* (faktor sistem), dan *contextual/situational* (faktor situasi).

Menurut Cascio (Sopiah & Sangadji, 2018:355) kriteria sistem pengukuran kinerja yaitu relevan (*relevance*) dan sensitivitas. Relevan mempunyai makna, terdapat kaitan yang erat antara standar untuk pekerjaan tertentu dengan tujuan organisasi, dan terdapat keterkaitan yang jelas antara elemen-elemen kritis suatu pekerjaan yang telah diidentifikasi melalui analisis jabatan dengan dimensi-dimensi yang akan dinilai dalam form penilaian. Sensitivitas berarti adanya kemampuan sistem penilaian kinerja dalam membedakan pegawai yang efektif dan pegawai yang tidak efektif.

Menurut Robbins (Sopiah & Sangadji, 2018:351) terdapat enam indikator dalam mengukur kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandiri dan komitmen kerja. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasai (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan pada Astra Motor Brawijaya yang berjumlah 42 orang. Dalam penelitian ini jenis penentuan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling purposive*. Jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data Sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu dua variabel independen dan dua variabel dependen. Variabel independen mencakup *human relations* (hubungan antar manusia) dan kondisi fisik lingkungan kerja. Variabel dependen terdiri dari etos kerja dan kinerja karyawan. Variabel *human relations* diukur dengan indikator kebutuhan untuk bekerjasama, kesiapan mental, pengendalian emosi dan latar belakang budaya. kondisi fisik lingkungan kerja diukur melalui indikator penerangan, perwarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara, dan keamanan. Etos kerja diukur melalui indikator kemandirian, moralitas, waktu luang, kerja keras, sentralisasi dalam bekerja, waktu yang terbuang, dan penundaan kepuasan. Kinerja diukur menggunakan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Teknik analisis data menggunakan analisis jalur yang merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan antara berbagai variabel. Analisis jalur dilakukan melalui skema analisis regresi linear berganda. Langkah-langkah yang

perlu dilakukan dalam analisis jalur (path analysis) menurut Marsono (2016) adalah merancang model jalur dan mengkonversi model jalur ke dalam bentuk persamaan jalur. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t. Jika nilai t-hitung < t-tabel, maka terima Ho (variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen). Jika nilai t-hitung  $\geq$  t-tabel, maka tolak Ho (variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil survei dengan menggunakan kuesioner, karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu menurut jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir, sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Kriteria	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	24	40%
	Perempuan	16	60%
Usia	20 – 25 Tahun	33	82,5%
	26 – 30 Tahun	7	17,5%
Masa Kerja	<1 Tahun	2	5%
	1 – 4 Tahun	34	85%
	5 -10 Tahun	4	10%
Pendidikan	SMA	23	57,5%
	Diploma	7	17,5%
	Sarjana	10	25%

Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 24 orang (40%) dan 16 orang (40%) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 20 – 25 tahun yaitu sebanyak 33 orang (82,5%), dan yang berusia 26 – 30 tahun yaitu sebanyak 7 orang (17,5%). Berdasarkan masa kerja, responden dalam penelitian ini sebagian besar yang sudah bekerja 1 – 4 tahun yaitu sebanyak 34 orang (85%), sedangkan yang <1 tahun yaitu sebanyak 2 orang (5%) dan yang 5 – 10 tahun yaitu sebanyak (10%). Berdasarkan pendidikan, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berpendidikan SMA yaitu sebanyak 23 orang (57,5%), pendidikan diploma 7 orang (17,5%), dan pendidikan sajana 10 orang (25%)

Adapun rangkuman hasil uji validitas disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 2. Rangkuman Hasil Validitas Item-item Pernyataan Variabel Penelitian**

Variabel	Item	r-hitung	Keputusan	Keterangan
<i>Human relations</i> (X1)	X1_1	0,515	Valid	r-hit > r-tab
	X1_2	0,452	Valid	r-hit > r-tab
	X1_3	0,524	Valid	r-hit > r-tab
	X1_4	0,362	Valid	r-hit > r-tab
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2)	X2_1	0,593	Valid	r-hit > r-tab
	X2_2	0,545	Valid	r-hit > r-tab
	X2_3	0,574	Valid	r-hit > r-tab

Variabel	Item	r-hitung	Keputusan	Keterangan
	X2_4	0,586	Valid	r-hit > r-tab
	X2_5	0,561	Valid	r-hit > r-tab
	X2_6	0,629	Valid	r-hit > r-tab
Etos Kerja (Y1)	Y1_1	0,620	Valid	r-hit > r-tab
	Y1_2	0,648	Valid	r-hit > r-tab
	Y1_3	0,616	Valid	r-hit > r-tab
	Y1_4	0,611	Valid	r-hit > r-tab
	Y1_5	0,570	Valid	r-hit > r-tab
	Y1_6	0,605	Valid	r-hit > r-tab
	Y1_7	0,613	Valid	r-hit > r-tab
Kinerja Karyawan (Y2)	Y2_1	0,665	Valid	r-hit > r-tab
	Y2_2	0,702	Valid	r-hit > r-tab
	Y2_3	0,696	Valid	r-hit > r-tab
	Y2_4	0,656	Valid	r-hit > r-tab
	Y2_5	0,661	Valid	r-hit > r-tab
	Y2_6	0,706	Valid	r-hit > r-tab

Berdasarkan Tabel 2 mengindikasikan bahwa baik variabel human relations (X1), kondisi fisik lingkungan kerja (X2), etos kerja (Y1) maupun variabel kinerja karyawan (Y2) semuanya memiliki item pernyataan yang valid. Hal tersebut diindikasikan dengan nilai r-hitung setiap itemnya lebih besar daripada nilai r-tabel (0,312).

**Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan	Keterangan
1.	Human relations	0,667	Reliabel	$\alpha > 0,6$
2.	Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	0,812	Reliabel	$\alpha > 0,6$
3.	Etos Kerja	0,846	Reliabel	$\alpha > 0,6$
4.	Kinerja Karyawan	0,873	Reliabel	$\alpha > 0,6$

Tabel di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk human relations (X1), kondisi fisik lingkungan kerja (X2), etos kerja (Y1) maupun variabel kinerja karyawan (Y2) adalah masing-masing 0,667, 0,812, 0,846 dan 0,873. Karena nilai Cronbach's Alpha variabel-variabel tersebut di atas 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Adapun hasil uji normalitas residual disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Residual Melalui Uji Kolmogorov-Smirnov**

No.	Model	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria
1.	$Y_1 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2$	0,509	0,958	Normal
2.	$Y_2 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2$	0,428	0,993	Normal
3.	$Y_2 = \rho Y_1$	0,446	0,989	Normal

Tabel di atas menunjukkan nilai  $p$  (*Asymp. Sig.*) baik untuk model 1 ( $Y_1 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2$ ), model 2 ( $Y_2 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2$ ) maupun model 3 ( $Y_2 = \rho Y_1$ ) adalah lebih besar daripada 0,05. Karena itu dapat disimpulkan bahwa ketiga model yang dihasilkan asumsi normalitas nilai residual terpenuhi atau nilai residual regresi yang dihasilkan dari ketiga model tersebut dinyatakan terdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas (*Tolerance* dan *VIF*)**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,998	1,002
	X2	,998	1,002

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10. Nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model yang dihasilkan.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Melalui Uji Glejser**

No.	Model	Variabel Independen	Sig.	Keputusan
1.	$Y_1 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2$	X1	0,096	Non heteroskedastisitas
		X2	0,407	
2.	$Y_2 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2$	X1	0,870	Non heteroskedastisitas
		X2	0,923	
3.	$Y_2 = \rho Y_1$	Y1	0,063	Non heteroskedastisitas

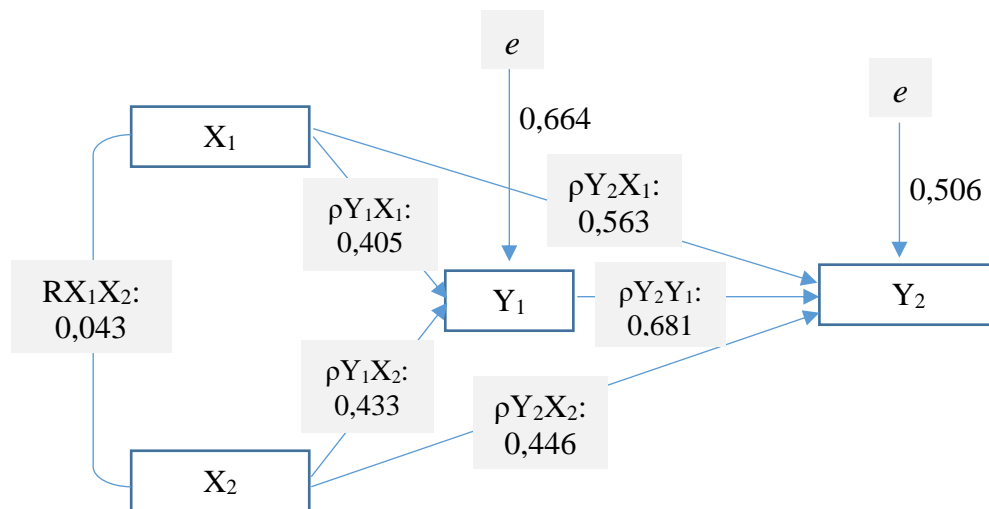
Tabel 4.8 menunjukkan nilai  $p$  baik untuk model 1 ( $Y_1 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2$ ), model 2 ( $Y_2 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2$ ) maupun model 3 ( $Y_2 = \rho Y_1$ ) adalah lebih dari 0,05. Karena itu dapat disimpulkan bahwa ketiga model jalur yang dihasilkan tidak mengandung masalah heteroskedastisitas.

Adapun koefisien pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dari ketiga model jalur penelitian disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 7. Nilai Koefisien Jalur (*Beta*) Variabel Independen dan  $R^2$**

No.	Model	Variabel Independen	Koefisien Beta	$R^2$	$e (1-R^2)$	$R_{X_1 X_2}$
1.	$Y_1 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2$	X1	0,405	0,336	0,699	0,043
		X2	0,433			
2.	$Y_2 = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2$	X1	0,563	0,494	0,506	0,043
		X2	0,446			
3.	$Y_2 = \rho Y_1$	Y1	0,681	0,464		-

Berdasarkan tabel tersebut di atas, maka secara skematis, model jalur hasil penelitian ini disajikan pada gambar berikut.



**Gambar 1.** Model Jalur (Path).

Berdasarkan gambar tersebut maka diperoleh model persamaan jalur sebagai berikut:

- a. Model 1: pengaruh X1 (*human relations*) dan X2 (kondisi fisik lingkungan kerja) terhadap Y1 (etos kerja)

$$Y_1 = 0,405X_1 + 0,433X_2$$

- b. Model 2: pengaruh X1 (*human relations*) dan X2 (kondisi fisik lingkungan kerja) terhadap Y2 (kinerja karyawan)

$$Y_2 = 0,563X_1 + 0,681X_2$$

- c. Model 3: pengaruh Y1 (etos kerja) terhadap Y2 (kinerja karyawan)

$$Y_2 = 0,681Y_1$$

Adapun rangkuman hasil pengujian hipotesis parsial disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 8.** Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Model	Hipotesis	Pengaruh	Bobot Pengaruh	t-hitung	sig.	Keputusan
1.	H1	X <sub>1</sub> --> Y <sub>1</sub>	0,405	3,022	0,005	Terima H1
	H2	X <sub>2</sub> --> Y <sub>1</sub>	0,433	3,235	0,003	Terima H2
2.	H3	X <sub>1</sub> --> Y <sub>2</sub>	0,563	4,808	0,000	Terima H3
	H4	X <sub>2</sub> --> Y <sub>2</sub>	0,446	3,815	0,001	Terima H4
3.	H5	Y <sub>1</sub> --> Y <sub>2</sub>	0,681	5,733	0,000	Terima H5

Nilai t-hitung untuk untuk H1 adalah sebesar 3,022 atau lebih besar daripada nilai t-tabel (2,026), sehingga H1 diterima. Artinya *human relations* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Astra Motor Brawijaya. Dengan kata lain bobot pengaruh *human relations* sebesar 0,405 terhadap etos kerja dinyatakan signifikan. Nilai t-hitung untuk untuk H2 adalah sebesar 3,235 atau lebih besar daripada nilai t-tabel (2,026), sehingga H2 diterima. Artinya kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Astra Motor Brawijaya. Dengan kata lain bobot pengaruh variabel kondisi fisik lingkungan kerja sebesar 0,433 terhadap variabel etos kerja dinyatakan signifikan. Nilai t-hitung untuk untuk H3 adalah sebesar 4,808 atau lebih besar daripada nilai t-tabel (2,026), sehingga H3 diterima. Artinya

*human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Brawijaya. Dengan kata lain bobot pengaruh variabel *human relations* sebesar 0,563 terhadap variabel kinerja karyawan dinyatakan signifikan. Nilai t-hitung untuk H4 adalah sebesar 3,815 atau lebih besar daripada nilai t-tabel (2,026), sehingga H4 diterima. Artinya kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Brawijaya. Dengan kata lain bobot pengaruh variabel kondisi fisik lingkungan kerja sebesar 0,446 terhadap variabel kinerja dinyatakan signifikan. Nilai t-hitung untuk H5 adalah sebesar 5,733 atau lebih besar daripada nilai t-tabel (2,026), sehingga H5 diterima. Artinya etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Brawijaya. Dengan kata lain bobot pengaruh variabel kondisi fisik lingkungan kerja sebesar 0,681 terhadap variabel kinerja dinyatakan signifikan.

### **1. Pengaruh *Human relations* Terhadap Etos Kerja**

Hasil uji t menunjukkan H1 diterima dimana nilai t-hitung (3,022) > t-tabel (2,026). Artinya *human relations* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Astra Motor Brawijaya. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai bobot pengaruh atau koefisien jalur *human relations* terhadap etos kerja adalah sebesar 0,405. Semakin baik *human relations* yang berlaku pada suatu perusahaan maka semakin baik pula etos kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil peneliti terdahulu Mulyani (2012) menunjukkan bahwa *Human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Apabila dihubungkan antara *human relations* dengan etos kerja akan memiliki keterkaitan yang positif karena apabila setiap pegawai mampu membangun *human relations* dengan baik dalam organisasi, *human relations* tersebut akan memotivasi saling bekerja sama secara efektif dan efisien. Kemudian, dengan adanya *human relations*, hal tersebut akan mendorong munculnya etos kerja yang merupakan totalitas kepribadian individu untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal karena adanya hubungan yang baik dan bersedia bekerjasama dapat menimbulkan semangat dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga hasil kerja dapat optimal.

### **2. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja**

Hasil uji t menunjukkan bahwa H2 diterima dimana nilai t-hitung (3,235) > t-tabel (2,026). Artinya kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Astra Motor Brawijaya. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai bobot pengaruh atau koefisien jalur kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja adalah sebesar 0,433. Kondisi fisik lingkungan kerja yang baik diciptakan agar etos kerja karyawan semakin baik. Artinya semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja maka semakin baik pula etos kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Prabowo (2008) menunjukkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga etos kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan dukungan kondisi fisik lingkungan kerja adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

### **3. Pengaruh *Human relations* Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan H3 diterima dimana nilai t-hitung (4,808) > t-tabel (2,026). Artinya *human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Brawijaya. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai bobot pengaruh atau koefisien jalur *human relations* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,563. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil peneliti terdahulu Thoyyibah (2016) menyatakan bahwa *Human relations* mempunyai hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

*Human relations* merupakan kegiatan memanusiasi manusia dengan menggunakan teknik komunikasi persuasif dan komunikasi yang dilakukannya secara informal. Memanusiasi

manusia di sini artinya adalah bagaimana perusahaan menganggap karyawan yang ada di perusahaan ini sebagai manusia seutuhnya secara psikologis, bukan hanya mengedepankan fisiknya saja tetapi juga memperhatikan psikologis dan psikis dari pada karyawan. Human relations penting dilakukan oleh sebuah perusahaan, dalam hal ini pimpinan perusahaan harus lebih sensitif / peka terhadap karyawannya. Dalam sebuah perusahaan, karyawan dituntut untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik, yang di antaranya adalah pimpinan maupun kepada sesama karyawan. Hubungan antar manusia (hubungan antar manusia) merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan akan merasa nyaman dan fokus dalam melaksanakan tugas dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan H4 diterima dimana nilai t-hitung (3,815) > t-tabel (2,026). Artinya kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Brawijaya. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai bobot pengaruh atau koefisien jalur kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,446. Hasil pengujian tersebut sesuai dengan hasil peneliti Rahmawanti, dkk (2014) menyatakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja yang dapat memengaruhi terbentuknya potensi sumber daya (karyawan). Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya memengaruhi kinerja yang dicapainya. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan kerja dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **5. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji t menunjukkan H5 diterima dimana nilai t-hitung (5,733) > t-tabel (2,026). Artinya etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Brawijaya. Hasil analisis jalur menunjukkan nilai bobot pengaruh atau koefisien jalur etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,681. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil peneliti Saputro dan Fathoni (2017) menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja yang tinggi akan dijadikan prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan ini khususnya penyesuaian karyawan dengan tempat dan rekan kerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap menyesuaikan dengan manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya. Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa: *Human relations* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Astra Motor Brawijaya; Kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan Astra Motor Brawijaya; *Human relations* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Brawijaya; Kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan Astra Motor Brawijaya; Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Motor Brawijaya.

Berdasarkan simpulan di atas, maka peneliti akan memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut: 1) Bagi perusahaan, diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan *human relations* dengan melakukan komunikasi yang baik dan juga meningkatkan Kondisi Fisik Lingkungan kerja perusahaan dengan memperbaiki fasilitas perusahaan untuk meningkatkan etos kerja dan suasana kerja yang nyaman pada karyawan yang ada. 2) Bagi peneliti selanjutnya, penulis menyarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain selain variabel pada penelitian ini, hal ini bertujuan agar penelitian selanjutnya lebih menyeluruh dan juga pembaca nantinya lebih memahami faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi keputusan pembelian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir, Mohammad Faisal. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Darodjat. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Djakfar, Muhammad. (2012). *Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, Jakarta: Penebar Plus.
- Mahsun, Mohamad. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mulyani, Sri. (2012). Pengaruh Human relations (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan. *Skripsi*. Universitas Negeri Medan.
- Prabowo, Ovi Setya. (2008). Analisis Pengaruh Human relations, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Leadership terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Dipati, *Skripsi*. UMS.
- Pramitasari, Venna Ami. (2018). *Pengaruh Human relations Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Melalui Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Smp 1 Sempor)*. Thesis. Universitas Putra Bangsa.
- Rahmawanti, Nela., Bambang S., & Arik P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).
- Rukmana, Ega W. (2010). *Analisis Pengaruh Human relations (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Saputro, Galih Adi., & Fathoni, Azis. (2017). Analisis Pengaruh (Human relations/Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang. *Journal Of Management*, 3(3).
- Sopiah., & Sangadji, Mamang E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiaty Ayu, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Yogyakarta: Andi.