

**Pengaruh *Human Relation*, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja pada Pegawai DIKPORA Kota Taliwang Kabupaten Sumbawa Barat**

**Yati Suhartini<sup>1</sup>, Rivan Setiawan<sup>2</sup>, Anindita Imam Basri<sup>3</sup>**

Email: [yati.suhartini@yahoo.com](mailto:yati.suhartini@yahoo.com)<sup>1</sup>, [rivansetiawan5914@gmail.com](mailto:rivansetiawan5914@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[anindita@upy.ac.id](mailto:anindita@upy.ac.id)<sup>3</sup>

**Fakultas Bisnis Universitas PGRI Yogyakarta**

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of Human Relations, leadership, and the work environment on the work ethic of employees DIKPORA, West Sumbawa. The research was conducted from June to August 2023. This research was analyzed using multiple linear regression with the help of the SPSS 25.0 program. Total population are 65 employees. Data collection have done by questionnaires. The results of the study were Human Relations had a positive effect on work ethic with a sig value of 0.022 <0.05, leadership had a positive effect on work ethic with a sig value of 0.004 <0.05, the work environment had a positive effect on work ethic with a sig value of 0.041 <0.05. Human relations, leadership, and the work environment simultaneously had a significant effect on work ethic as evidenced by the F count value of 37,292 > Ftable 2.75 and a significance value of 0.000 <0.05. The results of the F test are supported by adjusted R square value of 0.630.*

**Keywords:** *Human Relations, leadership, work environment, and work ethic.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Human Relation*, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja pegawai DIKPORA Sumbawa Barat. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni sampai dengan Agustus 2023. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 25.0. Jumlah populasi sebanyak 65 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Hasil penelitian menyimpulkan *Human Relation* berpengaruh positif terhadap Etos Kerja dengan nilai sig sebesar 0,022 < 0,05, Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Etos Kerja dengan nilai sig sebesar 0,004 < 0,05, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Etos Kerja dengan nilai sig sebesar 0,041 < 0,05. *Human Relation*, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja, dengan nilai  $F_{hitung}$  37.292 >  $F_{tabel}$  2,75 dan nilai Signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil uji F didukung dengan hasil nilai *adjusted R square* sebesar 0,630.

**Kata Kunci:** *Human Relation, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Etos Kerja.*

**PENDAHULUAN**

Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, karena itu setiap anggotanya di

tuntut untuk memiliki Etos Kerja untuk tercapainya tujuan organisasi (Kaburito dkk, 2020). Etos Kerja merupakan sesuatu yang menjadi kunci dasar untuk tercapainya suatu keberhasilan baik secara sosial, organisasional maupun secara personal seorang pegawai (Sutrisno, 2013).

Etos Kerja pada dinas DIKPORA ini belum berjalan dengan baik, dikarenakan masih adanya beberapa pegawai yang tidak mencerminkan sikap bekerja yang penuh dengan integritas. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa pegawai yang datang ke kantor sering sekali terlambat, tidak jujur bahkan tidak memberikan contoh yang baik, seperti pegawai yang bermain handphone pada saat jam kerja, selain itu ada beberapa pengakuan dari pegawai bahwa dikantor DIKPORA masih minim perilaku tanggung jawab, perilaku tersebut sering sekali dilihat dari kebiasaan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaannya.

*Human Relation* merupakan hubungan antar pegawai ditempat kerja, dengan hubungan kemanusiaan yang harmonis yang terwujud atas dasar melebur semua keinginan individu dan dapat bekerja sama dengan tujuan agar cita-cita bersama dapat tercapai (Hasibuan, 2013). Hubungan yang terjalin dengan penuh harmonis akan mampu membuat suasana kerja yang baik dan menyenangkan sehingga nantinya dapat mempengaruhi semangat para pegawai didalam ruang lingkup pekerjaannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Saputro & Fathoni, 2017). Prilaku *Human Relation* dikantor DIKPORA tidak secara baik terlaksana seperti fenomena adanya beberapa pegawai fokus dengan kepentingan pribadi sehingga tidak mau untuk bekerja sama secara kelompok, selain adanya pimpinan yang tidak mau untuk berbaur dengan bawahannya padahal hal tersebut sangat penting untuk membangun semangat para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya

Kepemimpinan merupakan cara dari seorang atasan baik diperusahaan maupun di organisasi untuk dapat mempengaruhi para bawahannya agar dapat bekerja lebih produktif sesuai yang diinginkan atasan dan organisasi (Budiarta, 2010). Adapun permasalahan yang terjadi dikantor DIKPORA ini yakni terkait atasan yang jarang terjun langsung ke ruang lingkup bawahannya untuk memberikan motivasi atau sebuah perkataan baik yang mampu membangunkan semangat dalam bekerja, selain itu juga seorang atasan yang kurang cakap dalam menyampaikan tugas dan seorang atasan yang tidak mampu mengendalikan bawahannya, dilihat banyaknya pegawai yang datang kekantor terlambat karena tidak adanya sanksi yang tegas.

Lingkungan Kerja Fisik merupakan semua atau secara keseluruhan suatu ditempat bekerja yang mampu berdampak kepada para pegawai didalamnya baik dapat dirasakan secara tidak langsung bahkan secara langsung (Sedarmayanti, 2011). Hal itu berupa penerangan, ataupun kebersihan dan bau tidak sedap dilokasi tempat bekerja. Adapun fenomena ditempat kerja yang terjadi dikantor DIKORA untuk masalah Lingkungan Kerja Fisik yakni penerangan yang kurang memadai dan bau tidak sedap dilokasi kerja karena adanya beberapa ruangan yang sangat dekat sekali dengan selokan.

#### **RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja pada pegawai kantor DIKPORA Taliwang?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja pada pegawai kantor DIKPORA Taliwang?

3. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Etos Kerja pada pegawai kantor DIKPORA Taliwang?
4. Apakah *Human Relation*, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh terhadap Etos Kerja pada pegawai kantor DIKPORA Taliwang?

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **Etos Kerja (Y)**

Sinamo (2011) menyatakan bahwa Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja Positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Selanjutnya, Sinamo (2011) menyatakan delapan faktor yang mempengaruhi Etos Kerja yaitu: 1) Hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*Human Relation*); 2) Lingkungan Kerja Fisik; 3) Keamanan dan keselamatan kerja pegawai; 4) Keadaan sosial Lingkungan Kerja Fisik; 5) Perhatian pada kebutuhan rohani ; 6) Jasmani maupun harga diri di Lingkungan Kerja Fisik; 7) Kepemimpinan; 8) Pemberian insentif yang menyenangkan bagi pegawai.

### ***Human Relation* (X1)**

Susanti (2014) menyatakan bahwa *Human Relation* merupakan komunikasi antar pribadi seseorang yang manusiawi, sehingga hubungan dalam komunikasinya telah mempengaruhi psikologisnya yang biasa dilihat dari pihak komunikator dan komunikannya mampu saling memahami baik pikiran, perasaan dan melakukan kegiatan secara bersama sehingga dapat mempengaruhi Etos Kerja pada individu pegawai. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat pegawai dalam menjalankan segala pekerjaannya (Saputro & Fathoni, 2017). Hipotesis ke 1 (H1) : Diduga *Human Relation* berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Etos Kerja pada pegawai kantor DIKPORA kota Taliwang Sumbawa Barat.

### **Kepemimpinan (X2)**

Budiarta (2010) Kepemimpinan merupakan cara pimpinan dalam mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mau melakukan pekerjaan secara bersama-sama dan bekerja lebih produktif untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diharapkan. Semakin baik Kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka akan membuat Etos Kerja semakin meningkat (Naim dkk, 2019). Hipotesis ke 2 (H2) : Diduga Kepemimpinan berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Etos Kerja pada pegawai kantor DIKPORA kota Taliwang Sumbawa Barat.

### **Lingkungan Kerja Fisik (X3)**

Sedarmayanti (2011) menyatakan lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik ditempat kerja yang mampu mempengaruhi para pegawai didalamnya baik secara langsung maupun tidak langsung. Keadaan yang baik seperti pencahayaan, warna dekorasi ruangan kerja, suhu dalam ruang yang tepat dan tidak cepat membuat letih, tata ruang kerja membuat para pegawai semakin memiliki semangat dan gairah dalam bekerja sehingga meningkatkan Etos Kerja pegawai

(Suryani & Tony, 2020). Hipotesis ke 3 (H3) : Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Etos Kerja pada pegawai kantor DIKPORA kota Taliwang Sumbawa Barat.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni sampai juli 2023 pada kantor dinas DIKPORA yang beralamatkan di lingkungan Kemutar Telu Center (KTC) kota Taliwang, Sumbawa Barat, provinsi Nusa Tenggara Barat. Subjek penelitian ini merupakan pegawai kantor DIKPORA yang jumlahnya 65 pegawai. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dan engolahan data menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 25 Sedangkan teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.

## HASIL

### Hasil Uji Validitas

**Tabel. 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Sig	Standar Sig	r Hitung	r Tabel	Ket
<b>Human Relation (X1)</b>	1	0,000	0,05	0,606	0,361	Valid
	2	0.001	0,05	0,583	0,361	Valid
	3	0.000	0,05	0,705	0,361	Valid
	4	0.000	0,05	0,758	0,361	Valid
	5	0.001	0,05	0,587	0,361	Valid
	6	0.000	0,05	0,603	0,361	Valid
<b>Kepemimpinan (X2)</b>	1	0.000	0,05	0,769	0,361	Valid
	2	0.000	0,05	0,830	0,361	Valid
	3	0.000	0,05	0,841	0,361	Valid
	4	0.000	0,05	0,847	0,361	Valid
	5	0.000	0,05	0,817	0,361	Valid
	6	0.000	0,05	0,668	0,361	Valid
	7	0.000	0,05	0,814	0,361	Valid
	8	0.000	0,05	0,741	0,361	Valid
	9	0.000	0,05	0,815	0,361	Valid
	10	0.000	0,05	0,808	0,361	Valid
	11	0.000	0,05	0,785	0,361	Valid
<b>Lingkungan Kerja Fisik (X3)</b>	1	0.000	0,05	0,764	0,361	Valid
	2	0.000	0,05	0,839	0,361	Valid
	3	0.000	0,05	0,765	0,361	Valid
	4	0.000	0,05	0,789	0,361	Valid
	5	0.000	0,05	0,766	0,361	Valid
	6	0.000	0,05	0,738	0,361	Valid
	7	0.000	0,05	0,897	0,361	Valid
<b>Etos Kerja (Y)</b>	1	0.000	0,05	0,810	0,361	Valid

2	0.000	0,05	0.758	0,361	Valid
3	0.000	0,05	0,825	0,361	Valid
4	0.000	0,05	0.669	0,361	Valid
5	0.000	0,05	0,816	0,361	Valid
6	0.000	0,05	0,671	0,361	Valid
7	0.000	0,05	0,704	0,361	Valid
8	0.000	0,05	0,755	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan dengan hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid karena memiliki nilai Sig < 0,05 dan r hitung > r tabel 0,361. Dengan demikian dapat dilanjutkan ke uji reliabelitas.

**Hasil Uji Reliabelitas**

**Tabel. 2**  
**Hasil Uji Reliabelitas**

Variabel	Item	<i>Crochbach alpha</i>	Standar sig	Keterangan
<b>Human Relation (X1)</b>	1	0,658	0.60	Reiliabel
	2	0,666	0.60	Reiliabel
	3	0,625	0.60	Reiliabel
	4	0,661	0.60	Reiliabel
	5	0,677	0.60	Reiliabel
	6	0,665	0.60	Reiliabel
<b>Kepemimpinan (X2)</b>	1	0,935	0.60	Reiliabel
	2	0,932	0.60	Reiliabel
	3	0,932	0.60	Reiliabel
	4	0,931	0.60	Reiliabel
	5	0,933	0.60	Reiliabel
	6	0,939	0.60	Reiliabel
	7	0,933	0.60	Reiliabel
	8	0,937	0.60	Reiliabel
	9	0,933	0.60	Reiliabel
	10	0,934	0.60	Reiliabel
	11	0,934	0.60	Reiliabel
<b>Lingkungan Kerja Fisik (X3)</b>	1	0,891	0.60	Reiliabel
	2	0,882	0.60	Reiliabel
	3	0,890	0.60	Reiliabel
	4	0,887	0.60	Reiliabel
	5	0,891	0.60	Reiliabel
	6	0,894	0.60	Reiliabel
	7	0,872	0.60	Reiliabel

Etos Kerja (Y)	1	0,862	0.60	Reiliabel
	2	0,869	0.60	Reiliabel
	3	0,860	0.60	Reiliabel
	4	0,879	0.60	Reiliabel
	5	0,862	0.60	Reiliabel
	6	0,877	0.60	Reiliabel
	7	0,885	0.60	Reiliabel
	8	0,869	0.60	Reiliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (200023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan semua item pernyataan mengenai variabel *Human Relation*, *Kepemimpinan*, *Lingkungan Kerja Fisik*, dan *Etos Kerja* dinyatakan reliabel, hal tersebut dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Semua item pernyataan valid dan reliabel sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

### Hasil Regresi Linear Berganda

**Tabel. 3**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,879	3,113		1,889	0,064
Human Relation	0,390	0,166	0,252	2,355	0,022
Kepemimpinan	0,256	0,085	0,412	3,024	0,004
Lingkungan Kerja Fisik	0,227	0,109	0,239	2,088	0,041

#### a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh persamaan, sebagai berikut:

$$Y = 5,875 + 0,390 X_1 + 0,256 X_2 + 0,227 X_3$$

## PEMBAHASAN

### 1. *Human Relation* Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil regresi diatas diketahui bahwa, *human relation* ( $X_1$ ) mempunyai nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,390 dan nilai signifikansi positif sebesar  $0,022 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  yang positif sebesar  $2,355 > t_{tabel}$  1,999. Artinya variabel *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

etos kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2013), bahwa human relation merupakan 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 untuk mencapai sasaran bersama. Selain itu menurut Saputro & Fathoni (2017) hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan akan mempengaruhi semangat pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian terdahulu yang sejalan yaitu penelitian Yonaldi, dkk (2018), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara human relation terhadap etos kerja.

## 2. Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Etos Kerja

Sesuai hasil regresi dinyatakan bahwa, kepemimpinan (X2) mempunyai koefisien regresi positif sebesar 0,256 dan signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  sebesar  $3,024 > t_{tabel}$  1,999. Berarti, variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hasil ini sesuai dengan teori Naim, dkk (2019) yakni semakin baik kepemimpinan maka akan membuat etos kerja semakin meningkat. Kepemimpinan itu merupakan cara pimpinan dalam mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mau melakukan pekerjaan secara bersama-sama dan bekerja lebih produktif untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diharapkan (Budiarta 2012).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rismayanti & Ramadona (2013) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

## 3. Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Etos Kerja

Dari regresi diketahui bahwa, lingkungan kerja fisik (X3) mempunyai nilai koefisien regresi yang positif sebesar 0,227 dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  dan  $t_{hitung}$  sebesar  $2,088 > t_{tabel}$  1,999. Maka, variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hasil ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2013) bahwa lingkungan kerja fisik merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan. Keadaan yang baik seperti pencahayaan, warna dekorasi ruangan kerja, suhu dalam ruang yang tepat, akan membuat pegawai tidak cepat letih dalam bekerja sehingga meningkatkan etos kerja pegawai (Suryani & Tony 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Najib & Ramlawati (2018) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disusun simpulan yaitu, sebagai berikut.

1. *Human relation* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi *Human Relation* yang bernilai positif

sebesar 0,390 dan nilai signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,355 > t_{tabel} 1,999$ .

2. Kepemimpinan (X2) berpengaruh Positif terhadap Etos Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi Kepemimpinan yang bernilai positif sebesar 0,256 dan nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,024 > t_{tabel}$  sebesar 1,999.
3. Lingkungan Kerja Fisik (X3) berpengaruh Positif terhadap Etos Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja Fisik yang bernilai positif sebesar 0,227 dan nilai signifikansi sebesar  $0,041 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 2,088 > t_{tabel}$  sebesar 1,999.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiarta, K. 2012. *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan SP. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Najib, Oktaviani R dan Ramlawati 2018 Analisis Dampak *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makasar, *Jurnal Manajemen Bisnis* 3 (2):.13-21
- Naim, M. Y. N., Gani, M. U. dan Purnamasari, R. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor area Makassar. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 259–280.
- Rismayanti, & Ramadona, M. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PT. Pilar Ardhi Pratama. *Journal of Applied Business and Economics*, 6(1), 15–31
- Sagala, H. & Syaiful. 2018. *Pendekatan dan Model Kepemimpinan edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia.
- Saputro, G.A. dan Fathoni, A. 2017. Analisis Pengaruh (Human Relation/Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Pegawai PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. *Journal Of Manajemen*. 3(3): 1-9.
- Sedarmayanti.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinamo, Jensen. 2011. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. , Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Suryani, F. D., & Aji, T. S. 2020. Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sdi Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(3), 30–43.
- Yonaldi, Sepris, dkk. 2018. Analisis pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai Instalasi Farmasi RSUD. Dr. M. Djamil Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*. 4(3): 74-81