

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PT. BUMI JAYA KABUPATEN TABALONG

Nurselawati*; Septiadi Wirawan
nrselawt17@gmail.com ; sept.wr@gmail.com

Program Studi Administrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Komplek Stadion Olahraga Sarabakawa Pembataan Tanjung - Tabalong
Telp/Fax (0526) 2022484, Kode Pos 71571
Email: info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Berdasarkan tempo.com 2023, Menteri Investasi atau Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Bahlil Lahadalia, mengatakan etos kerja tenaga kerja lokal Indonesia saat ini belum bisa diandalkan untuk bekerja di perusahaan berstandar internasional atau yang memiliki modal asing. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong dan seberapa besar pengaruh dari hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian diperoleh dengan kuesioner dan observasi. Populasi pada penelitian ini adalah 181 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 responden. Teknik sampling yang digunakan ialah teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data diuji dengan statistika. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh Hubungan Antar Manusia Terhadap Etos Kerja Karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong dan besarnya pengaruh Hubungan Antar Manusia sebesar 37,7% terhadap Etos Kerja dan sisanya 62,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Hubungan Antar Manusia, Etos Kerja, PT Bumi Jaya.

THE INFLUENCE OF HUMAN RELATIONS ON EMPLOYEE WORK ETHIC AT PT. BUMI JAYA, TABALONG REGENCY

ABSTRACT

According to Tempo.com in 2023, the Minister of Investment and Head of the Investment Coordinating Board, Bahlil Lahadalia, stated that the work ethic of local Indonesian workers is currently not yet reliable for employment in international standard or foreign-funded companies. This research aims to determine the influence of human relations on the work ethic of employees at PT. Bumi Jaya, Tabalong Regency, and to quantify the extent of this influence. This study employs a quantitative approach. Research data were collected using questionnaires and observation. The study's population consisted of 181 employees, with a sample of 64 respondents selected through purposive sampling. Data analysis was performed using statistical tests. The findings indicate that human relations significantly influence the work ethic of employees at PT. Bumi Jaya, Tabalong Regency. The magnitude of this influence is 37.7%, while the remaining 62.3% is attributed to other variables not examined in this study.

Keywords: *Human Relations, Work Ethic, PT. Bumi Jaya*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM atau *Human Resource* (HR). Bagian *Human Resource* itulah yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan yang terkait dengan sumber daya manusia (SDM) termasuk di dalamnya ada manajemen sumber daya manusia (MSDM) sehingga semua kegiatan atau pekerjaan berjalan dengan lancar dan lebih efisien. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga berperan dalam meningkatkan etos kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi karyawan serta membangun hubungan yang baik antar karyawan. Hal ini dapat meningkatkan etos kerja pada karyawan semakin tinggi.

Berdasarkan (tempo.co, 2023), Menteri Investasi atau Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Bahlil Lahadalia, mengatakan etos kerja tenaga kerja lokal Indonesia saat ini belum bisa diandalkan untuk bekerja di perusahaan berstandar internasional atau yang memiliki modal asing. Hal ini disebabkan banyak perusahaan yang menginvestasikan uangnya untuk teknologi tinggi, sehingga banyak perusahaan yang tidak terlalu menyerap tenaga kerja. Maka diperlukan kreativitas dari tenaga kerja agar dapat bekerja di perusahaan dan tidak kalah dengan teknologi. Namun, jika produktivitas dan etos kerja tidak dipacu bagaimana tenaga kerja akan berguna untuk perusahaan. Hal inilah yang menjadi tantangan untuk tenaga kerja atau karyawan agar lebih meningkatkan etos kerja dan produktivitasnya untuk kelangsungan perusahaan.

Menurut (Priansa, 2016), etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh Pegawai untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai tambah dalam kehidupan mereka. Menurut

(Sinamo, 2011) Etos kerja adalah seperangkat nilai dan sikap yang diyakini sebagai norma dalam bekerja, yang menuntut individu untuk berperilaku profesional dan bertanggung jawab.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang meneliti faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan diantaranya adalah berdasarkan penelitian dari (Mulyani, 2021) yang berjudul Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kebumen I Jawa Tengah. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel hubungan antar manusia tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai, Variabel kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai, Variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (Pegawai Negeri Sipil) UPTD Puskesmas Kebumen I. Secara simultan, variabel hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (Pegawai Negeri Sipil) UPTD Puskesmas Kebumen I. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja seperti hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja dan motivasi intrinsik. Sedangkan penelitian lain dari (Purwaningsih, Lengkon, & Donald, 2022) yang berjudul Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Komunikasi dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Etos Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Hasil penelitian ini menunjukan Human Relations, Komunikasi, dan Pengembangan Kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Selanjutnya secara parsial Human Relations berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Etos Kerja pada Pegawai, secara parsial Komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Etos Kerja pada Pegawai, Secara parsial Pengembangan Kompetensi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian

Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu hubungan antar manusia, komunikasi dan pengembangan kompetensi.

Karena adanya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga, maka tidak semua masalah yang diidentifikasi dapat diteliti. Oleh sebab itu, peneliti berfokus untuk mengambil hubungan antar manusia sebagai variabel bebas dan etos kerja sebagai variabel terikat dalam penelitian ini. Dengan judul Pengaruh Hubungan Antar Manusia Terhadap Etos Kerja Karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong. Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa “Kunci untuk membangun komunikasi yang efektif di antara anggota tim adalah hubungan antar manusia. Hubungan yang baik dapat mengurangi konflik dan meningkatkan kolaborasi yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan komunikasi yang baik, karyawan dapat saling mendukung dan berbagi informasi, yang meningkatkan efisiensi dan etos kerja.”

Menurut (Rivai, 2018) Hubungan antar manusia adalah hubungan yang harmonis, efektif dan dinamis dalam organisasi, yang melibatkan interaksi, komunikasi dan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan (Mulyani, 2021) yang berjudul Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kebumen I Jawa Tengah. Hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel hubungan antar manusia tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. Sedangkan menurut (Purwaningsih, Lengkong, & Donald, 2022) yang berjudul Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Komunikasi dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Etos Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial Human Relations berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja pegawai.

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana situasi sosial tersebut akan diteliti (Sugiyono, 2019). Adapun lokasi penelitian ini yaitu PT Bumi Jaya yang terletak di Kasiau raya, kecamatan Murung Pudak, Kabupaten Tabalong, Kalimantan Selatan 71571.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong ?
2. Seberapa besar pengaruh hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong ?

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong.

Manfaat penelitian terbagi menjadi 2, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1. Teoritis: Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada pengetahuan akademik dengan menyediakan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan. Hasil penelitian dapat memperkaya teori teori yang ada serta memberikan landasan teoritis bagi penelitian selanjutnya. Penelitian ini dapat mengidentifikasi faktor-faktor khusus dalam hubungan antar manusia yang berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Hal ini akan membantu para akademisi dan peneliti dalam memperluas pemahaman tentang variabel-variabel yang relevan dalam konteks etos kerja.
2. Praktis: Hasil penelitian ini dapat memberikan panduan praktis kepada manajemen PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong untuk meningkatkan etos kerjanya dengan memperbaiki hubungan antar manusia di perusahaan. Penelitian ini dapat memberikan dasar bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan dan program yang berfokus pada masalah etos kerja agar

hubungan antar manusia juga dapat terjalin baik dan nyaman.

LANDASAN TEORI

Penelitian terdahulu diambil dari jurnal-jurnal penelitian yang berhubungan dengan jurnal yang akan diteliti:

1. Penelitian dari (Purwaningsih, Lengkong, & Donald, 2022) yang berjudul Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Komunikasi dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Etos Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Hasil Penelitian menunjukkan secara parsial Hubungan Antar Manusia berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Etos Kerja pada Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara.
2. Penelitian dari (Maretha, 2023) yang berjudul Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Motivasi Kerja Dan *Leadership* Terhadap Etos Kerja Karyawan Pt. Kai Padang Stasiun Simpang Haru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Hubungan Antar Manusia terhadap Etos Kerja.
3. Penelitian dari (Syahrival, Sukomo, & Suhendi, 2024) yang berjudul Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Hubungan Antar Manusia terhadap etos kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Banjar.
4. Penelitian dari (Suryani & Aji, 2020) yang berjudul Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sdi Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Hubungan Antar Manusia tidak mempunyai pengaruh terhadap etos kerja pada Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Surabaya.

5. Penelitian dari (Mulyani, 2021) yang berjudul Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kebumen I. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel hubungan manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai (Pegawai Negeri Sipil) UPTD Puskesmas Kebumen I.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Afandi, 2018) indikator manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan
- 2) Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
- 3) Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
- 4) Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
- 5) Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2. Hubungan Antar Manusia

a. Pengertian Hubungan Antar Manusia

Menurut (Rivai, 2018) Hubungan antar manusia adalah hubungan yang harmonis, efektif dan dinamis dalam organisasi, yang melibatkan interaksi, komunikasi dan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

b. Indikator Hubungan Antar Manusia

Adapun indikatornya menurut (Rivai, 2018) adalah sebagai berikut:

1) Sikap Toleran

Suatu sikap atau perilaku karyawan yang tidak menyimpang dari aturan, di mana seseorang menghargai atau menghormati setiap tindakan yang orang lain lakukan.

2) Mampu menerima teguran

Walaupun karyawan sudah berusaha memberikan tanggapan dengan cara yang benar, karyawan tidak dapat mengendalikan perasaan orang lain atau memaksa mereka untuk menanggapi dengan benar.

3) Sikap bersahabat

Penerimaan tanpa syarat akan membuat karyawan merasa nyaman dan tentram didekat karyawan lain, dan merasa bebas untuk mengungkapkan dirinya.

4) Jujur dalam bekerja

Karyawan yang jujur menghormati dirinya dan sangat layak dihormati oleh karyawan lain.

5) Menjalin hubungan yang baik

Menjalin hubungan dengan karyawan lain secara sosial, membuat kesan pertama yang baik, atau membangun koneksi untuk pekerjaan, mencari cara untuk menjalin ikatan dengan karyawan lain.

6) Mampu bekerja sama

Suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

3. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Menurut (Sinamo, 2011) mengatakan bahwa etos kerja merupakan sebuah spirit, semangat dan mentalitas yang berwujud menjadi seperangkat perilaku atau tindakan yang positif seperti rajin, antusias, teliti, tekun, sabar, jujur, tertib menghargai pendidikan dan

tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.

b. Indikator Etos Kerja

Indikator Etos Kerja menurut (Rivai, 2018) adalah sebagai berikut:

1) Disiplin

Disiplin mencakup kemampuan individu untuk mematuhi peraturan, jadwal, dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Individu yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengikuti norma yang berlaku di lingkungan kerja.

2) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran individu untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Ini mencakup kemampuan untuk mengakui kesalahan dan belajar dari pengalaman.

3) Komitmen

Komitmen mencerminkan dedikasi individu terhadap tujuan organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan berusaha keras untuk mencapai visi dan misi organisasi.

4) Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan untuk mengambil langkah proaktif dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Individu yang berinisiatif tidak hanya menunggu perintah, tetapi juga mencari cara untuk meningkatkan kinerja.

5) Kerja Sama

Kerja sama mencakup kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan komunikasi yang baik dan saling mendukung antar anggota tim.

6) Kreativitas

Kreativitas adalah kemampuan untuk berpikir di luar kebiasaan dan menghasilkan ide-ide baru. Individu yang kreatif dapat memberikan solusi inovatif untuk permasalahan yang dihadapi.

7) Orientasi pada Hasil

Orientasi pada hasil yang mencerminkan fokus individu terhadap pencapaian target dan hasil kerja. Individu yang memiliki orientasi ini akan berusaha keras untuk mencapai hasil yang optimal.

8) Pengembangan Diri

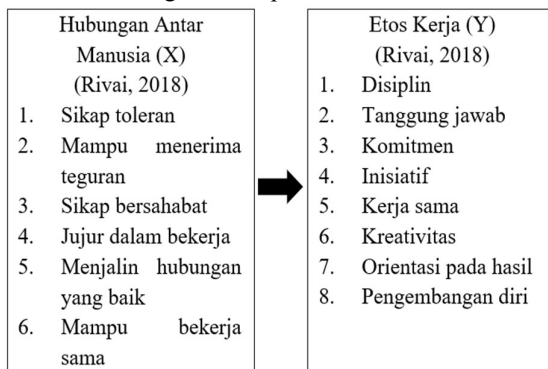
Pengembangan diri adalah kesadaran individu untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan. Ini mencakup upaya untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan pekerjaan.

Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme* untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan menggambarkan keadaan atau fenomena yang terjadi di lapangan. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan cara mencari besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian korelasional adalah penelitian yang dilakukan untuk menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, peneliti tidak melakukan eksperimen atau manipulasi terhadap variabel, tetapi hanya mengamati dan menganalisis data yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, mengukur kekuatan dan arah hubungan antar variabel, dan memprediksi nilai dari satu variabel berdasarkan nilai variabel lainnya.

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Penulis (2025)

Hipotesis

1. Ada pengaruh Hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong.
2. Tidak ada pengaruh Hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian Teori

Populasi

Menurut (Handayani, 2020) Populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki cara yang sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi keseluruhan yang terdapat dalam perusahaan adalah 181 karyawan.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019). Kriteria yang digunakan yaitu:

1. Karyawan tetap dan karyawan kontrak
 2. Karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun
- Dengan adanya jumlah populasi yang besar maka perlu mengambil sampel menggunakan rumus slovin dengan margin error 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Margin Error (Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel)

Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) = 181 karyawan, dengan margin error 10% maka sampelnya adalah:

$$n = \frac{181}{1 + 181(10\%)^2}$$

= 64,4 dibulatkan menjadi 64.

Berdasarkan kriteria dan perhitungan tersebut, terdapat 64 karyawan yang akan dijadikan sampel dari total populasi 181 karyawan di PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong sebagai responden penelitian ini.

Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2019) sumber data adalah tempat atau lokasi dimana data diperoleh. Sumber dapat berupa benda, gerak, manusia, tempat, dan sebagainya. Jika dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Data primer didapat dari sumbernya yaitu melalui jawaban angket atau kuesioner dari responden PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong dan data sekunder yaitu dari buku dan jurnal sebelumnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah dengan memberikan daftar kuesioner kepada responden atau karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong. Adapun teknik pengumpulan skor kuesioner menggunakan skala *likert*. Menurut (Sugiyono, 2019) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan

persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS versi 27 yang terdiri dari Uji Statistik, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Regresi Linear Sederhana, Uji Hipotesis (uji t) dan Uji Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2019) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (*mean*), simpangan baku (*standar deviation*), nilai minimum, dan nilai maksimum.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Hubungan Antar Manusia (X)

Sumber: *Output SPSS 27, 2025*.

Berdasarkan hasil statistik tersebut, nilai item tertinggi adalah X.6.1 yang berisi “Saya mampu bekerja sama dengan orang lain” dengan nilai *mean* sebesar 4,22 dan nilai item terendah adalah X.3.3 yang berisi “Saya dapat bebas menjadi diri sendiri” dengan nilai *mean* sebesar 3,72.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Etos Kerja (Y)

Item	X	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Y.1.1	64	3	5	4,09	0,555
Y.1.2	64	3	5	4,22	0,603
Y.1.3	64	3	5	4,20	0,596
Y.1.4	64	3	5	4,11	0,538
Y.1.5	64	3	5	4,13	0,604
Y.2.1	64	2	5	3,91	0,660
Y.2.2	64	3	5	3,98	0,519
Y.2.3	64	3	5	4,03	0,563
Y.3.1	64	3	5	4,05	0,547
Y.3.2	64	3	5	3,89	0,538
Y.3.3	64	3	5	4,09	0,526
Y.4.1	64	3	5	4,02	0,549

Y.4.2	64	3	5	3,84	0,597
Y.5.1	64	3	5	4,27	0,542
Y.5.2	64	3	5	4,19	0,531
Y.6.1	64	2	4	3,55	0,589
Y.6.2	64	2	5	3,55	0,641
Y.7.1	64	3	5	3,95	0,517
Y.7.2	64	3	5	3,97	0,534
Y.8.1	64	3	5	4,27	0,542
Y.8.2	64	4	5	4,48	0,504
Total	64	74	101	84,78	6,338
Valid N	64				

Sumber: *Output SPSS 27, 2025.*

Berdasarkan hasil statistik tersebut, nilai item tertinggi adalah Y.8.2 yang berisi “Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja” dengan nilai *mean* sebesar 4,48 dan nilai item terendah adalah Y.6.1 yang berisi “Saya mampu menghasilkan ide-ide baru yang kreatif” dengan nilai *mean* sebesar 3,55.

2. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Uji validitas adalah menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019).

Tabel 3. Uji Validitas Hubungan Antar Manusia (X)

Item	r hitung	r table	Keterangan
X.1.1	0,703	0,2461	Valid
X.1.2	0,725	0,2461	Valid
X.2.1	0,679	0,2461	Valid
X.2.2	0,656	0,2461	Valid
X.3.1	0,810	0,2461	Valid
X.3.2	0,802	0,2461	Valid
X.3.3	0,540	0,2461	Valid
X.4.1	0,493	0,2461	Valid
X.4.2	0,766	0,2461	Valid
X.5.1	0,656	0,2461	Valid
X.5.2	0,559	0,2461	Valid
X.5.3	0,562	0,2461	Valid
X.6.1	0,698	0,2461	Valid
X.6.2	0,623	0,2461	Valid

Sumber: *Output SPSS 27, 2025.*

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji validitas pada variabel hubungan antar manusia (X) yang terdiri dari 14 item pernyataan terhadap 64 responden dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan tersebut memiliki nilai *pearson correlation* (*r* hitung) > nilai *r* tabel yang mana sesuai kriteria penilaian uji validitas menurut

(Sugiyono, 2019) yaitu apabila *r* hitung item pernyataan > *r* table yaitu 0,2461 artinya seluruh item pernyataan pada variabel hubungan antar manusia adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Etos Kerja (Y)

Item	r hitung	r table	Keterangan
Y.1.1	0,560	0,2461	Valid
Y.1.2	0,552	0,2461	Valid
Y.1.3	0,769	0,2461	Valid
Y.1.4	0,542	0,2461	Valid
Y.1.5	0,608	0,2461	Valid
Y.2.1	0,610	0,2461	Valid
Y.2.2	0,607	0,2461	Valid
Y.2.3	0,567	0,2461	Valid
Y.3.1	0,548	0,2461	Valid
Y.3.2	0,505	0,2461	Valid
Y.3.3	0,525	0,2461	Valid
Y.4.1	0,685	0,2461	Valid
Y.4.2	0,595	0,2461	Valid
Y.5.1	0,646	0,2461	Valid
Y.5.2	0,753	0,2461	Valid
Y.6.1	0,313	0,2461	Valid
Y.6.2	0,065	0,2461	Tidak Valid
Y.7.1	0,510	0,2461	Valid
Y.7.2	0,383	0,2461	Valid
Y.8.1	0,711	0,2461	Valid
Y.8.2	0,262	0,2461	Valid

Sumber: *Output SPSS 27, 2025.*

Berdasarkan tabel diatas mengenai uji validitas pada variabel etos kerja (Y) yang terdiri dari 21 item pernyataan terhadap 64 responden dapat diketahui bahwa 20 item pernyataan tersebut memiliki nilai *pearson correlation* (*r* hitung) > nilai *r* tabel yang mana sesuai kriteria penilaian uji validitas menurut (Sugiyono, 2019) yaitu apabila *r* hitung item pernyataan > *r* table yaitu 0,2461 maka item tersebut adalah valid namun terdapat 1 item yang tidak valid karena < *r* table. Jadi, tidak seluruh item pernyataan pada variabel etos kerja adalah valid karena ada satu item yang tidak valid dan akan digugurkan dalam penelitian ini.

3. Uji Reliabilitas

Selain harus valid, instrument penelitian juga harus reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Hubungan Antar Manusia (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Items
0,896	14

Sumber: *Output* SPSS 27, 2025.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Etos Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Items
0,888	20

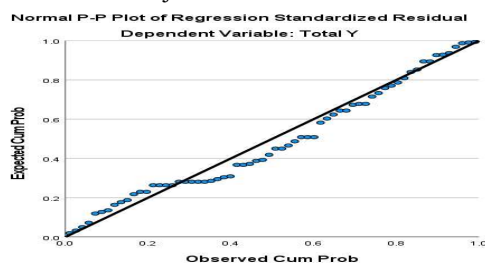
Sumber: *Output* SPSS 27, 2025.

Berdasarkan kedua tabel hasil uji reliabilitas pada variabel hubungan antar manusia (X) dan etos kerja (Y) dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* diketahui seluruh item pernyataan pada hubungan antar manusia memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,896 > nilai signifikan 0,60 dan pada etos kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,888 > nilai signifikan 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel hubungan antar manusia (X) dan etos kerja (Y) adalah reliabel.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2019). Uji normalitas dapat diuji dengan analisis grafik P-P Plot dan analisis statistik yaitu uji Kolmogorov-Smirnov.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Grafik P-P Plot



Sumber: *Output* SPSS 27, 2025.

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik P-P Plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian, grafik P-P Plot di atas menunjukkan bahwa model regresi hubungan antar manusia dan etos kerja keduanya berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N	Mean	64
Normal Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	0,0000000
Most Extreme Differences	Absolute	0,101
	Positif	0,101
	Negative	-0,060
Test Statistic		0,101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,174

Sumber: *Output* SPSS 27, 2025.

Dalam uji kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Asymp. Sig. (2-tailed). Apabila signifikan > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan apabila signifikan < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Sugiyono, 2019). Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil output menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,174. Dengan demikian 0,174 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Adapun hasil pengujian regresi linear sederhana ialah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,559	6,687		5,916	0,000
	Total X	0.733	0.117	0.622	6.260	0.000

Sumber: *Output* SPSS 27, 2025.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh koefisien regresi untuk variabel bebas hubungan antar manusia (X) adalah 0,733 dengan konstanta sebesar 39,559 Sehingga perumusan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = a + bX$$

$$= 39,559 + 0,733X$$

Sesuai dengan perumusan garis regresi yang diperoleh, maka model persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta a bernilai positif yaitu menunjukkan nilai sebesar 39,559, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0), maka nilai variabel dependen (Y) atau etos kerja sebesar 39,559.
- Nilai koefisien variabel X (Hubungan Antar Manusia) adalah 0,733 bernilai positif, artinya

jika hubungan antar manusia mengalami kenaikan 1 nilai, maka etos kerja akan meningkat sebesar 0,733.

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Adapun hasil pengujian hipotesis (uji t) ialah sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Coefficients			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39,559	6,687		5,916	0,000
	Total X	0,733	0,117	0,622	6,260	0,000

Sumber: *Output* SPSS 27, 2025.

Adapun dasar pengambilan keputusannya ialah apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ atau nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka ada pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Begitu pula sebaliknya, apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ atau nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono, 2019). Adapun rumus $t\text{-tabel}$ ialah $t\text{-tabel} = t(a/2; n-k-1)$. Berdasarkan tabel diatas pada hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh hubungan antar manusia (X) terhadap etos kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai $t\text{-hitung} 6,260 > \text{nilai } t\text{-tabel} 1,99897$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, hubungan antar manusia berpengaruh terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong.

7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah kemampuan variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi ialah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,622 ^a	0,387	0,377	4,994

Sumber: *Output* SPSS 27, 2025.

Berdasarkan table diatas, dimana sampel yang digunakan adalah 64 responden maka nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah *Adjusted R Square* karena menurut (Pallant, 2020) menyarankan bahwa jika ukuran sampel kecil atau kurang dari 100, maka penggunaan *Adjusted R Square* dapat lebih tepat dari *R Square* biasa. Hal ini karena *Adjusted R Square* mengoreksi nilai *R Square* berdasarkan jumlah prediktor dalam model yang membantu memberikan gambaran yang lebih realistis tentang kebaikan model terutama pada sampel kecil. Adapun Kriteria koefisien determinasi menurut (Sugiyono, 2019) adalah nilai koefisien $0,00-0,199$ (sangat rendah), $0,20-0,399$ (rendah), $0,40-0,599$ (sedang), $0,60-0,799$ (kuat), $0,80-1,000$ (sangat kuat).

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* ialah sebesar 0,377 atau sebesar 37,7% dengan hubungan tergolong rendah. Dengan demikian, besarnya pengaruh hubungan antar manusia sebesar 37,7% terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong. Adapun sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan atau diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS 27, hasil analisis statistik deskriptif terhadap item pernyataan variabel hubungan antar manusia (X) yang telah dikumpulkan, nilai tertinggi ada pada item pernyataan ketiga belas (X.6.1) yang berisi “saya mampu bekerja sama dengan orang lain” memiliki nilai mean sebesar 4,22 yang artinya responden atau karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong sangat mampu bekerja sama dengan orang lain yang ada di perusahaan dengan baik. Ini menunjukkan bahwa kemampuan bekerja sama dianggap penting dan relevan oleh karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong. Sementara nilai terendah ada pada item pernyataan ke tujuh (X.3.3) yang berisi “saya dapat bebas menjadi diri sendiri” memiliki nilai mean sebesar 3,72 yang artinya responden atau karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong cenderung tidak bisa dengan bebas menjadi dirinya sendiri di tempat kerja.

Sementara hasil analisis statistik deskriptif terhadap item pernyataan variabel etos kerja (Y) yang telah dikumpulkan, nilai tertinggi ada pada item pernyataan kedua puluh satu (Y.8.2) yang berisi “saya selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja” memiliki nilai mean 4,48 yang artinya responden atau karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerjanya agar lebih baik dalam bekerja. Sementara nilai terendah ada pada item pernyataan ke enam belas (Y.6.1) yang berisi “saya mampu menghasilkan ide-ide baru yang kreatif” memiliki nilai mean sebesar 3,55 yang artinya responden atau karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong kurang mampu memberikan ide-ide baru yang kreatif dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel coefficient yang dibaca adalah nilai dalam kolom B, baris pertama menunjukkan nilai konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan koefisien regresi variabel independen. Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh koefisien untuk variabel hubungan antar manusia (X) sebesar 0,733 dengan konstanta sebesar 39,559. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 39,559 + 0,733X$. Persamaan ini dapat diinterpretasikan konstanta (a): 39,559, nilai konstanta bernilai positif, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X adalah 0), maka nilai variabel dependen (Y) atau etos kerja sebesar 39,559. Sementara koefisien b: 0,733 bernilai positif, artinya jika variabel hubungan antar manusia mengalami kenaikan 1 nilai, maka akan meningkatkan etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong sebesar 0,733 dan sebaliknya jika variabel hubungan antar manusia mengalami penurunan 1 nilai, maka akan menurunkan etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong sebesar 0,733. Dengan demikian, semakin baik hubungan antar manusia yang diberikan maka akan meningkatkan etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa apabila hubungan antar manusia yaitu sikap toleran,

mampu menerima teguran, sikap bersahabat, jujur dalam bekerja, menjalin hubungan yang baik dan mampu bekerja sama mengalami peningkatan, maka tentu akan meningkatkan etos kerjanya yaitu disiplin, tanggung jawab, komitmen, inisiatif, kerjasama, kreativitas, orientasi pada hasil dan pengembangan diri. Sebaliknya jika hubungan antar manusia yaitu sikap toleran, mampu menerima teguran, sikap bersahabat, jujur dalam bekerja, menjalin hubungan yang baik dan mampu bekerja sama mengalami penurunan, maka etos kerjanya yaitu disiplin, tanggung jawab, komitmen, inisiatif, kerjasama, kreativitas, orientasi pada hasil dan pengembangan diri juga akan menurun.

Sementara uji hipotesis yaitu uji t dengan menggunakan SPSS 27 dari hasil olah data tabel coefficients, maka diperoleh nilai statistik uji t variabel hubungan antar manusia (X) sebesar 6,260 dengan signifikan 0,000. Koefisien hasil uji t dari hubungan antar manusia menunjukkan tingkat signifikan 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan t-hitung yang didapat ialah sebesar 6,260, sedangkan untuk mengetahui nilai t-tabel maka digunakan rumus $t\text{-tabel} = t(a/2 : n-k-1)$ dengan keterangan n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel independen dan a adalah nilai signifikansi. Jadi, $t(0,05/2 : 64-1-1)$ yang artinya 0,025 : 62, sehingga didapat nilai t-tabel sebesar 1,99897. Karena nilai t-hitung > nilai t-tabel yaitu $6,260 > 1,99897$, maka dapat disimpulkan hubungan antar manusia (X) memiliki pengaruh terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak yang menyatakan hipotesis bahwa ada pengaruh antara hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong.

Untuk mengetahui besar pengaruh hubungan antar manusia (X) terhadap etos kerja (Y) karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yaitu Adjusted R Square adalah sebesar 0,377 artinya hubungan tergolong rendah. Menurut (Pallant, 2020) menyarankan bahwa jika ukuran sampel kecil atau kurang dari 100, maka penggunaan Adjusted R Square dapat lebih tepat

dari R Square biasa. Hal ini karena Adjusted R Square mengoreksi nilai R Square berdasarkan jumlah prediktor dalam model yang membantu memberikan gambaran yang lebih realistis tentang kebaikan model terutama pada sampel kecil. Dengan demikian, dapat disimpulkan besarnya pengaruh hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong adalah sebesar 0,377 atau 37,7%, Adapun sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Purwaningsih, Lengkong, & Donald, 2022) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar manusia secara parsial memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. Penelitian ini sejalan dengan teori dari (Rivai, 2018) yang menyatakan bahwa hubungan antar manusia yang terdiri dari sikap toleran, mampu menerima teguran, sikap bersahabat, jujur dalam bekerja, menjalin hubungan yang baik dan mampu bekerja sama dapat mempengaruhi etos kerja yang berdasarkan teori (Rivai, 2018) yaitu terdiri dari disiplin, tanggung jawab, komitmen, inisiatif, kerjasama, kreativitas, orientasi pada hasil dan pengembangan diri.

Kemudian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maretha, 2023) hasil penelitian ini menunjukkan hubungan antar manusia secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Kai Padang Stasiun Simpang Haru. Penelitian ini sejalan dengan teori dari (Rivai, 2018) yang menyatakan bahwa hubungan antar manusia yang terdiri dari sikap toleran, mampu menerima teguran, sikap bersahabat, jujur dalam bekerja, menjalin hubungan yang baik dan mampu bekerja sama dapat mempengaruhi etos kerja yang berdasarkan teori (Rivai, 2018) yaitu terdiri dari disiplin, tanggung jawab, komitmen, inisiatif, kerjasama, kreativitas, orientasi pada hasil dan pengembangan diri.

Selanjutnya penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Syahrival, Sukomo, & Suhendi, 2024) berdasarkan hasil penelitian, hubungan antar manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap etos kerja PT POS Indonesia Cabang Banjar. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang diperoleh yaitu nilai t-hitung sebesar $5,521 > 2,035$ lebih besar dari t-tabel. Penelitian ini sejalan dengan teori dari (Rivai, 2018) yang menyatakan bahwa hubungan antar manusia yang terdiri dari sikap toleran, mampu menerima teguran, sikap bersahabat, jujur dalam bekerja, menjalin hubungan yang baik dan mampu bekerja sama dapat mempengaruhi etos kerja yang berdasarkan teori (Rivai, 2018) yaitu terdiri dari disiplin, tanggung jawab, komitmen, inisiatif, kerjasama, kreativitas, orientasi pada hasil dan pengembangan diri.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Suryani & Aji, 2020) hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung sebesar $-1,037 < 2,010$ lebih kecil dari t-tabel. Secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja Bank Syariah Surabaya. Penelitian ini tidak sesuai dengan teori dari (Rivai, 2018) yang menyatakan bahwa hubungan antar manusia yang terdiri dari sikap toleran, mampu menerima teguran, sikap bersahabat, jujur dalam bekerja, menjalin hubungan yang baik dan mampu bekerja sama dapat mempengaruhi etos kerja yang berdasarkan teori (Rivai, 2018) yaitu terdiri dari disiplin, tanggung jawab, komitmen, inisiatif, kerjasama, kreativitas, orientasi pada hasil dan pengembangan diri.

Kemudian pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mulyani, 2021) hasil penelitian ini diperoleh bahwa hubungan antar manusia dengan nilai t-hitung. $-1,287 < 2,048$ dari t-tabel secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan UPTD Puskesmas Kebumen I. Penelitian ini tidak sesuai dengan teori dari (Rivai, 2018) yang menyatakan bahwa hubungan antar manusia yang terdiri dari sikap toleran, mampu menerima teguran, sikap bersahabat, jujur dalam bekerja, menjalin

hubungan yang baik dan mampu bekerja sama dapat mempengaruhi etos kerja yang berdasarkan teori (Rivai, 2018) yaitu terdiri dari disiplin, tanggung jawab, komitmen, inisiatif, kerjasama, kreativitas, orientasi pada hasil dan pengembangan diri.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai pengaruh hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong sebagai berikut:

1. Ada pengaruh hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong.
2. Besarnya pengaruh hubungan antar manusia sebesar 0,377 terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong dengan persentase sebesar 37,7%, dan sisanya 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat penulis kemukakan berkaitan dengan pengaruh hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan PT Bumi Jaya Kabupaten Tabalong adalah sebagai berikut:

1. Untuk mempertahankan kemampuan bekerja sama dengan orang lain perusahaan dapat melakukan pengarahan rutin setiap pagi sebelum melakukan kegiatan untuk menentukan tujuan yang jelas dan membantu menjaga kerja sama dengan baik, membangun komunikasi yang efektif dan transparan untuk meningkatkan kepercayaan antar karyawan, saling berbagi beban kerja kepada anggota lain secara merata sesuai bidangnya dan rutin mengadakan evaluasi setiap 3 bulan sekali untuk memaksimalkan pekerjaan dan meminimalisir kesalahan yang terjadi sebelumnya.
2. Untuk mendorong karyawan agar mampu menjadi diri sendiri dengan nyaman

disarankan kepada perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif dengan memastikan kebutuhan kerja terpenuhi serta memberikan ruang bagi karyawan untuk berinteraksi dengan nyaman tanpa batasan yang terlalu ketat.

3. Untuk mempertahankan rasa ingin meningkatkan kemampuan kerja pada karyawan perusahaan dapat memfasilitasi program pelatihan dan pengembangan kinerja melalui seminar dari ahli dibidangnya mengenai pekerjaan karyawan atau mengadakan program beasiswa untuk karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan diwaktu yang ditentukan.
4. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan ide-ide baru yang kreatif, perusahaan bisa mengadakan forum terbuka atau *brainstorming* mengenai topik tertentu secara berkala atau diwaktu tertentu untuk karyawan agar menyampaikan ide dan masukan secara bebas dan terbuka dengan menciptakan suasana yang nyaman.
5. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengeksplorasi variabel lain selain hubungan antar manusia yang mungkin akan berpengaruh terhadap hasil penelitian yaitu dengan meneliti variabel yang mempengaruhi etos kerja seperti variabel komunikasi, pengembangan kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maretha, N. S. (2023). Pengaruh Human Relation, Motivasi Kerja dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan PT KAI Padang Stasiun Simpang Haru. *Universitas Putra Indonesia YPTK*.

- Mulyani, N. R. (2021). Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Kebumen I. *Universitas Putra Bangsa*.
- Pallant, J. (2020). *Survival Manual A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS*. New York: Routledge.
- Priansa. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM (Edisi Revi)*. Bandung: Alfabeta.
- Purwaningsih, Y. S., Lengkong, V. P., & Donald, B. M. (2022). Pengaruh Human Relations, Komunikasi, dan Pengembangan Kompetensi Terhadap Etos Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi*, 1769-1779.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, F. D., & Aji, T. S. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Sdi Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. *Ekonomika dan Bisnis Islam*, 30-43.
- Syahrival, R., Sukomo, & Suhendi, R. M. (2024). Pengaruh Human Relationship dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai PT Pos Indonesia Cabang Banjar. *Business Management and Entrepreneurship*, 68-76.