

PENGARUH *HUMAN RELATION* TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. MAESSANA TANJUNG KABUPATEN TABALONG

Putri Rahayu* ; Saroyo
putriirahayuu2563@gmail.com ; roykelua@gmail.com

Program Studi Adminitrasi Niaga
Sekolah Tinggi Ilmu Adminitrasi Tabalong
Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung-Tabalong
Telp/Fax (0526) 2022484 Kode Pos 71571
Email: info@stiatabalong.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Human relation* terhadap Etos kerja karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong dan seberapa besar pengaruh untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *human relation* terhadap variabel etos kerja karyawan yang ditimbulkan pada PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data penelitian diperoleh dengan kuesioner dan observasi. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong yang berjumlah 76 responden. Teknik sampling yang digunakan ialah teknik *purposive sampling*. Teknik analisis data diuji dengan statistika yang terdiri dari uji deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji regresi linear sederhana, uji hipotesis (uji t), dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong dan besarnya pengaruh *human relation* terhadap produktivitas kerja sebesar 58,1% dan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Human Relation*, Etos Kerja, Kuantitatif.

THE INFLUENCE OF HUMAN RELATIONS ON EMPLOYEE WORK ETHIC AT PT. MAESSANA TANJUNG, TABALONG REGENCY

ABSTRACT

Human resources are one of the important factors in a company to achieve their goals and objectives, because human resources are one of the determinants of the success or failure of a company in achieving its goals. This study aims to determine the influence of human relations on the work ethic of employees at PT. Maessafna Tanjung, Tabalong Regency, and to ascertain the magnitude of this influence. This research uses a quantitative approach. Research data was obtained through questionnaires and observation. The population and sample for this study included all permanent and contract employees of PT. Maessafna Tanjung, Tabalong Regency, totaling 76 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. Data analysis techniques involved statistical tests, including descriptive tests, validity tests, reliability tests, normality tests, simple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test), and the coefficient of determination test. The results of this study indicate that there is an influence of human relations on the work ethic of employees at PT. Maessafna Tanjung, Tabalong Regency. The magnitude of the influence of human relations on work productivity is 58.1%, with the remaining 41.9% influenced by other variables outside this study.

Keywords: *Human Relations, Work Ethic, Quantitative*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kegiatan manajemen yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Dikatakan penting karena kegiatan ini mengacu pada serangkaian kebijakan, praktik dan berbagai sistem yang terdapat pada suatu organisasi (perusahaan) yang dapat mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan.

Berdasarkan artikel TEMPO.CO Jakarta, Selasa 7 Februari 2023 09:18 WIB yang berjudul Bahlil: Etos dan Kualitas Tenaga Kerja Indonesia Kurang. Menteri Investasi atau Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal Bahlil Lahadalia mengatakan tenaga kerja lokal Indonesia saat ini belum bisa diandalkan untuk bekerja di perusahaan berstandar internasional atau yang memiliki modal asing. Ini otokritik untuk kita juga, bapak ibu anggota DPR RI semua, kita bersama-sama tidak saling menyalahkan tapi kita harus mampu mensosialisasikan tentang etos kerja kita," kata Bahlil saat Rapat Dengar Pendapat bersama Komisi VI DPR RI, Senin 6 Februari 2023. Bahlil menyebut, etos dan kualitas kerja tenaga kerja lokal Indonesia saat ini masih belum dapat bersaing dan diandalkan untuk disiplin mengejar produktivitas sebuah perusahaan.

Etos Kerja menurut (Black, 2005) kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipernuhinya. Etos kerja menurut (Chaplin, 2001) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau

karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui suatu proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung.

Berdasarkan hasil pengamatan di atas, maka etos kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat berkerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu instansi karyawan memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka instansi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak berkerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Seharusnya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai.

Berdasarkan penelitian (Prabowo, 2009) yang berjudul Analisis Pengaruh *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan *Leadership* Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah di Pati. Sedangkan penelitian dari (Aji, 2020) yang berjudul Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Prabowo, 2009), (Aji, 2020), dan (Yuliani, 2017) maka penulis mengidentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Human Relation* yang buruk
2. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja tidak memadai
3. *Leadership* yang buruk
4. Pelatihan tidak memadai
5. Pengembangan SDI (sumber daya insani) yang rendah

Hal ini didukung oleh teori *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu merupakan suatu komunikasi karena sifatnya yang orientasi pada perilaku (*action oriented*), hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Onong, 2001).

Berdasarkan penelitian dari (Prabowo, 2009) yang berjudul Analisis Pengaruh *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan *Leadership* Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus: Kantor Pendapatan Daerah di Pati). Menyatakan hasil pada penelitian yang diuji menunjukkan terdapat *Human Relation* berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan. Sedangkan menurut penelitian dari (Aji, 2020) yang berjudul Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Kasus: Bank Syariah). Menyatakan hasil pada penelitian yang diuji menunjukkan terdapat *Human Relation* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Maessafna, PT. Maessafna terbentuk dari tahun 2001 yang didasari oleh 5 orang sekawan. Nama PT. MAESSAFNA itu sendiri diambil dari awal nama-nama 5 orang tersebut. PT. Maessafna pada mulanya bergerak dibidang konstruksi yang berbentuk CV dan berkerja di pemerintahan. Kemudian ditahun 2007 PT. Maessafna masuk ke area kerja PT. Adaro Indonesia dan berubah menjadi PT di tahun 2011. Seiring berjalannya waktu dan menyesuaikan dengan kebutuhan permintaan PT. Adaro Indonesia kepada PT. Maessafna untuk menambah bidang usaha labour supply atau penyedia tenaga kerja. PT. Maessafna adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa konstruksi dan pengadaan barang yang berlokasi di Jl. Jend Achmad Yani RT.05 No.90 Kel. Jangkung Kec. Tanjung Kab. Tabalong Kalimantan Selatan Kode PoS 71512.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong?
2. Berapa besar pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong?

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, tujuan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong.

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan akan diperoleh informasi yang dapat bermanfaat anantara lain :

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori MSDM dengan memperkaya pemahaman tentang dinamika hubungan *Human Relation* dan Etos Kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan lebih lanjut untuk menambahkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat mengetahui pentingnya *human relation* yang diharapkan dapat mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang kondusif agar terjalin hubungan yang harmonis dan tercapainya kepuasan kerja.

- c. Bagi Peneliti

Peneliti diharapkan dapat mendaptkan refrensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan *human relation* terhadap etos kerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam uraian di bawah ini disajikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja karyawan. Adapun hasil ringkasan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Penelitian dari (Yuliani, 2017) yang berjudul Pengaruh Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Kasus : Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kab Ciamis). Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara human relation terhadap etos kerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis, dimana berdasarkan pengaruh diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $7,088 > 2,0199$, artinya Human Relation berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai.
2. Berdasarkan Penelitian dari (Shelffia Aufa Salshabilla, 2022) yang berjudul Pengaruh Human Relations dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan, dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) (Studi Kasus : Kabupaten Bandung). Berdasarkan hasil uji-t didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,395 > 1,681$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan human relations terhadap etos kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Bandung. Maka, terdapat pengaruh positif dan signifikan human relations terhadap etos kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Bandung.
3. Penelitian dari (Boby Hendra Widodo, 2019) yang berjudul Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang). Hal ini dapat diartikan bahwa variabel human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini yang menyatakan

bahwa human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada PT. Pelindo, dinyatakan dapat diterima.

4. Penelitian dari (Prabowo, 2009) yang berjudul Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah di Pati. Uji t variabel human relation nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,973 > 2,028$) maka H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel human relation terhadap etos kerja.
5. Penelitian dari (Aji, 2020) yang berjudul Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Kasus: Bank Syariah). Hasil analisis menunjukkan Human Relation tidak memberikan pengaruh terhadap etos kerja di kantor cabang Bank Bukopin Syariah Surabaya.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Sumber Daya Manusia

Menurut (Melayu SP. Hasibuan, 2022) 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

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut (Afandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus di jalankan 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. *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

a. Pengertian *Human Relation*

Dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu merupakan suatu komunikasi karena sifatnya yang orientasi pada perilaku (*action oriented*), hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Onong, 2001).

b. Indikator *Human Relation*

Menurut (Effendy, 2019) human relation (hubungan antar manusia) mempunyai beberapa indikator diantaranya:

1) Komunikasi

Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi diantara anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai.

2) Loyalitas

Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

3) Sikap saling menghargai

Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat – giatnya.

4) Keterbukaan

Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham.

3. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Menurut (Darodjat, 2015) mengatakan bahwa etos kerja adalah tindakan positif dan fondasi yang meliputi motivasi yang mana dapat mempengaruhi seseorang, spirit dasar, pemikiran dasar, kode etik, mencakup moral serta perilaku dan sikap, aspirasi, karakteristik utama serta keyakinan, prinsip dan standar yang menjadi acuan.

b. Indikator Etos Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur etos kerja pada penelitian menurut (Darodjat, 2017) yakni :

1) Disiplin

Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup dalam menjalani dan tidak mengelak serta menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

2) Kerja Keras

Kerja keras merupakan sifat mabuk kerja dalam mencapai sasaran yang ingin dicapainya.

3) Jujur

Jujur merupakan kesanggupan seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

4) Bertanggung Jawab

Bertanggung jawab merupakan pemberian asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan yaitu sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

5) Rajin

Rajin merupakan kebiasaan pribadi seorang karyawan untuk menjaga dan meningkatkan persentase yang sudah dicapai.

6) Tekun Dalam Bekerja.

Tekun dalam merupakan bekerja secara teratur, bersungguh- sungguh dalam bekerja, mampu menahan rasa bosan/jenuh dan mau belajar dari kesalahan.

Kerangka Konseptual

Berikut gambar kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini:

Gambar 1. Kerangka Konsptual



Sumber : Penulis 2025

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Ada pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong

H0: Tidak ada pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja Karyawan di PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian Teori

Dalam penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2015) pedekatan 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 dimaksudkan untuk menguji hipotesis yang telah dilakukan dengan cara mencari besarnya variabel bebas terhadap variabel terikat.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan pada karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong, maka data yang diambil dari jumlah karyawan PT. Maessafna dengan jumlah 315 karyawan dari berbagai dapartemen yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau mewakili. Jumlah sampel yang ada pada PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong yaitu sebanyak 76 orang responden. Teknik pengambilam sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *propovise sampling*.

Keterangan:

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

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Kelonggaran Ketelitian

Catatan : Kelonggaran ketelitian umumnya digunakan 1% (0,1), 5% (0,5), 10% (0,10)

Perhitungan :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{315}{1 + 315 (0,1)^2} \\ n &= \frac{315}{1 + 315 (0,01)} \\ n &= \frac{315}{1 + 3,15} \\ n &= \frac{315}{4,15} \\ n &= 75,90 \end{aligned}$$

Dari perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus slovin diatas maka jumlah sampel dibulatkan dalam penelitian ini adalah 76 karyawan.

Sumber Data

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh dari jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden mengenai pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan pada PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode observasi dan metode kuesioner. Observasi dilakukan untuk mengetahui jumlah karyawan serta informasi tentang karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong. Kuesioner mengenai pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan akan dibagikan kepada responden sesuai dengan sampel yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi 27, yang terdiri dari uji deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji regresi linear sederhana, uji hipotesis (uji t), dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

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 merujuk pada nilai rata-rata (mean), simpanan baku (standar

deviation), nilai minimum, dan nilai maksimum. Tabel 1 statistik Deskriptif Variabel *Human Relation* (X)

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X.1	76	2	5	4.11	.741
X.2	76	2	5	4.13	.660
X.3	76	2	5	4.18	.647
X.4	76	2	5	4.26	.719
X.5	76	2	5	4.11	.685
X.6	76	2	5	4.14	.626
X.7	76	2	5	3.75	.733
X.8	76	2	5	4.24	.608
X.9	76	2	5	4.14	.687
Total (X)	76	18	45	37.07	4.594
Valid N (listwise)	76				

Sumber: Output SPSS 27, Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, variabel *human relation* (X) diketahui N atau jumlah data pada setiap item adalah 76, maka dapat diketahui hasil untuk item pernyataan tertinggi adalah X.4 dengan nilai mean sebesar (4,26) . Sedangkan untuk item pernyataan terendah adalah X.7 dengan mean sebesar (3,75).

Tabel 2 statistik Deskriptif Variabel Etos Kerja (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Y.1	76	1	5	3.89	.873
Y.2	76	2	5	4.08	.860
Y.3	76	2	5	4.42	.678
Y.4	76	2	5	4.36	.647
Y.5	76	1	5	3.80	.833
Y.6	76	2	5	4.32	.697
Y.7	76	2	5	4.36	.626
Y.8	76	2	5	4.03	.673
Y.9	76	2	5	4.30	.654
Y.10	76	2	5	4.09	.696
Y.11	76	2	5	4.21	.822
Y.12	76	1	5	4.20	.849
Total (Y)	76	27	60	50.05	5.324
Valid N (listwise)	76				

Sumber: *Output SPSS 27, Data diolah (2025)*

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, variabel etos kerja (Y) diketahui N atau jumlah data pada setiap item adalah 76, maka dapat diketahui hasil untuk item pernyataan tertinggi adalah Y.3 dengan nilai mean sebesar (4,42). Sedangkan untuk item pernyataan terendah adalah Y.5 dengan mean sebesar (3,80).

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, 2017).

Tabel 3 tabel Hasil Uji validitas *human relation* (X)

Item	<i>r hitung</i>	<i>r table</i>	Keterangan
X.1	0,762	0,2257	Valid
X.2	0,863	0,2257	Valid
X.3	0,825	0,2257	Valid
X.4	0,726	0,2257	Valid
X.5	0,782	0,2257	Valid
X.6	0,724	0,2257	Valid
X.7	0,560	0,2257	Valid
X.8	0,806	0,2257	Valid
X.9	0,749	0,2257	Valid

Sumber: *Output SPSS 27, Data diolah (2025)*

Berdasarkan tabel 3 diatas mengenai hasil uji validitas pada variabel *Human Relation* (X) yang terdiri dari 9 item pernyataan terhadap 76 responden dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan tersebut memiliki nilai pearson correlation (*r hitung*) > nilai *r tabel* yang mana sesuai dengan kriteria penilaian uji validitas menurut (Sugiyono, 2017) yaitu apabila *r hitung* > *r tabel* maka item pernyataan adalah valid, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 4 tabel Hasil Uji validitas Etos Kerja (Y)

Item	<i>r hitung</i>	<i>r table</i>	Keterangan
Y.1	0,615	0,2257	Valid
Y.2	0,674	0,2257	Valid
Y.3	0,415	0,2257	Valid
Y.4	0,664	0,2257	Valid
Y.5	0,652	0,2257	Valid
Y.6	0,689	0,2257	Valid
Y.7	0,646	0,2257	Valid
Y.8	0,714	0,2257	Valid
Y.9	0,708	0,2257	Valid
Y.10	0,758	0,2257	Valid
Y.11	0,378	0,2257	Valid
Y.12	0,337	0,2257	Valid

Sumber: *Output SPSS 27, Data diolah (2025)*

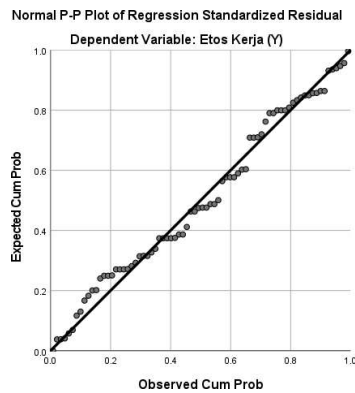
Berdasarkan tabel 4 diatas mengenai hasil uji validitas pada variabel Etos Kerja (Y) yang terdiri dari 12 item pernyataan terhadap 76 responden dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan tersebut memiliki nilai pearson correlation (*r hitung*) > nilai *r tabel* yang mana sesuai dengan kriteria penilaian uji validitas menurut (Sugiyono, 2017) yaitu apabila *r hitung* > *r tabel* maka item pernyataan adalah valid, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan dalam keusioner yang telah dinyatakan valid. Selain harus valid, instrumen

penelitian juga harus reliabel yang sejauh mana suatu pengukuran dapat diandalkan.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas *Human Relation* (X)



Sumber: *Output SPSS 27, Data diolah* (2025)

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Etos Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.833	12	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 27, Data diolah* (2025)

Berdasarkan tabel 5 mengenai hasil uji reliabilitas variabel *Human Relation* (X) dengan jumlah 9 item pernyataan dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan dari variabel *Human Relation* memiliki nilai Cronbach's Alpha > Signifikan yaitu 0,60 yaitu $0,903 > 0,60$ yang mana artinya dimana sesuai dengan kriteria pengujian reliabilitas. Begitu juga pada tabel 6 mengenai hasil uji reliabilitas variabel Etos Kerja (Y) dengan jumlah 12 item pernyataan dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,60 yaitu $0,833 > 0,60$ yang mana artinya seluruh item pernyataan dalam variabel Etos Kerja (Y) adalah reliabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Human Relation* (X) dan Etos Kerja (Y) adalah reliabel atau memiliki tingkat kehandalan yang baik.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat f

variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2017). Uji normalitas juga dapat diuji dengan analisis grafik pplot dan analisis statistik yaitu dengan uji Kolmogorov-Smirnov

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Grafik P-plot

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
.903	9	Reliabel

Sumber: *Output SPSS 27, Data diolah* (2025)

Grafik P-P Plot dinyatakan tidak memenuhi syarat asumsi normalitas apabila data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, 2018). Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa grafik p-p plot ini menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya tersebut. Dan dengan demikian grafik P-P Plot diatas menunjukkan bahwa model regresi *Human Relation* dan Etos Kerja keduanya berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.42341412
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.065
	Negative	-.081

Test Statistic	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: *Output SPSS 27*, Data diolah (2025)

Dalam uji Kormogorov-Smirnov dapat dilihat pada Asymp.Sig. (2tailed). Apabila signifikan $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi normal dan apabila signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak terdistribusi normal (Sugiyono, 2019). Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil output menunjukkan nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0,200, dengan demikian $0,200 > 0,05$, disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independent dengan satu variabel dependen dengan persamaan regresi ialah $Y = \alpha + bX$, dengan keterangan α adalah konstanta dan b adalah koefisien regresi (Sugiyono, 2017).

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.154	3.235		.000
	Human Relation (X)	.888	.087	.766	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)

Sumber: *Output SPSS 27*, Data diolah

(2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil dari analisis regresi linear sederhana dapat diperoleh koefisien regresi untuk variabel bebas *Human Relation* (X) adalah 0.888 dengan konstanta sebesar 17.154. dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam perumusan persamaan regresi.

$$Y = \alpha + bX$$

Hasil analisis regresi yang diperoleh koefisien untuk variabel *Human Relation* (X) sebesar 0,888 dengan konstanta sebesar 17.154. Sehingga model persamaan regresi linear yang diperoleh adalah $Y = 0,888 + 17.154 X$. Persamaan ini dapat diinterpretasikan. Nilai konstanta α bernilai positif yaitu menunjukkan nilai sebesar 17.154, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independent (nilai X adalah 0), maka nilai variabel dependen (Y) atau Etos Kerja Coefficientsa adalah sebesar 17.154. Sementara nilai koefisien regresi variabel X (*Human Relation*) adalah 0,888 bernilai positif, artinya jika *Human Relation* mengalami kenaikan 1 nilai, maka Etos Kerja akan meningkat sebesar 0,888. Dan sebaliknya apabila terjadi penurunan setiap 1 nilai variabel *Human Relation*, maka akan menurunkan Etos Kerja Karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong sebesar 0,888.

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh atau mengetahui hubungan antara variabel independent dengan dependen, dimana salah satu variabel indeendennya dibuat tetap atau dikendalikan (Sugiyono, 2017)

Tabel 9 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.154	3.235		5.302
	HR(X)	.888	.087	.766	10.245
a. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)					

Sumber: *Output SPSS 27*, Data diolah (2025)

Berdasarkan nilai *t* : diketahui bahwa nilai *Thitung* sebesar $10,245 > T$ tabel 1,992, maka H_a diterima dan H_0 ditolak (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Etos Kerja (Y).

7. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.581	3.446
a. Predictors: (Constant), Human Relation (X)				
b. Dependent Variable: Etos Kerja (Y)				

Sumber: *Output SPSS 27*, Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar, 0,581 atau sebesar 58,1% dengan hubungan tergolong kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh Human Relation sebesar 58,1% terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong. Adapun sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan atau diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAAN

Berdasarkan hasil analisis yang menggunakan SPSS 27, hasil analisis statistik deskriptif item pernyataan variabel *Human Relation* (X) yang telah dikumpulkan, bahwa nilai tertinggi ada pada indikator X.4 dalam item pernyataan yang berisi “Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan” yang memiliki mean sebesar 4,26 yang artinya responden atau karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong memiliki kepuasan yang tinggi terhadap Perusahaan. Ini menunjukkan bahwa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sangat penting dan relevan bagi karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong. Sementara untuk nilai terendah ada pada X.7 dalam item pernyataan yang berisi “Saya menerima kritik dari rekan atau atasan kerja” yang memiliki mean sebesar 3,75 yang artinya responden atau karyawan memiliki kepuasan yang rendah terhadap kritik dari rekan atau atasan kerja karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut, ini menunjukkan bahwa keseimbangan *human relation* sangat penting dan relevan bagi karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong. Sedangkan statistik deskriptif item pernyataan variabel Etos Kerja (Y) yang telah dikumpulkan, bahwa nilai tertinggi ada pada indikator Y.3 dalam Item pernyataan yang berisi “saya akan berusaha

mencari solusi alternatif ketika menghadapi hambatan dalam berkerja” yang memiliki mean 4,42 yang artinya responden atau karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong memiliki kepuasan yang tinggi terhadap Perusahaan. Ini menunjukkan mencari solusi alterantif ketika menghadapi hambatan berkerja sangat penting dan relevan bagi karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong. Sementara untuk nilai terendah ada pada Y.5 dalam item pernyataan yang berisi “Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan jujur” yang memiliki mean 3,80 yang artinya responden atau karyawan PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong memiliki kepuasan yang rendah terhadap Perusahaan. Ini menunjukkan mengerjakan tugas yang diberikan dengan jujur bahwa keseimbangan etos kerja sangat penting dan relevan bagi karyawam PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong

Sementara untuk mengetahui persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel coefficients yang dibaca dalam kolom B baris pertama yang menunjukkan konstanta (a) dan baris selanjutnya menunjukkan koefisien variabel independen Hasil analisis regresi diperoleh keofisien untuk variabel *Human Relation* (X) sebesar 0,888 dengan konstanta sebesar 17.154. Sehingga model persamaan regresi linear yang adalah $Y = 0,888 + 17.154 X$. Persamaan ini dapat diinterpretasikan. Nilai konstanta α bernilai positif yaitu menunjukkan nilai sebesar 17.154, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independent (nilai X adalah 0), maka nilai variabel dependen (Y) atau Etos Kerja adalah sebesar 17.154. Sementara nilai koefisien regresi variabel X (*Human Relation*) adalah 0,888 bernilai positif, artinya jika *Human Relation* mengalami kenaikan 1 nilai, maka Etos Kerja akan meningkat sebesar 0,888. Dan sebaliknya apabila terjadi penurunan setiap 1 nilai variabel *Human Relation*, maka akan menurunkan Etos Kerja PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong sebesar 0,888. Dengan demikian semakin bagus *Human Relation* yang diberikan maka akan maningkatkan Etos Kerja PT. Maessafna Tanjung Kabupaten

Tabalong. Untuk mengetahui besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel *Human Relation* (X) terhadap Etos Kerja (Y) PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar, 0,581 atau sebesar 58,% dengan hubungan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan atau diteliti dalam penelitian ini. tergolong kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh *Human Relation* (X) sebesar 58,1% terhadap Etos Kerja (Y) PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong. Adapun sisanya sebesar 41,9% dipengaruhi Sementara hasil perhitungan uji t didapatkan nilai statistik uji t variabel *Human Relation* (X) sebesar 10.245 dengan signifikan 0,000. Koefisien hasil uji t dari *Human Relation* menunjukkan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t- hitung 10.245 sedangkan untuk mengetahui nilai dari t-tabel maka digunakan rumus $t = (a/2: n - k - 1)$ dengan keterangan n adalah jumlah sampel, k jumlah variabel independen dan a adalah nilai signifikansi. Jadi, $t = (0,05/2: 76 - 1 - 1)$ yang mana artinya 0,025;74 sehingga didapatkan nilai t-tabel sebesar 1,992. Oleh karena nilai t- hitung 10.245 > nilai t- tabel 1,992, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* (X) ada pengaruh terhadap Etos Kerja (Y) PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dinyatakan oleh Berdasarkan Penelitian dari (Boby Hendra Widodo, 2019) yang berjudul Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang). Menyatakan hasil pada penelitian yang diuji menunjukkan terdapat *Human Relation* berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan. Sedangkan menurut penelitian dari (Aji, 2020) yang berjudul Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Kasus: Bank Syariah). Menyatakan hasil pada penelitian yang diuji menunjukkan terdapat *Human*

Relation tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan mengenai Pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Maessafna Tanjung sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong.
2. Besarnya pengaruh *Human Relation* sebesar 0,581 terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong, dengan persentase sebesar 58,1 % Adapun sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis dapat kemukakan saran-saran berkaitan dengan pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Maessafna Tanjung Kabupaten Tabalong, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil statistik deskriptif variabel *human relation* (X) pada item X7 yang berisi tentang Saya menerima kritik dari rekan atau atasan kerja yang tersebut dinilai paling rendah dengan mean 3,75 dikarenakan dikarenakan karyawan merasa bahwa kritik yang diberikan belum disampaikan dengan cara yang membangun, cenderung bersifat menyalahkan, atau tidak disertai dengan solusi yang jelas, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dan resistensi dalam menerimanya oleh karena itu, diharapkan perusahaan dapat memberikan pelatihan komunikasi yang efektif kepada seluruh karyawan, khususnya terkait cara memberikan dan menerima kritik secara konstruktif, agar tercipta lingkungan kerja yang lebih suportif, terbuka terhadap masukan, serta mendorong

peningkatan kinerja dan hubungan antarpegawai yang lebih harmonis.

2. Berdasarkan item tertinggi ada pada X4 dengan pernyataan Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai mean 4,26, diharapkan perusahaan agar terus mempertahankan dan meningkatkan budaya kerja yang menekankan tanggung jawab individu, melalui pemberian apresiasi, penghargaan kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar semangat tanggung jawab ini tetap terjaga dan menjadi teladan bagi seluruh karyawan.
3. Berdasarkan hasil statistik deskriptif variabel Etos Kerja (Y) pada item Y5 yang berisi tentang Saya mengerjakan tugas yang diberikan dengan jujur dengan nilai mean 3,80, dikarenakan sebagian karyawan mungkin masih merasa adanya tekanan atau ketakutan akan penilaian atasan, kurangnya pengawasan langsung, atau tidak adanya sistem reward and punishment yang jelas, sehingga memengaruhi konsistensi dalam menjunjung nilai kejujuran saat menyelesaikan tugas. menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam hal kejujuran dalam menyelesaikan tugas. Nilai ini kemungkinan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti adanya tekanan atau ketakutan terhadap penilaian atasan, kurangnya pengawasan langsung, serta belum diterapkannya sistem reward and punishment yang jelas. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi konsistensi karyawan dalam menjunjung tinggi nilai kejujuran saat menyelesaikan pekerjaan.
4. Berdasarkan untuk nilai tertinggi ada pada Y3 dengan nilai mean 4,42 dengan pernyataan Saya akan berusaha mencari solusi alternatif ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan Diharapkan perusahaan dapat terus mendorong dan memfasilitasi sikap proaktif ini dengan menyediakan ruang diskusi, pelatihan problem solving, serta budaya kerja yang mendukung kreativitas dan inisiatif, agar karyawan semakin

termotivasi untuk mencari solusi inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja.

5. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menambah variabel lainnya seperti pengembangan SDI, pelatihan, *leadership*, kondisi fisik lingkungan dan lain-lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bobby Hendra Widodo, F. S. (2019). Pengaruh human relation (hubungan antar manusia), lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan (studi kasus pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"*.
- Komang Ayu Mareti Putri, I. G. (2021). Pengaruh human relation dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada komisi penanggulangan AIDS (KPA) Kabupaten Bandung . *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasrawati Denpasar*, Vol 2 Nomor 1 .
- Prabowo, O. S. (2008). Analisis pengarus human relation, kondisi fisik lingkungan kerja, dan leadership terhadap etos kerja karyawan kantor pendapatan daerah di pati. *Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Shelffia Aufa Salshabila, R. F. (2022). Pengaruh human relations dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bandung. *Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia*, Vol. 2 No.2 Hal: 1207-1214.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, F. D. (2020). Pengaruh human relation, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan SDI terhadap etos kerja pegawai Bank Syariah. *Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya*, Volume 3 Nomor 3.
- Winata, E. (2022). SUMBER DAYA MANUSIA Lingkungan Kerja. *Pusat Pengembangan Pendidikan Dan Penelitian Indonesia*.
- Yuliani, M. (2017). Pengaruh human relation dan kondisi fisiklingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai : studi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah dan perdagangan Kabupaten Ciamis. *Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Galuh*, Volume 4 Nomor 1.
- Indrasari, A. A. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Teamwork, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Area Service Auto 2000 Cabang Sanur. *Universitas Mahaaraswati Denpasar*.
- Rahman, A. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kampar. *Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial* .
- Ramdhan, D. H. (2022). Dampak Human Relation, Sistem Informasi Manajemen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PEPPERL+FUCHS BINTAN Dimassa Pandemi Covid-19. *Fakultas Ekonomi*.
- Widdi Ega Rukmana, A. Y. (2010). Analisis Pengaruh Human Relation (hubungan manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan

Dedy Jaya Plaza Tegal. *Fakultas Ekonomi*
Universitas Diponogoro Semarang.