PENGARUH *HUMAN RELATION* TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN CV. BORNEO ARMADA PERKASA PANGKALAN LADA

Hendra Cipta

ciptahendraa11@gmail.com

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Antakusuma
Jl. Iskandar No. 63 Telp/Fax. 0532 – 22287 Kode Pos 74112 Pangkalan Bun

Abstrak

CV. Borneo Armada Perkasa ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan khusus yaitu minyak CPO (*Crude Palm Oil*) atau minyak sawit mentah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada.Lokasi penelitian ini dilakukan di CV. Borneo Armada Perkasa yang bergerak dibidang transportasi, sewa alat berat, kontraktor dan perdagangan umum di Jl. A. Yani Km 40 Desa Pandu Senjaya Kecamatan Pangkalan Lada Kabupaten Kotawaringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah. Telepon 085255555006, 081326371633, 085225226776. Dalam penelitian ini, penulis menetapkan 2 (dua) variabel yang akan diteliti yaitu variabel bebas (*independent variable*) adalah *human relation* (X) sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah (Y) = etos kerja karyawan. Di hasilkan persamaan regresi: Y = 0,562 + 0,986X, dan nilai Koefisien Determinasi adalah sebesar 0,897. Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase etos kerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu *human relation* adalah 89,7% sedangkan sisanya sebesar 10,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian. Dari uji t menghasilkan nilai t_{hitung} untuk variabel *human relation* sebesar 20,637 dengan nilai signifikansi 0,000 sementara itu dengan batas signifikasi sebesar 0,05 dan arah koefisien regresi positif, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,010. Dengan membandingkan kedua nilai t yang diperoleh, terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat diambil keputusan menolak Ho dan menerima Ha, artinya dengan *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada. Kesimpulan bahwa *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja karyawan CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada.

Kata Kunci: Human Relation, Etos Kerja

Abstract

CV. Borneo Armada Perkasa is a company engaged in special transportation services, namely CPO (Crude Palm Oil) or crude palm oil. The aim of this study was to determine the effect of human relations on the work ethic of employees of CV. Borneo

Mighty Fleet Lada Base. The location of this research was conducted at CV. Borneo Armada Perkasa engaged in transportation, heavy equipment rental, contractors and general trading on Jl. A. Yani Km 40 Pandu Senjaya Village, Pangkalan Lada District, West Kotawaringin Regency, Central Kalimantan Province. Telephone 085255555006, 081326371633, 085225226776. In this study, the authors determined 2 (two) variables to be examined, namely the independent variable is human relations (X) while the dependent variable is (Y) = employee work ethic. The resulting regression equation: Y = 0.562 + 0.986X, and the coefficient of determination is 0.897. In other words, this shows that the percentage of employee work ethic that can be explained by variations in the independent variables, namely human relations, is 89.7%, while the remaining 10.3% is explained by other variables outside the research variables. The t-test produces a tcount for the human relations variable of 20.637 with a significance value of 0.000, while with a significance limit of 0.05 and a positive regression coefficient direction, a ttable value of 2.010 is obtained. By comparing the two t values obtained, it can be seen that tcount > ttable, so that a decision can be made to reject Ho and accept Ha, meaning that human relations has an effect on work ethic of employee CV. Borneo Armada Perkasa.The conclusion that human relations affect the work ethic of employees CV. Borneo Armada Perkasa.

***Keywords**: Human Relations, Work Ethic*

I. PENDAHULUAN

Hubungan manusia dalam kegiatan organisasi berfokus pada karyawan yang berintegrasi ke dalam situasi untuk bekerja sama di antara karyawan dalam kelompok kerja, meningkatkan produktivitas, dan mendapatkan kepuasan kerja. Hubungan manusia tidak dapat dipisahkan dari konsep manajemen yang membantu memandu semua kegiatan dalam suatu perusahaan. Ketika menjalin suatu hubungan pasti akan timbul masalah-masalah yang berkaitan, hubungan manusia tidak dapat dipisahkan dari faktor manusia itu sendiri, dalam kehidupan kerja tidak menutup kemungkinan akan timbul masalah atau konflik di dalam perusahaan.

CV. Borneo Armada Perkasa ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan khusus yaitu minyak CPO (*Crude Palm Oil*) atau minyak sawit mentah. Perusahaan ini melakukan dua kegiatan yaitu jasa angkutan khusus jenis minyak CPO yang terlibat kontrak dengan PT. Astra Agro Lestari dan juga kegiatan pemanenan kayu HTI (hutan tanaman industri) yang secara periodik melakukan proses pemanenan atau penebangan, penanaman selalu berproses terus menerus dan CV. Borneo Armada Perkasa ini adalah sebagai sub kontraktor di PT. Korindo. Dengan demikian, jelas perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik dan berdedikasi. Karena tuntutan perusahaan untuk berkomitmen dalam memberikan solusi terbaik dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.Permasalahan yang terjadi pada *human relation* pada CV. Borneo Armada Perkasa dalam survey awal ditemukan bahwa hubungan antar karyawan kurang baik dengan adanya perselisihan saat keberangkatan truk, selain lain itu antar sopir dengan sopir lainmya masih cuek dan tidak mampu menyelesaikan masalah yang muncul, karyawan dengan karyawan lain masih

kurang terbuka dan tidak mampu mengajukan keluhan pada saat truk mau berangkat.

Sedangkan pada etos kerja ditemukan bahwa karyawan CV. Borneo Armada Perkasa yaitu kurang gigihnya usaha karyawan untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan tidak memanfaatkan waktu yang optimal, kurangnya sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, kurangnya kejujuran karyawan saat ditanya sudah melakukan pengiriman barang apa belum setelah dicek ternyata belum dan kurang bertanggung jaawab atas pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan dan kurangnya kejujuran dari para karyawan CV. Borneo Armada Perkasa.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukanlah suatu penelitian dengan judul: "Pengaruh *Human* Relation Terhadap Etos Kerja Karyawan CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada".

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana Pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja Karyawan CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah "Untuk mengetahui Pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada".

Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:
X : Variabel Bebas
Y : Varibel Terikat

II. LANDASAN TEORI

Pengertian *Human Relation*

Hubungan antar manusia (*Human Relation)* adalah jembatan yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan dengan tujuan untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta membantu seseorang pemimpin dalam komunikasi vertical maupun horizontal. Hubungan antar manusia (*Human Relation)* adalah hubungan yang manusiawi yang termasuk kedalam komunikasi antarpersonal karena berlangsungnya pada umumnya antara dua orang secara dialogis dan dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya action oriented, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang.

Menurut Rachmadi (2000:67) *Human Relation* adalah suatu hubungan antar manusia yang lebih dari sekedar hubungan manusia, melainkan hubungan manusiawi yang tidak hanya mementingkan aspek komunikasi, tetapi juga aspek psikologis dan kepuasan.

Menurut Onong Effendy (2003: 50) *Human Relations* adalah suatu komunikasi secara persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. sehingga menimbulkan kebahagian dan kepuasan hati terhadap

kedua belah pihak. *Human* antar manusia dalam arti luas adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga dengan menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati dari kedua belah pihak.

Bagi seorang pemimpin hubungan antar manusia sangat penting dilaksanakan karena akan mencerminkan pribadinya citra organisasi yang dipimpinnya, suksesnya seseorang dalam melaksanakan hubungan antar manusia karena berkomunikasi secara etis, ramah, sopan dan menghargai orang lain. Sedangkan hubungan antar manusia dalam arti sempit adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja dan dalam organisasi kekaryaan dengan tujuan untuk mengunggah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerja sama yang produktif dengan perasaan bahagia dan kepuasan hati.

Hubungan antar manusia Hubungan antar manusia yang banyak dipraktekkan di negara yang sudah maju, karenanya ternyata perkembangan masyarakat sebagai akibat dari kemajuan teknologi telah menimbulkan berbagai pengaruh kepada individu-individu yang merupakan tenaga kerja (*manpower)* yang selalu menghambat pekerjaan. Dengan kegiatan hubungan antar manusia para pemimpin organisasi yang berusaha memecahkan masalah dalam situasi kerja dan masalah yang akan menimpa karyawannya secara individual sehingga dengan demikian karyawan dapat mengggairahkan kea rah yang lebih produktif.

Menurut Bajari (2014:67) Hubungan antar manusia (*human relation*) mempelajari perilaku, sikap untuk mendapatkan kepercayaan, sebaliknya apabila sikap tersebut tidak terkendali dan terkadang menyebabkan konflik interpersonal. Oleh sebab itu untuk mempelajari *human relation* dapat menganalisis perilaku manusia, strategi pencegahan dan penyelesaian masalah. Dalam suatu manajemen dan juga lingkungan kerja, human relation sangat di perlukan, mulai dari tenaga manajemen paling atas hingga kepada tenaga pelaksana, terlepas dari pada kedudukan dan jabatan individu didalamnya. Selain itu human relation sangat dibutuhkan didalam sebuah perusahaan karena perusahaan dapat mempelajari serta mengevaluasi bagaimana individu bisa bekerja secara efektif dalam suatu lingkungan kerja.

Menurut Alo (2000:97) h*uman relation* adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi yang berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang sangat komunikator dan komunikannya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Hal ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi mengenai identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial.

Indikator *Human Relation*

Menurut Keith Davis (2008) mengatakan bahwa human relation dapat diukur melalui prinsip-prinsip human relation diantaranya adalah:

a. Adanya komunikasi (*Existence Communication*)

Agar bisa membangun kerjasama dalam suatu tim, diperlukan komunikasi anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai. Pernah akan perusahaan membayangkan apa yang akan terjadi dalam suatu kelompok apabila setiap anggota tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan anggota lainnya? Seberapa pun

hebatnya kemampuan individu dalam suatu tim, mereka tidak akan ada gunanya apabila tidak dapat berkomunikasi antara satu dengan lainnya. Mereka hanya akan menjadi sebuah kelompok yang tidak tahu ke mana arah yang akan dituju. Keahlian mereka akan menjadi sia-sia apabila mereka tidak dapat berkomunikasi dengan baik.

b. Adanya pengarahan (*Directions*)
Pengarahan (*Directions)* adalah proses pemberian tugas beserta perintah-perintah dan intruksi yang membuat pegawai bisa memahami apa yang menjadi tujuan organisasi dan pengarahan tersebut membuat pegawai untuk berkontribusi secara efektif.

c. Adanya keterbukaan (*acceptance*)
Keterbukaan yang dimaksud memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memicu kesalahpahaman. Komunikasi maksimal (keterbukaan total dan terlalu banyak komunikasi) sulit untuk mencapai sasaran yang diinginkan, serta adanya campur tangan orang lain dalam semua kegiatan akan menghambat lancarnya kegiatan yang ditentukan sebelumnya.

d. Adanya sikap saling menghargai (*Mutual Respect*)
Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya. Misalnya pemberian reward yang berupa kenaikan jabatan, berupa bonus, ataupun berupa uang. Adanya perasaan tidak di hargai yang menghinggapi para karyawan sehingga bisa menghambat kegairahan bekerja, untuk itu komunikasi dua arah secara timbal balik adalah sangat penting dilakukan agar hubungan yang harmonis antara karyawan dan semua pihak dapat terbina dengan baik.

e. Adanya loyalitas (*Loyalty*)
Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Individu dengan loyalitas tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal di organisasinya.

Pengertian Etos Kerja

Menurut Darodjat (2015) Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinanan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar. Etos berasal dari bahasa Yunani ethosyakni karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya.

Menurut Khasanah (2016), Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakter. Kemudian internal perusahaan menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Menurut Dra (1999) Etos Kerja adalah waktu atau semangat yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Menurut Tanjung (2002) Etos Kerja adalah jiwa atau watak

seseorang dalam melakukan tugasnya yang dipancarkan keluar. Menurut Tasmara (2002) menegaskan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal.

Menurut Sinamo (2005) mendefinisikan etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma dalam konsep ini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yaitu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku.

Menurut Mulyadi (2008) bahwa etos kerja merupakan jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan. Cara pandang ini bersumber pada nilai- nilai yang tumbuh, berkembang, dan dianut oleh seseorang masyarakat.

Menurut Tebba (2003) mengatakan bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh di dalamnya terdapat tekanan moral.

Indikator Etos Kerja

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, menurut Salamun dkk, 2017, yaitu:

1. Kerja keras
   Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadang-kadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.
2. Disiplin
   Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
3. Jujur
   Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.
4. Tanggung jawab
   Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
5. Rajin

Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah karakter, cara hidup, kebiasaan yang dimiliki oleh seseorang yang diekpresikan dalam berperilaku untuk mencapai suatu tujuan tertentu, yang dapat diukur dengan indikator: kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin.

III. METODE

Gambaran Umum CV. Borneo Armada Perkasa

CV. Borneo Armada Perkasa ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa angkutan khusus yaitu minyak CPO (*Crude Palm Oil*) atau minyak sawit mentah. CV. Borneo Armada Perkasa ini berdiri pada tahun 2002, sejak berdirinya perusahaan hingga saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat.

Tetapi tidak dipungkiri pada masa awal berdirinya perusahaan ini mengalami jatuh bangun hingga akhirnya perusahaan ini secara perlahan berkembang jauh lebih baik dan memiliki karyawan sebanyak 106 karyawan. Perusahaan ini melakukan dua kegiatan yaitu jasa angkutan khusus jenis minyak CPO yang terlibat kontrak dengan PT. Astra Agro Lestari dan juga kegiatan pemanenan kayu HTI (hutan tanaman industri) yang secara periodik melakukan proses pemanenan atau penebangan, penanaman selalu berproses terus menerus dan CV. Borneo Armada Perkasa ini adalah sebagai sub kontraktor di PT. Korindo

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di CV. Borneo Armada Perkasa yang bergerak dibidang transportasi, sewa alat berat, kontraktor dan perdagangan umum di Jl. A. Yani Km 40 Desa Pandu Senjaya Kecamatan Pangkalan Lada Kabupaten Kotawaringin Barat Provinsi Kalimantan Tengah. Telepon 085255555006, 081326371633, 085225226776.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggambarkan keadaan sebenarnya dari fenomena objek yang diteliti berdasarkan analisis statistik. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana terstruktur sejak awal hingga pembuatan penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2013:13), metode penilitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umunya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, analisis dalam penelitian kuantitatif cenderung dilakukan secara analisis induktif mengenai pengaruh *human relation* terhadap etos kerja CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskriptifkan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012:29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskriptifkan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sample yang telah terkumpul sebagaimana adanya dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Variabel menurut Sugiyono (2004:31) adalah suatu hal yang dapat berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut untuk kemudian di tarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

1. Variabel Independen adalah variabel bebas (X) yang mempengaruhi variabel dependen, baik pengaruh secara positif maupun secara negatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *Human Relation*.
2. Variabel Dependen adalah variabel terikat (Y) yang terdiri dari 1 variabel. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah etos kerja CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada.

Definisi Operasional Variabel Penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	*Human Relation* (X)	Suatu komunikasi secara persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan di CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada**.**	- Adanya komunikasi - Adanya pengarahan - Adanya keterbukaan - Adanya sikap saling menghargai - Adanya loyalitas
2.	Etos Kerja (Y)	Jiwa dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh cara pandang terhadap pekerjaan di CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada.	- Kerja keras - Disiplin - Jujur - Tanggung jawab - Rajin

Sumber: data diolah tahun 2024

Populasi

Menurut Sugiyono (2007:61), populasi yaitu wilayah genaralisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dilihat dari perndapat di atas maka peneliti dapat menentukan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan pada akhir Januari 2024 CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada sebanyak 106 orang karyawan.

Sampel

Menurut sugiyono (2012:120) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto, bahwa apabila populasi jumlahnya di bawah 100 orang maka dapat di gunakan keseluruhan jumlah populasi tersebut sebagai sampel penelitian. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan metode Solvin (Umar,2005:78). Berdasarkan perhitungan dengan meode slovin diperoleh 51,46. Maka dalam penelitian ini digunakan 51 orang sebagai responden.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ridwan dan Sunarto (2010:80) uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat validitas suatu instrument penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah data-data yang telah didapat dari kuisioner mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Suatu skala atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan

dengan tujuan pengukuran Analisis tiap-tiap item dilakukan dengan menggunakan uji Korelasi Pearson Product Moment. Uji r dihitung (*correlated item total corelated*) dengan nilai r tabel, maka r hitung > r tabel (pada taraf signifikan 5%) maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

$$r = \frac{n\sum xy - \left[\sum X\right]\left[\sum Y\right]}{\sqrt{n\sum x^2 - \left[\sum x\right]^2 \left[n\sum y^2 - \left[\sum y\right]^2\right]}}$$

Keterangan :
r = Koefisien korelasi
x = Skor setiap item
y = Skor total yang dikurangi skor item tersebut
n = Banyaknya sampel atau responden

Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu tes merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu sebagai berikut *(Arikunto,2002)*:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_b^2}\right]$$

Keterangan:
r_{11} = Reliabilitas instrument
k = Banyaknya pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
σt^2 = Varians Total

Note:
Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha > 0,80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Ada pula yang memaknakannya sebagai berikut:

- Jika alpha > 0,90 maka reliabilitas sempurna
- Jika alpha antara 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi
- Jika alpha antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat
- Jika alpha < 0,50 maka reliabilitas rendah

Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel. Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan *Reliability Analysis* dengan SPSS.

Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknis analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statisik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara *human relation* (X) terhadap etos kerja (Y). Faktor penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan Predictor sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan *Response*.

Adapun bentuk persamaan linear sederhana menurut Sugiyono (2017:261) sebagai berikut:Y = a + bX
Dimana:
Y = Variabel *Response* atau Variabel Akibat *(Dependent)*
X = Variabel *Predictor* atau Variabel Faktor Penyebab *(Independent)*

a = konstanta
b = koefisien regresi (kemiringan);

Uji Parsial (t)

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *coefficient*. Nilai dari uji t dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom signifikan) pada masing-masing variabel independen, jika *pvalue* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan atau t-hitung lebih besar dari t-tabel Agung Bhuwono, (2005:55).

$$t=\frac{r\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:
t= Uji signifikan korelasi *product moment*
n= Jumlah sampel
r= hasil korelasi *product moment*
r^2= koefisien determinasi
Kriteria pengambilan keputusan:

a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar α = 5%.
b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh tidak signifikan dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar α = 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Setelah mengumpulkan kuisioner dari responden, kemudian dilakukan uji validitas kembali terhadap data yang diperoleh. Validitas menunjukan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment. r hitung diperoleh dari hasil output, nilai tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel dari buku. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuisioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dalam Microsoft Excel 2013. Hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Human Relation (X)	1	0,741	0,276	Valid
	2	0,700	0,276	Valid
	3	0,588	0,276	Valid
	4	0,785	0,276	Valid
	5	0,847	0,276	Valid
	6	0,758	0,276	Valid
	7	0,595	0,276	Valid
	8	0,761	0,276	Valid
	9	0,745	0,276	Valid
	10	0,632	0,276	Valid
Etos Kerja Karyawan (Y)	1	0,797	0,276	Valid
	2	0,755	0,276	Valid
	3	0,699	0,276	Valid
	4	0,788	0,276	Valid
	5	0,806	0,276	Valid
	6	0,789	0,276	Valid

	7	0,813	0,276	Valid
	8	0,693	0,276	Valid
	9	0,693	0,276	Valid
	10	0,724	0,276	Valid

Sumber: Data diolah dari tabulasi data kuesioner, 2024

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,276. Dari hasil tersebut menunjukan bahwa semua indikator penelitian ini adalah *valid*.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Menurut Arikunto (1998:145): "Untuk uji reliabilitas digunakan Teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.972	2

Sumber: diolah dari kuesioner, 2024

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui nilai *alpha cronbach* sebesar .972 ini berarti dianggap reliabel. Hal ini berarti bahwa item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dalam arti jika pertanyaan tersebut diajukan lagi akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban pertama

Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 24. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS* dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.562	1.777		.316	.753
	Human Relation	.986	.048	.947	20.637	.000

a. Dependent Variable: Etos Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS V24, 2024

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 0,562 + 0,986X

Berdasarkan rumus tersebut diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) adalah 0,562 artinya jika *human relation* bernilai 0 (nol) maka etos kerja karyawan bernilai positif.
- Nilai *coeficient* regresi *human relation* (b) bernilai positif yaitu 0,986 maka terjadi peningkatan etos kerja karyawan sebesar 0,986 jika x = 1

Uji t (parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p-value), jika taraf signifikan yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikan hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan Tabel 4, maka dapat dijelaskan hasil pengujian uji t pada masing-masing variabel sebagai berikut:

Variabel *human relation* terhadap etos kerja karyawan.

Hipotesis yang diuji adalah

Ho : "Diduga *human relation* tidak berpengaruh terhadap etos kerja CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada."

Ha : "Diduga *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada."

Perhitungan yang dilakukan menghasilkan nilai t_{hitung} untuk variabel *human relation* sebesar 20,637 dengan nilai signifikansi 0,000 sementara itu dengan batas signifikasi sebesar 0,05 dan arah koefisien regresi positif, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,010. Dengan membandingkan kedua nilai t yang diperoleh, terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat diambil keputusan menolak Ho dan menerima Ha, artinya dengan *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pemberian *human relation* terhadap etos kerja karyawan CV. Borneo Armada Perkasa, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa besar persentase etos kerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu *human relation* adalah 89,7% sedangkan sisanya sebesar 10,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian dan dikuatkan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel *human relation* sebesar 20,637 dengan nilai signifikansi 0,000 sementara itu dengan batas signifikasi sebesar 0,05 dan arah koefisien regresi positif, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,010. Dengan membandingkan kedua nilai t yang diperoleh, terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, sehingga dapat diambil keputusan menolak Ho dan menerima Ha, artinya dengan *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja CV. Borneo Armada Perkasa Pangkalan Lada.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran yaitu:

1) Sebaiknya karyawan ada keterbukaan dengan pimpinan mampu membangun hubungan tim yang harmonis.
2) Sebaiknya karyawan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Alawiyah, S. E. 2019. Human relation. YOGYAKARTA: BUDI UTAMA.

Amrullah, M. N. 2019. Pentingnya Human Relations Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai.

Behavior 8th Edition. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.

Dharmawan, Yusa. (2011). Pengaru kompensasi dan lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar.Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.

Effendy, O. U. 2003. Ilmu komunikasi teori dan praktek. Jakarta Erlangga.

Ghozali Imam, 2009.Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi 3.Semarang: BP Undip.

_____, 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.

Gibson, L. James., Ivancevich, M. Jhon., Donnell, James H. 2011. Organsisasi. Jakarta: Erlangga

Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 2014. Prinsip Dasar Manajemen. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BP

Gitosudarmo, Indriyo, 2013, Perilaku Keorganisasian, Yogyakarta, BPFEE

Gujarati, 2012, Basic Econometric, Third Edition, Newyork, Hill, Inc

Gujarati, Damodar. 2011. Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga.

Handoko, 2011, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, H. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Personalia. Yokyakarta: BPFE UGM

Handoko, T. Hani. 1994. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.Yokyakarta: BPFE

Hardy, Woods, 2013. Psikologi Sosial. Bandung: Alfabeta

Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi 2009. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan.2012, Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta:BPFE.

Hidayah, K. N. 2018. Pengaruh Human Relation dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Sumber Abadi bersama Gondanglegi melalui variabel etos kerja (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

IGA Manuati Dewi. 2002. Makalah. "Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?. Bali Universitas Udayana.

Junawir. 2020. Penerapan Human Relation Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pustakawan Ploliteknik Kesehatan Makassar (DEPARTEMEN ILMU KOMUNIKASI SOSIAL DAN POLITIK, UNIVERSITAS HASANUDDIN).

Kadewandana, D. P. 2018. Prinsip-Prinsip Human Relations Dalam Pelaksanaan Komunikasi Organisasi Di Kementerian Komunikasi Dan Informatika. Journal Of Strategic Communication Vol. 8, No. 2, Hal. 23-35. Maret 2018, 24-35.

Kossen, S. 2012. Aspek manusiawi dalam organisasi. Erlangga.

Luthans, Fred. (2006). Perilaku Organisasi. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia.

Meiril Kariola. S. E. 2017. Faktor yang mempengaruhi etos kerja. Jambi: Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin.

Prabowo, O. S. 2009. Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Di Pati (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Rivai, Veitzal, & Sagala, E. J.,2009, Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Granfindo Persada

Robbins, Stepphen, 2006. Perilaku Organisasi: Buku 2. Jakarta: Erlangga

Robbins , Stephen. 2008. Perilaku Organisasi:Edisi Sepuluh. Jakarta, Selemba.

Salamun, S., Sadilah, E., & Sumintarsih, S. Suhartinah. 2012. Persepsi Tentang Etos Kerja: Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta: Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan RI.

Sani, Ahmad dan Masyhuri. 2010. Metodologi Riset Manajemen Sumber daya Manusia. Malang: UIN Maliki Press.

Simanjuntak, B. H. 2005, Menyongsong Era Baru AKUNTANSI Pemerintahan Indonesia. Jurnal Akuntansi pemerintahan.

Sinamo, J. 2011. Delapan Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Mahardika.

Sodikin Dickdick,dkk 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: selemba empat

Sri Anita Sutresna Kurniasih. 2013. Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai aparat pemerintahan kecamatan baregbeg. Skripsi. Kabupaten ciamis :Universitas Galuh

Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yokyakarta: Pustaka Pelajar.

Wibowo. 2011. Manajemen kenerja.PT. RajaGranfindo Persada. Jakarta.