

**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, LINGKUNGAN KERJA  
DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Survey Pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung)**

**M.Ridza Fahdi Elyazar<sup>1</sup> Lita Wulantika<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia  
jalan Dipatiukur No. 112-116, Kota Bandung, Jawa Barat 40132  
[mfahdyelyazar@gmail.com](mailto:mfahdyelyazar@gmail.com)<sup>1</sup> [litabelva@gmail.com](mailto:litabelva@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstract:**

*Human resource management is based on the concept that every employee is human, not a machine, and not merely a business resource. Human Resource Management relates to policies and practices that need to be implemented by managers, regarding aspects of Human Resources from Work Management. The purpose of this study is to find out how and how much influence the relationship between humans, work environment and work ethic on the performance of employees at PT. Bandung's Trusted Work Grace. The results of the data were obtained from questionnaires that had been distributed, literature studies, and several direct observations according to the research objectives. The analysis technique used is descriptive analysis, verification, multiple linear regression, and correlation, using saturated sampling techniques, the number of respondents studied is 30 people. The results of this study indicate that Inter-Human Relations partially have a significant effect on performance, the Work Environment partially has a significant effect on performance, Work Ethics partially has a significant effect on performance. The most dominant variable influencing performance is Inter-Human Relations compared to work environment variables and work ethics.*

**Keywords: Human Relations, Work Environment and Work Ethic Towards Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja. (Sri Widodo, 2015:1)

Di dalam sebuah perusahaan jasa, seperti agency Sales Promotion Girl (SPG) merupakan sumber daya manusia dengan peran penting dalam suatu proses penjualan dan

aset dari perusahaan yang juga memiliki nilai penting dalam menunjang tercapainya keberhasilan dan tujuan perusahaan. Fungsi SPG antara lain melaksanakan promosi suatu produk perusahaan sekaligus menjual produk tertentu dan sebagai pegawai para SPG dituntut untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Hasil kerja SPG akan diwujudkan dalam bentuk pencapaian target tertentu. Guna memenuhi target tersebut, SPG harus sering berhubungan langsung dengan calon pelanggan, dimana dalam hal ini SPG dituntut untuk dapat meyakinkan calon pembeli sehingga pada akhirnya mereka bisa mempengaruhi konsumen untuk melakukan pembelian suatu produk. Hal ini juga dikemukakan oleh (Loura, 2013:138), yang mengatakan bahwa Sales Promotion Girl atau disebut dengan SPG merupakan "ujung tombak" perusahaan untuk mempromosikan dan menjelaskan

kan tentang produk yang mereka jual barang-barang yang mereka jual.

### Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah didefinisikan di atas, maka penjabaran rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan antar manusia pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja.
2. Bagaimana lingkungan kerja pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja.
3. Bagaimana etos kerja pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja.
4. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja.
5. Apakah terdapat pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja.
6. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja.
7. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja.

### Maksud dan Tujuan Penelitian

#### Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan Hubungan antar manusia, lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

#### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Hubungan Antar Manusia pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja.
3. Untuk mengetahui etos kerja pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja.
4. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja.

5. Untuk mengetahui human relation terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja.
6. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja.
7. Untuk mengetahui etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja.

### Kegunaan Penelitian

#### Kegunaan Praktisi

1. Bagi perusahaan ataupun lembaga yang diteliti  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan yang dapat digunakan sebagai literatur maupun bahan rujukan atau masukan mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui Human Relation, lingkungan kerja dan etos kerja.
2. Diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna dan baik tentang peningkatan kinerja karyawan, human relation, lingkungan kerja dan etos kerja.

#### Kegunaan Akademis

1. Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui human relation, lingkungan kerja dan etos kerja melalui penerapan ilmu dan teori yang penulis peroleh selama di perkuliahan dan mengaplikasikannya kedalam penelitian ini sehingga bisa bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi masyarakat umumnya.

2. Bagi peneliti lain

Untuk peneliti lain semoga dapat membantu untuk dapat dijadikan masukan dan referensi mengenai peningkatan kinerja karyawan melalui human relation, lingkungan kerja, dan etos kerja. Semoga penulis lain lebih tertarik lagi untuk mengembangkannya sehingga dapat dijadikan acuan yang bermanfaat bagi masyarakat umum.

### KAJIAN PUSTAKA

#### Hubungan Antar Manusia

Menurut Uchajana, (2009:63). Human Relation adalah hubungan manusiawi atau hubungan Insani' Ciri hakiki human relation

bukan “Human” dalam pengertian wujud manusia, melainkan dalam proses rohaniyah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lainlain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia.

Indikator Human Relation terdapat 5 indikator yaitu:

1. Adanya komunikasi: Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antaranggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai.
2. Adanya pengarahan: Pengarahan (directing) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, intruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi dan pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.
3. Adanya 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.
4. Adanya sikap saling mengharga: 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 barang.
5. Adanya loyalitas: 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.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayati (2011:2) “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator lingkungan kerja menurut: (Nitisemito dalamWulan, 2011)

#### a. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

#### b. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

#### c. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

### **Etos kerja**

Menurut Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik.

Menurut Anoraga (2009:282) yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

Indikator etos kerja menurut: sinamo (2011)

- a. Kerja adalah rahmat, bekerja tulus penuh rasa syukur.
- b. Kerja adalah amanah, bekerja penuh tanggung jawab.
- c. Kerja adalah panggilan, bekerja tuntas penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi, bekerja keras penuh semangat.

- e. Kerja adalah ibadah, bekerja serius penuh kecintaan.
- f. Kerja adalah seni, bekerja cerdas penuh kreativitas.
- g. Kerja adalah kehormatan, bekerja tekun penuh keunggulan.
- h. Kerja adalah pelayanan, bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

### **kinerja karyawan**

Menurut Khaerul Umam (2010:191) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010:6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu. (Isnari Budiarti 2013:5).

Menurut Isnari Budiarti penilaian kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya didalam suatu perusahaan (2013:15).

Pengukuran kinerja adalah salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk menilai keberhasilan perusahaan dan digunakan sebagai dasar untuk menyusun sistem imbalan dalam perusahaan. (Secasuma 1997 dalam Isnari Budiarti 2009:57)

Menurut Nawawi (2006:63 dalam Isnari Budiarti 2015:30), kinerja adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Indikator kinerja karyawan menurut: Khaerul Umam (2010: 191)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas Biaya
5. Hubungan Antar Personal

### **Hipotesis Penelitian**

Menurut Umi Narimawati (2007:73) "Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variabel yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan. Oleh Karena itu Hipotesis yang diajukan adalah:

- H1 : Diduga human relation secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2 : Diduga lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H3 : Diduga etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan

### **Objek Penelitian**

Sedangkan menurut Sugiyono (2011: 32) pengertian dari objek penelitian yaitu: "Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan" Sesuai dengan pengertian diatas bahwa pengertian objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi sasaran dalam penelitian ilmiah. Adapun objek Penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini adalah Human Relation (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Etos Kerja (X3) sebagai variabel bebas atau independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat atau dependen (Y) yang berada pada Perusahaan PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017:2) pada dasarnya merupakan cara il

miah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif.

## Teknik Penentuan Data

Sebelum menentukan penentuan data yang akan dijadikan sampel, terlebih dahulu dikemukakan tentang populasi dan sampel.

### Populasi

Populasi merupakan objek/subjek yang memenuhi kriteria tertentu yang telah

ditentukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2016:148) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan."

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung sebanyak 30 pegawai.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu".

Menurut Sugiyono (2016:156) "Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan". Maka sampel yang digunakan sama dengan banyaknya populasi yang ada yaitu sebanyak 30 pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

## Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan (field research), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan data sekunder.

1. Data primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Kuesioner

2. Data Sekunder didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :

- a. Dokumentasi
- b. Studi Literatur

## HASIL PENGUJIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Analisa Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.092	2.061		-.530	.601
	Human Relation	.344	.122	.355	2.817	.009
	Lingkungan Kerja	.574	.220	.342	2.613	.015
	Etos Kerja	.346	.111	.418	3.118	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel output di atas diperoleh nilai a sebesar -

1,092,  $\beta_1$  sebesar 0,344,  $\beta_2$  sebesar 0,574 dan  $\beta_3$  sebesar 0,346. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = -1,092 + 0,344X_1 + 0,574X_2 + 0,346X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar -

1,092 menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel bebas bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar -1,092 kali.

b. Variabel X1 yaitu hubungan antar manusia memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,344 menunjukkan bahwa ketika hubungan antar manusia semakin baik, diprediksi akan m

eningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,344 kali.

c. Variabel X2 yaitu lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,574, menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,574 kali.

d. Variabel X3 yaitu etos kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,346 menunjukkan bahwa ketika etos kerja mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,346 kali.

**Tabel 2. Analisis Koefisien Korelasi Parsial**

Correlations			
		Human Relation	Kinerja Karyawan
Human Relation	Pearson Correlation	1	.481 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.007
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.481 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.007	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara hubungan antar manusia (X1) dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,481. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik hubungan antar manusia, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,481 termasuk kedalam kategori hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara 0,400 –

0,599. Hal ini sesuai dengan pendapat Kristy Nadapdap (2017) dimana secara bersama-sama human relation (hubungan antar karyawan) sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3. Analisis Koefisien Korelasi Parsial**

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.520 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.003
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.520 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,520. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,520 termasuk kedalam kategori hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara 0,400 –

0,599. Hal ini sesuai dengan pendapat Nela Pima Rahmawanti (2014) berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. Analisis Koefisien Korelasi Parsial**

Correlations			
		Etos Kerja	Kinerja Karyawan
Etos Kerja	Pearson Correlation	1	.620 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.620 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara etos kerja (X3) dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,620. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik etos kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai korelasi sebesar 0,620 termasuk kedalam kategori hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara 0,400 – 0,599. Hal ini sesuai dengan pendapat Mouren Bawelle dan Jantje Sepang (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi Parsial**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 <sup>a</sup>	.608	.563	2.13173

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Human Relation, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi atau (R) yang diperoleh sebesar 0,780. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,780)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 60,8\%$$

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 60,8%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang diuji yang terdiri dari hubungan antar manusia, lingkungan kerja dan etos kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja sebesar 60,8%, sedangkan sisanya sebesar 29,2% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat

**Tabel 6. Analisis Koefisien Determinasi Parsial**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Human Relation	.355	.481
	Lingkungan Kerja	.342	.520
	Etos Kerja	.418	.620

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan output di atas dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh } X_1 \text{ terhadap } Y = 0,355 \times 0,481 = 0,171 \text{ atau } 17,1\%$$

$$\text{Pengaruh } X_2 \text{ terhadap } Y = 0,342 \times 0,520 = 0,178 \text{ atau } 17,8\%$$

$$\text{Pengaruh } X_3 \text{ terhadap } Y = 0,418 \times 0,620 = 0,259 \text{ atau } 25,9\%$$

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa etos kerja (X3) memberikan kontribusi paling dominan terhadap kinerja karya

wan (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 25,9%, diikuti berturut-turut oleh lingkungan kerja (X2) sebesar 17,8% dan hubungan antar manusia (X1) sebesar 17,1%.

## HIPOTESIS

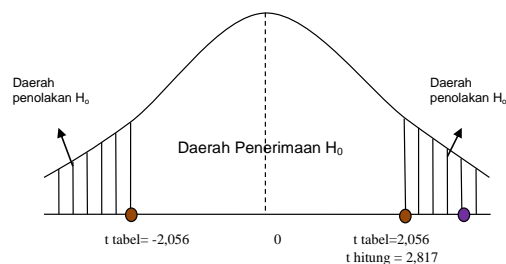
**Tabel 7. Pengujian Hipotesis Parsial (X<sub>1</sub>)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.092	2.061		-.530	.601
	Human Relation	.344	.122	.355	2.817	.009
	Lingkungan Kerja	.574	.220	.342	2.613	.015
	Etos Kerja	.346	.111	.418	3.118	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh hubungan antar manusia (X1) adalah sebesar 2,817. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $df=n-k-1=30-3-1=26$  diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar  $\pm 2,056$ . Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2,817, berada diluar nilai t-tabel ( $-2,056$  dan  $2,056$ ). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya secara parsial hubungan antar manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja. Hasil ini disajikan menurut Angraeni Talumantak (2016). Pengaruh Human Relationship terhadap Kinerja karyawan diperoleh hasil positif yaitu secara parsial melalui uji t dan Human Relation juga berpengaruh. Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Gambar 1**

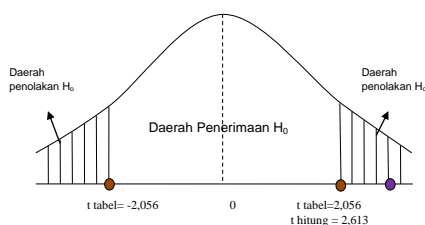


**Tabel 8. Pengujian Hipotesis Parsial (X<sub>2</sub>)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.092	2.061		-.530	.601
	Human Relation	.344	.122	.355	2.817	.009
	Lingkungan Kerja	.574	.220	.342	2.613	.015
	Etos Kerja	.346	.111	.418	3.118	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

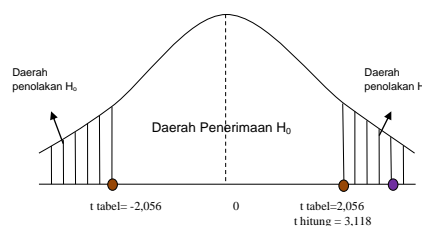
Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 2,613. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $df=n-k-1=30-3-1=26$  diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar  $\pm 2,056$ . Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2,613, berada diluar nilai t-tabel (-2,056 dan 2,056). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja. Hasil ini disajikan menurut Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa "lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas". Maksudnya jika produktivitas kerja nya tinggi maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi. Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Gambar 2.****Tabel 9. Pengujian Hipotesis Parsial (X<sub>3</sub>)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.092	2.061		-.530	.601
	Human Relation	.344	.122	.355	2.817	.009
	Lingkungan Kerja	.574	.220	.342	2.613	.015
	Etos Kerja	.346	.111	.418	3.118	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh etos kerja (X<sub>3</sub>) adalah sebesar 3,118. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan  $\alpha=0,05$ ,  $df=n-k-1=30-3-1=26$  diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar  $\pm 2,056$ . Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 3,118, berada diluar nilai t-tabel (-2,056 dan 2,056). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya secara parsial etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja. Hasil ini disajikan menurut Mouren Bawelle dan Jantje Sepang (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Gambar 3.**

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Hubungan antar manusia di PT. Anugrah Terpercaya Kerja diukur dari 5 indikator yaitu, komunikasi, pengarahan, keterbukaan, sikap saling menghargai dan loyalitas. Indikator dengan persentase yang tertinggi terdapat pada indikator pengarahan, sedangkan indikator dengan persentase terendah terdapat pada indikator komunikasi. Maka dari itu terindikasikan bahwa hubungan antar manusia di PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung masih perlu diperbaiki.
2. Lingkungan kerja di PT. Anugrah Terpercaya Kerja diukur dari 3 indikator



yaitu, penerangan, udara, kebersihan . Indikator dengan persentase yang tertinggi terdapat pada indikator penerangan, sedangkan indikator dengan persentase terendah terdapat pada indikator kebersihan. Maka dari itu terindikasikan bahwa lingkungan kerja di PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung masih Perlu diperbaiki.

3. Etos Kerja di PT. Anugrah Terpercaya Kerja diukur dari 8 indikator yaitu, kerja dengan rahmat, kerja dengan amanah, kerja dengan panggilan kerja, kerja dengan aktualisasi, kerja dengan ibadah, kerja dengan seni, kerja dengan kehormatan, kerja dengan pelayanan Indikator dengan persentase yang tertinggi terdapat pada indikator kerja dengan aktualisasi, sedangkan indikator dengan persentase terendah terdapat pada indikator kerja dengan rahmat. Maka dari itu terindikasikan bahwa etos kerja di PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung masih perlu diperbaiki.
4. Kinerja karyawan di PT. Anugrah Terpercaya Kerja diukur dari 5 indikator yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, indikator dengan persentase yang tertinggi terdapat pada indikator kualitas, sedangkan indikator dengan persentase terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu. Maka dari itu terindikasikan bahwa kinerja karyawan di PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung masih perlu diperbaiki.
5. Hasil penelitian secara verifikasi koefisien korelasi menyatakan bahwa hubungan antar manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Terpercaya Kerja dengan 0,481. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik hubungan antar manusia, maka kinerja karyawan akan semakin baik.
6. Hasil penelitian secara verifikasi koefisien korelasi menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Terpercaya Kerja dengan Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

7. Hasil penelitian secara verifikasi koefisien korelasi menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Terpercaya Kerja dengan 0,620. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah searah. Dimana semakin baik etos kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

### Saran

1. Hubungan Antar Manusia pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung perlu ditingkatkan kembali terutama pada indikator Pengarahan artinya karyawan harus siap diberi arahan-arahan yang diberi oleh atasan untuk memperbaiki pekerjaannya agar mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut di PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung
2. Lingkungan kerja pada PT. Anugrah Terpercaya kerja Bandung perlu ditingkatkan kembali terutama pada indikator penerangan artinya karyawan dapat memegang peranan penting bagi karyawan di ruangan kerja karena karyawan dapat mempermudah dan menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah bagi karyawan tersebut di PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung
3. Etos kerja pada PT. Anugrah Terpercaya kerja Bandung perlu ditingkatkan kembali terutama pada indikator kerja dengan aktualisasi artinya karyawan selalu bekerja dengan semangat yang tinggi untuk meningkatkan kinerja baik dirinya sendiri maupun perusahaan tersebut di PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.
4. Kinerja karyawan pada PT. Anugrah Terpercaya kerja Bandung perlu

ditingkatkan kembali terutama pada indikator kualitas artinya jika karyawan memiliki kualitas kerja yang bagus maka kinerja karyawan pun akan semakin bagus atau meningkat di PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrian Rahman & Kasmiruddin 2017. *Pengaruh human relation terhadap kepuasan kerja karyawan. JOM FISIP Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017*
- Aldo Herlambang, gardjito, mohammad al-musadieg, Gunawan Eko nurtjahjono 2014. *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)/Vol. 13 No. 1 Agustus 2014*
- Angreini Talumantak, Christoffel Kojo, Lucky Dotulong 2016. *Analisis pengaruh human relationship dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 01 Tahun 2016*
- Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar 2015. *Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIOR A Vol .3, No. 2, September 2015*
- A.Aji Tri Budianto dan Amelia Katini 2015. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No.1, Oktober 2015*
- Andika Ardiansyah 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal MAKER ISSN: 2502-4434 Vol. 3, No. 2, DESEMBER 2017*
- Asrifah 2015. *Pengaruh human relations terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama Provinsi Sulawesi Tengah. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 2, Pebruari 2015 hlm 125-134 ISSN: 2302-2019*
- Deri Firmansyah 2013. *Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Vol. 20 no. 20*
- Eka Cahyani Putri Susanti Mochammad Al Musadieg Ika Ruhana 2014. *Pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis JAB/Vol. 17 No. 2 Desember 2014*
- Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami 2017. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 44 No.1 Maret 2017*
- Hendry Wijaya 2017. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah Kabupaten Banyuasin. Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017 ISSN: 2540-816X*
- Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieg, Ika Ruhana 2016. *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 41 No.1 Desember 2016*
- Ikhsan Abd. Wahid 2016. *Pengaruh motivasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan daerah Kabupaten Morowali. e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016 hlm 156-163 ISSN: 2302-2019*
- Isniar budiarti 2013. *Analisis kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi (JIPSI) ISSN : 2086-1109 Halaman : 134 – 140*
- Isniar budiarti 2009. *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Kimia Farma (Persero) Tbk. Plant Bandung. Ragam Kajian Science ISSN : ISBN : 978-602-95630-3-0*
- Isniar Budiarti 2009. *Pentingnya Pengukuran Kinerja Melalui Pendekatan Balance*

- Scorecard. Jurnal Ilmu Pendidikan Ekonomi dan Akuntansi, Profitabilitas*
- Isniar budiarti 2015. *Pengaruh Gender Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paragon Technology And Innovation Bandung*
- Kiki Cahaya Setiawan 2015. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. PSIKIS –Jurnal Psikologi Islami Vol. 1 No. 2 Desember 2015*
- Kuswandi, Rina Febriyanti, Suryo Cahyono 2015. *Pengaruh Human Relation, iklim organisasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol 1, No 1, Maret 2015, hal 10-18*
- Kristanty Nadapdap 2017. *Analisis Pengaruh Human Relation terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Medan. Jurnal Ilmiah Methonomi Vol.3 No. 2 (Juli – Desember 2017)*
- Mouren Bawelle, Jantje Sepang 2016. *Pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. Jurnal EMBA. Vol.4 No.5 September 2016, Hal. 303-408. ISSN 2303-1174*
- Meily Margaretha 2012. *Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. duta marga silima di Jakarta. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.2 No. 2 April 2012: 151-166*
- Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono 2014. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 16 No. 1 November 2014*
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya 2014. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis JAB Vol.8 No. 2 Maret 2014*
- Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri 2015. *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen Grasberg power distribution PT. Freeport Indonesia. MODUS Vol.27 (2): 141-162, 2015 ISSN 0852-1875*
- Umi Narimawati. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung Media*
- \_\_\_\_\_ 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi. Bandung : Agung Media*
- \_\_\_\_\_ 2008. *Teknik-Teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi. Yogyakarta: Graha Ilmu*
- \_\_\_\_\_ 2010. *Penulisan Karya Ilmiah. Bekasi : Genesis*
- \_\_\_\_\_ 2011. *Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Pertama. Bekasi : Genesis*