



ANALISIS HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (*HUMAN RELATIONS*) TERHADAP ETOS KERJA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI MAKASSAR

¹Hendra Gunawan

¹STIE Amkop Makassar

Email : hendramanajemen@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hubungan antar manusia terhadap etos kerja pada perusahaan manufaktur di kota Makassar baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 135 orang dengan teknik penarikan sampel dengan menggunakan simple random sampling dimana jumlah populasi di jadikan sampel tanpa melihat kriteria dari seluruh populasi dengan jumlah sampel sebanyak 135 orang. Pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Kota Makassar.

Kata Kunci: hubungan antar manusia, etos kerja

Abstract: This study aims to analyze the influence of human relations on work ethic in manufacturing companies in the city of Makassar both partially and simultaneously. This research is an *explanatory research* using quantitative approaches and data collection techniques through questionnaires and observations. The total population in this study was 135 people with a sampling technique using simple random sampling where the number of populations was sampled regardless of the criteria of the entire population with a total sample of 135 people. Hypothesis testing using SPSS tools. The results showed that the relationship between people had a positive and significant effect on the work ethic of employees at the Manufacturing Company in Makassar City.

Keywords: relationships between people, work ethic

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan karena merupakan hal terpenting dari seluruh kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuannya baik dalam rangka memperoleh laba perusahaan maupun dalam mempertahankan kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Kemampuan perusahaan dalam mempertahankan organisasinya tergantung cara meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia secara maksimal.

Kondisi *human relation* (hubungan antar manusia) menunjuk pada hal-hal yang berada disekeliling dan melingkupi kerja karyawan di suatu organisasi. Kondisi *human relation* (hubungan antar manusia) tidak hanya terbatas dari bentuk fisik tempat kita bekerja. Kondisi *human relation* (hubungan antar manusia) bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sarana dan prasarana yang disediakan oleh instansi, rekan kerja, tingkat persaingan, kepemimpinan, komunikasi, sehingga kondisi *human relation* (hubungan antar manusia) yang mendukung akan membuat karyawan tetap bertahan dan dapat menurunkan stress kerja pada karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di instansi tersebut.

Menurut Effendy (1998) dalam (Arifah, 2015) “Dengan adanya hubungan antar sesama karyawan maka para karyawan khususnya para pemimpin mampu memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang akan menimpa para karyawannya baik secara idividu dengan demikian karyawan dapat diarahkan ke

arah yang lebih produktif.” Dengan adanya interaksi yang baik antara pimpinan dan bawahan maka akan menimbulkan perasaan senang dan mempunyai semangat kerja karyawan serta situasi lingkungan dalam perusahaan akan terjalin dengan baik dan menumbuhkan suasana keharmonisan sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan aman dan baik.

Suatu organisasi maupun perusahaan baik yang skala besar maupun skala kecil selalu menginginkan organisasinya berkembang, dimana akan melibatkan seluruh karyawannya dalam meningkatkan mutu kinerjanya, salah satunya yang terpenting adalah setiap organisasi wajib memiliki etos kerja yang tinggi.

Menurut Chaplin (2001) yang mengungkapkan bahwa etos kerja adalah watak dan karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu di dalam sebuah perusahaan etos kerja tidak akan muncul dengan sendirinya, akan tetapi harus diusahakan dengan sungguh-sungguh dengan melalui proses yang biasa dikendalikan dengan melibatkan seluruh sumber daya manusia dalam system maupun alat pendukung.

Sedangkan Tasmara (2002) menyebutkan bahwa etos kerja juga merupakan totalitas kepribadian setiap individu di dalam mengeksperisikan, memandang dan meyakini serta memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu dalam melakukan tindakan sehingga mampu meraih hasil yang maksimal (*high performance*), yang dikutip dalam (Widodo, 2018).

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. *Human relation* (hubungan antar manusia)

Menurut Hasibuan (2013:137) dalam (Suryadin & Mistar, 2020) Kondisi *human relation* (hubungan antar manusia) adalah “hubungan kemanusiaan yang lebih harmonis yang tercipta atas kesadaran dan kesedian yang melebur dengan keinginan individu demi memadukan keinginan bersama, tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif dalam rangka mencapai sasaran yang sama”.

Di dalam *human relation* adalah sesuatu yang selalu dibutuhkan oleh karyawan sebagaimana fungsi manusia sebagai makhluk sosial yang tentunya senantiasa harus menjalin hubungan antar sesama individu dan menjalin kerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Dengan menjalin hubungan yang harmonis dan menyenangkan akan mampu membuat suasana kerja yang kondusif.

Menurut Djaja dalam, (Suryadin & Mistar, 2020) fungsi *Human Relation* adalah sebagai berikut:” a. Mencegah salah pengertian antara pimpinan dan bawahan. b. Mengembangkan kerja sama antara pimpinan dan bawahan. c. Dapat membentuk suatu teamwork yang efektif. d. Mengerahkan individu dalam kelompok pada suatu tujuan. *Human relation* karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan

dalam menjalankan segala pekerjaannya.

2. Etos Kerja

Menurut Bob Black etos kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang dalam rangka mencapai tujuan yang ingin didapatkan oleh organisasi. Menurut Chaplin (2001) yang mengungkapkan bahwa etos kerja adalah watak dan karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu di dalam sebuah perusahaan etos kerja tidak akan muncul dengan sendirinya, akan tetapi harus diusahakan dengan sungguh-sungguh dengan melalui proses yang biasa dikendalikan dengan melibatkan seluruh sumber daya manusia dalam system maupun alat pendukung. Sedangkan Tasmara (2002) menyebutkan bahwa etos kerja juga merupakan totalitas kepribadian setiap individu di dalam mengeksperisakan, memandang dan meyakini serta memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu dalam melakukan tindakan sehingga mampu meraih hasil yang maksimal (*high performance*), yang dikutip dalam (Widodo, 2018).

Menurut Sutrisno (2013:285), dalam (Widodo, 2018) “etos kerja merupakan kunci sukses yang unik, karena sekaligus sanggup menjadi fundamental keberhasilan pada tingkatan personal, organisasional, dan sosial. Tingkatan sosial dapat dimulai dari level personal dan organisasional, sehingga keberhasilan suatu bangsa antara lain didasari oleh etos kerja setiap personal dan organisasi yang berada dalam naungan bangsa tersebut”.

Menurut Etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup etos kerja yang

menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar dalam (Sinamo & Drajat, 2015) .

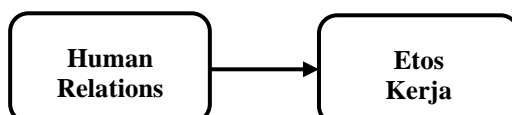
Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, 2013). Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, etos kerja yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan (Fadillah, 2010) yang dikutip dalam (Hadiansyah & Purnamasari, 2015).

Secara sederhananya, dapat di artikan bahwa etos kerja merupakan cerminan kedisiplinan, semangat dan produktivitas milik seseorang. Seseorang yang memiliki etos kerja rendah menjadikan produktivitasnya juga rendah, begitu pula sebaliknya.

3. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil penelitian terdahulu yang mendukung dalam penelitian ini adalah ; Hendro Widodo, dkk, 2020 ; Desti Ayu Sugianti, dkk 2020 ; Galih Adi Saputro & Azis Fathoni, 2017 ; Nur Arifah, 2015 ; yang menyimpulkan adanya pengaruh kondisi human relation (hubungan antar manusia) terhadap etos kerja.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena (Sugiyono, 2013) (dalam Kumara dan Utama, 2016:8). Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang menghasilkan data dalam bentuk angka yang akan disusun berdasarkan pendekatan kuantitatif bersifat asosiatif kausalistik karena peneliti ingin melihat pengaruh hubungan atau pengaruh sebab akibat antar variabel human relations (X) sebagai variabel independent, dan variabel etos kerja (Y) sebagai variabel dependent

Teknik Pengumpulan Data, Observasi yaitu suatu metode pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lokasi yang dijadikan obyek penelitian. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan lembaran angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Teknik angket adalah pengumpulan data dengan menyebar pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut.

Adapun populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan manufaktur Makassar yang berjumlah 135 orang. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan simple random sampling dimana jumlah populasi dijadikan sampel tanpa melihat kriteria dan seluruh populasi yang ada pada perusahaan manufaktur makassar dijadikan sebagai sampel atau sampel jenuh yang berjumlah sebanyak 135 orang.

Analisis data adalah proses

mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, lapangan dan bahan-bahan lainnya, sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. (Bogdan dalam sugiyono, 2013:24).

Berdasarkan tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini maka data yang diperoleh akan di olah dan di paparkan berdasarkan statistic deskriptif. untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan program SPSS.

Uji Hipotesis. Dalam uji simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent dilakukan dengan menggunakan uji fiest yaitu dengan cara membandingkan antara F table, dengan rumus secara matematis sebagai berikut : Apabila nilai signifikan F hitung < nilai signifikan $\alpha=0,05$ maka hipotesis yang diajukan diterima. Sebaiknya jika nilai signifikan F hitung > nilai signifikan $\alpha=0,05$ maka hipotesis yang diajukan tidak dapat diterima (Sugiyono 2006 : 11). Uji t dilakukan untuk menguji kemaknaan koefisien parsial.apabila t hitung \geq t tabel maka H_0 ditolak. Dengan demikian variabel independen dapat menerangkan variabel dependen. Sebaliknya apabila t hitung \leq t tabel maka H_0 diterima sehingga dapat dikatakan variabel independen (disiplin dan kemampuan) tidak dapat menjelaskan variabel dependen (prestasi kerja) dengan kata lain tidak ada pengaruh dari variabel yang diuji.(Sugiyono 2006: 124). Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka menunjukkan

semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui pengujian pada pengaruh *human relation* terhadap etos kerja yang menunjukkan bahwa human relation (hubungan antar manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada perusahaan manufaktur Makassar. Hasil tersebut dibuktikan melalui pengujian dimana nilai signifikansi pada variable *Human Relation* (X1) lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05 sedangkan untuk perbandingan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel.

Sementara untuk nilai unstandardized coefficients beta yang menunjukkan arah yang positif sehingga dapat diartikan bahwa *Human Relation* (X1) dapat mempengaruhi etos kerja (Y1) secara positif dan signifikan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan jika pada variabel *human relation* menghasilkan nilai Beta 0,448 atau 44,8 % atau dapat dinyatakan jika variabel *human relation* mempengaruhi etos kerja, sehingga jika *human relation* (hubungan antar manusia) mengalami peningkatan maka etos kerja juga akan mengalami kenaikan.

Dari hasil tersebut dapat diterima yaitu *Human Relation* (hubungan antar manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik human relation maka etos kerja karyawan juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Desti Ayu Sugianti, Renny Sri Purwanti, Moch Aziz Basari dan Boby Hendra Widodo, Febsri Susanti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

human relation terhadap etos kerja. Human relation adalah sesuatu yang selalu dibutuhkan oleh karyawan sebagaimana fungsi manusia sebagai makhluk social yang tentunya senantiasa harus menjalin hubungan antar sesama individu dan menjalin kerjasama dalam mencapai tujuan bersama. Dengan menjalin hubungan yang harmonis dan menyenangkan akan mampu membuat suasana kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan etos kerja karyawan.

KESIMPULAN

Human relation (hubungan antar manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada perusahaan manufaktur Makassar. Dengan peningkatan *Human relation* (hubungan antar manusia) dapat berdampak nyata terhadap peningkatan etos kerja karyawan pada perusahaan manufaktur Makassar. Etos kerja memberikan gambaran yang dapat mengandung makna evaluatif yang dimiliki oleh setiap individu ataupun kelompok dalam memberikan penilaian kerja, *human relation* membentuk sikap yang harus dimiliki oleh setiap karyawan didalam lingkungan kerjanya agar pandangan hidup mempunyai satu tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Soelehan dan Suwandi Sukartaat Maja (2009), Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Warga SMP Printis Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- _____, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Ahmad Jais (2017), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, Makassar, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN ALAUDDIN Makassar.
- Ahmad Nur Rofi (2012), Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan 3, (1), 2-10.
- Ari Darmawan, Muhammad Ferryal Ramadhan (2018), Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Azar Sariah (2017), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan, Medang, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Davis, Keith, (2011). Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta : Erlangga.
- Edy, Sutrisno, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana.
- Farlen, Frans (2011), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors Tbk Samarinda). Skripsi. Yogyakarta : Universitas Pembangunan Nasional Veteran.
- Franco Bryan Logor, Petrus Tumade, Rudy S. Wenas (2015), Pengaruh

- Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA* 3, (3), 1151-1161.
- Gibson dkk, (2011), *Proses-proses Struktur Perilaku Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-11, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- _____, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- _____, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Jayanti (2014), *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang*.
- Mangkunegara, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Moch Riza Afgani (2017), *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Slamet Langgeng Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Moenir, (2008), *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mu'ah, Masram, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Cetakan Pertama, Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Muhammad Dicky Afifi (2015), *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PR. Sejahtera Abadi Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis* 29, (1).
- Nasution, S, (2011), *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Nining Syafitriningsih (2017), *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Inkabiz Indonesia*, Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Nurhayati (2017), *Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng, Makassar*, Program Pascasarjana STIE AMKOP Makassar.
- Prijodarminto, Soegeng, (1994), *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta : Pradaya Paramita.
- Rivai dan ella Sagala, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- _____, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins S SP, dan judge, (2014), *Perilaku Organisasi*, Buku 2, Jakarta : Salemba.
- ST. Maryam (2018), *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SulSelBar*, Makassar, Sekolah

- Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop
Makassar.
- Sugiyono, (2013), Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan R & D,
Bandung : Alfabeta.
- _____, (2012), Metode Penelitian
Bisnis, Bandung : Alfabeta.
- _____,(2010), Statistika untuk
Penelitian, Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D, (2012), Manajemen Sumber
Daya Manusia, Yogyakarta :
CAPS.
- Tety Asmiarsih (2013), Pengaruh
Pengawasan Terhadap Disiplin
Kerja Pegawai Badan
Kepegawaian Daerah Kabupaten
Brebes, Semarang, Fakultas Ilmu
Sosial.
- Thoha, Miftah, (2011), Perilaku
Organisasi, Konsep Dasar dan
Aplikasinya, Jakarta : Rajawali
Pers.
- Wirmayanis, Suziana (2014), Pengaruh
Kemampuan Kerja, Komitmen
Organisasi dan Motivasi
Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal
Dinamika Manajemen 2, (3), 29-
221.