



Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan

Sri Mulyani

Unimed

ABSTRACT

This study aims to determine and explain the influence of Human Relation and Physical Working Condition Effect Of Work Ethic At PDAM Tirtanadi North Sumatra Branch of Cemara Medan. Research is done on PDAM Tirtanadi North Sumatra Branch of Cemara Medan. The population in this study as many as 32 people, while the sample is 32 people and used total sampling method. Techniques of data collection is used questionnaires, the questionnaires were distributed to respondents and then the respondents must be reconvene the questionnaires again. Data analysis technique is used multiple linear regression with the formula $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$. Before data is processed by regression, the first data must be compare with independent variable with multicollinearity test, heterokedesitas test, and autocorrelation test. If we want to know the contribution of human relation factor, physical working condition and work ethic we must to used determinant formula (R^2). After the questionnaires has been analyzed so we can get the multiple linear regression $Y = 2,970 + 0,381X_1 + 0,341X_2 + e$. And then we can get the determinant coefficient (R^2) is 0,557 it mean human relation variable and physical working condition is 55,7 % and it more 44,3 % is depend on the other factor. From the Study above the real fact is the hypothesis can be received if $t_{count} < t_{table}$. Fom the study we can get that $X_1 (3,047)$ and $X_2 (4,057) > 2,04$ or $t_{count} > t_{table}$, it mean that human relation and physical working condition has jointly significant effect on work ethic at PDAM Tirtanadi North Sumatra Branch of Cemara Medan. This study is used F test, it is doing for how far human relation, physical working condition has jointly significant effect on work ethic at PDAM Tirtanadi North Sumatra Branch of Cemara Medan. and it can be see by the value of $F_{count}(18,235) > F_{table} (3,33)$.

Kata Kunci Keywords

Human Relation, Physical Working Condition, Work Ethic

PENDAHULUAN

Dewasa ini, perusahaan semakin berorientasi pada pelanggan dan perubahan berskala besar. Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk SDM (Sumber Daya Manusia) yang mampu bekerja secara bersama-sama dengan kata lain faktor human relation juga mengambil bagian pada

kedua ini yang berarti *human relation* sebagai media komunikasi antar pribadi yang manusiawi, dalam arti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial maka komunikasi merupakan salah satu yang harus diperhatikan. Selain itu perusahaan perlu memberikan kondisi lingkungan yang membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku pegawai sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, pemanduan tujuan organisasi dan efektivitas, mewujudkan tujuan organisasi harus didukung oleh semua pihak dalam organisasi, inilah yang disebut "pemanduan tujuan yang sesungguhnya". Pihak-pihak yang dimaksudkan disini adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau pegawai. Dengan demikian sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan pegawai serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para pegawai merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Dari uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawainya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan hasrat kerja mereka, selain itu dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, serta pemberian insentif bagi pegawai.

Penelitian yang dilakukan penulis berlokasi di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan, Perusahaan ini bergerak dibidang pendistribusian air PAM, yang menangani daerah Perumahan Cemara Asri, Perumahan Cemara Hijau, Jalan Pancing, Jalan Krakatau, dan Pulo Brayan. Faktor lingkungan kerja fisik mengambil andil dalam masalah kepegawaian karena faktor ini juga yang menentukan nyaman tidaknya seorang pegawai, lingkungan kerja fisik PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan memiliki 32 orang pegawai yang bekerja di 5 divisi atau bagian yang terdiri dari bagian Umum, Pengawasan, Keuangan, Jaringan, dan Pemasaran. Letak tata ruang yang cenderung berhimpitan antara satu meja kerja dengan meja kerja yang lain serta tidak adanya sekat ruang yang memisahkan satu divisi dengan divisi lain secara otomatis akan mengurangi rasa nyaman dan berakibat mengganggu konsentrasi untuk berfikir, kurangnya privasi yang berdampak hasil kerja kurang maksimal. Masalah Human Relation dan Kondisi lingkungan kerja fisik di atas mau tidak mau akan mempengaruhi etos kerja pegawai yang berada di dalamnya.

Memiliki 15.084 pelanggan bukan menjadi suatu hal yang mudah untuk pihak PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan, masalah komplain pelanggan yang dipicu oleh buruknya kualitas air PAM yang keruh, debit air yang kecil, bahkan tidak jarang para pelanggan yang datang dengan emosi menyampaikan komplain mereka, dari fenomena di atas tersebut akan timbul suatu hal yang berhubungan dengan masalah kepegawaian baik itu masalah disiplin, kinerja, kondisi lingkungan kerja serta etos kerja masing-masing pegawai. Disini peranan *human relation* tersebut diterapkan, bagaimana

pihak manajemen nantinya dapat membentuk suatu strategi yang tepat agar dapat membentuk tim kerja yang solid dan dapat bekerjasama dalam menghadapi dan menanggapi masalah yang terjadi secara sigap dan cerdas di perusahaan tempat mereka bekerja dengan melakukan komunikasi yang bersifat kekeluargaan yang melibatkan atasan dan bawahan.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Observasi, Studi dokumentasi, Wawancara, Angket/Kuesioner. Salah satu alat pengumpulan data dengan membuat sistem pernyataan secara tertulis dan dilengkapi dengan jawaban yang sudah tersedia sebagaimana dengan keadaan terstruktur. Pada proses pengolahan data, untuk menghitung masing-masing indikator, maka akan digunakan skala Likert, dimana ketentuan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta untuk memberi jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis data penelitian diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa *Human Relation* menu masakan termasuk dalam kategori cukup bagus. *Human Relation* dalam penelitian ini memberikan hasil yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai, artinya jika *Human Relation* semakin baik maka akan berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai makanan. Hal ini didukung oleh koefisien regresi sebesar 0,381 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,047 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dalam hal ini *Human Relation* berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Pegawai dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja perusahaan.

Hasil analisa data tentang variabel Kondisi Lingkungan Kerja Fisik diketahui sebagian besar responden menyatakan bahwa Kondisi Lingkungan Kerja Fisik termasuk dalam kategori baik. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik konsumen dalam penelitian ini memberikan hasil yang positif dan signifikan

terhadap Etos Kerja Pegawai, artinya jika Kondisi Lingkungan Kerja Fisik semakin baik maka akan berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai. Hal ini didukung oleh koefisien regresi sebesar 0,341 serta uji signifikansi parsial (uji t) yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 4,057 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kondisi Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh lebih besar terhadap Etos Kerja Pegawai dibanding dengan *Human Relation* pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan.

Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan dengan koefisien korelasi 0,746 dan nilai R Square sebesar 55,7 % dan sisanya sebesar 44,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar dari analisa variabel dalam penelitian ini. Selain itu tanda positif pada angka 0,557 menunjukkan adanya arah yang sama dari ketiga variabel tersebut, artinya semakin tinggi tingkat variabel *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik yang terjadi maka Etos Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan akan semakin meningkat.

Secara simultan variabel *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan dengan uji $F_{hitung} (18,237) > F_{tabel} (3,33)$ atau H_0 ditolak dan H_a diterima artinya koefisien regresi ganda adalah signifikan. Dengan demikian, *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka penulis membuat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan

dengan koefisien regresi sebesar 0,381 dengan signifikansi 0,005. Semakin baik *Human Relation*, maka semakin tinggi Etos Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan.

2. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan dengan koefisien regresi sebesar 0,341 dengan signifikansi 0,000. Semakin baik Kondisi Lingkungan Kerja Fisik, maka semakin tinggi Etos Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan.
3. Hasil penelitian ini menyatakan pengaruh variabel *Human Relation* (X_1) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik (X_2) dan Etos Kerja Pegawai ditunjukkan dari hasil analisis regresi ganda $\hat{Y} = 2,970 + 0,381X_1 + 0,341X_2 + e.$, artinya jika terjadi peningkatan variabel *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik maka Etos Kerja Pegawai semakin meningkat. Nilai *R square* (R^2) = 0,557 atau 55,7% menunjukkan bahwa variabel *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh sebesar 55,7% terhadap Etos Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan dan sisanya sebesar 44,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar dari analisa variabel dalam penelitian ini.

REFERENCES

- Abdurrahman.2002. *Prinsip-prinsip Human Relation*.
<http://jais-amq.blogspot.com/2010/08/human-relation.html>
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi*. Yogyakarta:BPFE
- Nitisemito, Alex . 2005. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
Kudus: Ghalia Indonesia.
- Chaplin, J.P. 2001. *Kamus Psikologi*. (Terjemahan: Kartono, K). Bandung: CV.
Pionir Jaya.
- Davis, Keith. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.

- Effendi, Onong Uchajana. 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Jakarta: Erlangga
- Ega, Widi Rukmana. 2010. *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hani, Handoko. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Daerliana. 2011. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PTPN II Kebun sampali Medan*. Skripsi. Medan : Universitas Negeri Medan
- Iga, Manuati Dewi. 2002. *Makalah. Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?*. Bali: Universitas Udayana
- Jansen Sinamo. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Newstorm.2000.(<http://repository.upi.edu/operator/tmmb0706257chapter2.pdf>)
- Rakhmat, Jalaludin. 2008.*Psikologi Komunikasi*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Rosmiani.2000. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja*. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/121136789/7046/1/08D00830.pdf>
- Santoso, S. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariat*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Setya, Ovi Prabowo. 2008. *Tesis.Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja dan Leadership terhadap etos kerja karyawan kantor pendapatan daerah di Pati*. Tesis. Surakarta : Manajemen UMS
- Setiana, Ely. 2002. *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan pada PT. Industri Sandang Nusantara Unit Patal Lawang*. Jurnal Vol 6, Pdf
- Sedarmayanti 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.

- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- The Liang Gie. 2003. *Unsur-unsur dalam lingkungan fisik*. (<http://dc390.4shared.com/doc/0yWPxM4C/preview.html>)
- Tim Penyusun. 2009. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan
- Toto Tasmara. 2002. *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pres. Hal :
Permohonan Pengisian Angket Responden
- Utomo, Prasetyo. 2006. *Analisis pengaruh pemberdayaan, lingkungan fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Patra Semarang Convention Hotel*) Tesis. Semarang : Manajemen UNS
- Wursanto. 2000. *Tujuan Human Relation*. (<http://www.lusa.web.id/hubungan-antar-manusia-human-relation/>)
- Wignjosoebroto, Sritomo. 2005. *Teknik Analisis Untuk Peningkatan produktivitas Kerja*. Surabaya : Gama Widya
- Zinun. 2002. (<http://jaringskripsi.wordpress.com/2009/09/25/aktivitas-human-relations-dalam-meningkatkan-motivasi-kerja-pegawai-kantor/>)