

# Pengaruh Human Relation dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja di PT. Parastar Distrindo

Oleh:

Debora Martina

182010200275

MANAJEMEN

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus 2023

# Pendahuluan

Perubahan keadaan ekonomi serta efek dari globalisasi menyebabkan tingginya tingkat kompetensi yang dibutuhkan berbagai perusahaan untuk mencapai peningkatan yang signifikan dalam sebuah perusahaan, dan sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menerapkan pelatihan terhadap SDM nya sehingga SDM sebuah perusahaan akan mahir dalam mengerjakan berbagai pekerjaannya sehingga produktifitas dan kinerja perusahaan dapat meningkat. Akan tetapi mengadakan pelatihan saja belum cukup, perekrutan dan pemeliharaan SDM yang memiliki kompetensi juga menjadi faktor pendukung dalam efektifitas kinerja sehingga diharapkan dapat dengan mudah dalam beradaptasi dan juga menyelesaikan pekerjaan yang mereka terima

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Bagaimana pengaruh human relation terhadap etos kerja karyawan ?
- Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap etos karyawan ?

# Literatur Riview

- **Human Relation**

Hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. hubungan antar manusia (Sumber daya manusia) untuk menciptakan suasana yang kondusif, sehingga antar karyawan di setiap divisi membangun human relation yang baik. Yang menyatakan bahwa indikator Human Relation adalah:

Adanya komunikasi

Pentingnya Individu

Adanya Pengarahan

Adanya keterbukaan

- **Disiplin Kerja**

suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya [8]. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Yang menyatakan bahwa indikator Disiplin Kerja adalah :

Faktor kehadiran karyawan

Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada standart kerja

Tingkat Kewaspadaan tinggi

Bekerja dengan etis

- **Etos Kerja**

Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator Etos Kerja yaitu :

Kerja adalah aktualisasi

Kerja adalah amanah

Kerja adalah seni

Kerja adalah kehormatan

Kerja adalah rahmat

Kerja adalah ibadah.

-

# Metode

- Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan jenis penelitian kuantitatif.
- Jumlah populasi sebanyak 120 pegawai kantor PT. Parastar Distrindo
- Lokasi penelitian di PT. Parastar Distrindo yang berlokasi di Jl. Jenggolo No. 2 I, Pucang-Sidoarjo Jawa Timur dan Jl. Kenjeran No. 213, Kelurahan Gading, Kecamatan Tambaksari kota Surabaya. Jawa Timur.
- Dalam kelompok data diskrit. Data diskrit ialah perolehan data dari hasil menghitung atau membilang yang bisa disebut dengan data nominal

Data diskrit ialah perolehan data dari hasil menghitung atau membilang yang bisa disebut dengan data nominal. Data nominal merupakan data yang biasa digunakan dalam penelitian yang menggunakan survey sebagai pengambilan data. Sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey dan olah data menggunakan teknik analisis SPSS Versi 22.

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuisisioner. Kuesioner atau angket berisi mengenai pertanyaan dalam bentuk tulisan yang diajukan kepada responden, angket yang digunakan menggunakan skala likert menggunakan skala likert dengan lima skala yang terdiri dari 1 (Sangat tidak setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Cukup Setuju), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju).

- Teknis analisis data yang digunakan peneliti adalah uji instrumen, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis berupa uji T dan Uji F.

# Hipotesis Penelitian

- H1: Human Relation berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja di PT. Parastar Distrindo.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja di PT. Parastar Distrindo.
- H3: Human Relation dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja di PT. Parastar Distrindo

# Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

## a) Uji Validitas

Salah satu teknik pengujian suatu data yang memiliki tujuan guna mengetahui tingkat validitas dari instrumen yang ada pada saat pengumpulan data melalui kuisisioner. Terdapat kriteria pengujian jika dikatakan valid, yakni :

- Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka dikatakan valid.
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka dikatakan tidak valid

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa setiap item pada tiga variabel penelitian ini memiliki  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang ada pada penelitian ini terbukti valid.

	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
	X1.1	0,804	0,179	Valid
	X1.2	0,820	0,179	Valid
	X1.3	0,653	0,179	Valid
	X1.4	0,894	0,179	Valid
	X2.1	0,428	0,179	Valid
	X2.2	0,546	0,179	Valid
	X2.3	0,728	0,179	Valid
	X2.4	0,849	0,179	Valid
	X2.5	0,824	0,179	Valid
	Y1.1	0,531	0,179	Valid
	Y1.2	0,334	0,179	Valid
	Y1.3	0,710	0,179	Valid
	Y1.4	0,732	0,179	Valid
	Y1.5	0,727	0,179	Valid
	Y1.6	0,721	0,179	Valid



# Uji Reabilitas

## a) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil bahwa variabel X1 human relation memiliki angka *cronbach's alpha* 0.807, variabel X2 disiplin kerja 0,655 dan variable Y etos kerja 0,703. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach alpha yang melebihi angka 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut terbukti reliabel

No.	Variabel	Cronbach' s Alpha		Keterangan
		Hitung	Standard	
1	Human Relation (X1)	0,807	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (x2)	0,655	0,60	Reliabel
3	Etos Kerja (Y)	0,703	0,60	Reliabel

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach alpha yang melebihi angka 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut terbukti reliabel.

# Uji Asumsi Klasik

## a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Penulis menggunakan uji Kolmogrov- Smirnov dalam menganalisis data yang telah tersedia dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila analisis yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Apabila analisis yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS

. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test		
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	205196987
Most Extreme Differences	Absolute	.048
	Positive	.046
	Negative	-.048
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072,d

Hasil uji normalitas data pada table diatas memperlihatkan bahwa nilai Asymp. Sig. yang dihasilkan adalah 0,072 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga data penelitian ini berdistribusi normal.

# Uji Asumsi Klasik

## a) Uji linieritas

Uji linieritas untuk mengetahui apakah hasil tersebut linear secara signifikan atau sebaliknya, maka harus dilakukan pengujian melalui SPSS pada fitur test for linearity dengan nilai signifikansi  $> 0,05$  agar dapat dikatakan memiliki hubungan secara linear secara signifikan.

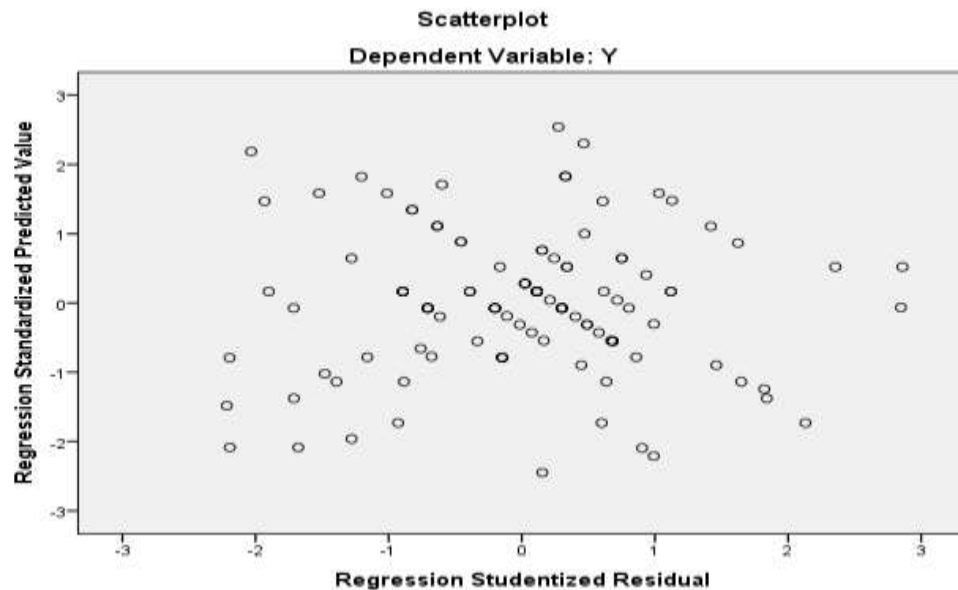
•Hasil Uji Linieritas			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	143,560	9	15,951	2,875	,004
		Linearity	104,577	1	104,577	18,846	,000
		Deviation from Linearity	38,983	8	4,873	,878	,537
	Within Groups		610,407	110	5,549		
	Total		753,967	119			

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa setiap variabel memiliki nilai tolerance 0,958 dan 0,958 dimana lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak adanya gejala multikolinearitas.

# Uji Asumsi Klasik

## a) Uji Heteroskedastisitas

Salah satu teknik dalam menguji model regresi apakah terdapat perbedaan varian yang ada pada residual pengamatan satu dengan yang lainnya. Jika tidak ada suatu pola tertentu, serta tidak menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, maka dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas



Dapat dilihat dari gambar diatas bahwa titik titik jawaban responden telah menyebar serta tidak membentuk suatu pola, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas

# Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,121	2,246		3,171	,002
	X1	,552	,081	,505	6,795	,000
	X2	,373	,103	,269	3,617	,000

A. Dependent Variable: Y

Model analisis regresi linier berganda pada penelitian ini yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$
$$Y = 7,121 + 0,552 X_1 + 0,373 X_2$$

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan menjadi :

1) Constant

Nilai konstanta sebesar 7,121 dapat dikatakan bahwa variabel independent yang terdiri dari Human Relation (X1) dan Disiplin Kerja(X2) = 0, atau dengan kata lain konstan, maka dari itu variabel dependent yakni Etos Kerja memiliki nilai sebesar 7,121.

1) Human Relation (X1)

Nilai koefisien variabel Human Relation sebesar 0,552 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai variabel Human Relation (x1) mengalami kenaikan dengan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan pada variabel Etos Kerja (Y) dengan nilai sebesar 0,552.

1) Disiplin Kerja (X2)

Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,373 sehingga dapat dikatakan bahwa jika nilai variabel Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan dengan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan pada variabel Etos Kerja dengan nilai sebesar 0,373.

# Uji t, dan Uji F

- Uji t

- Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan agar mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan adanya fakta.

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,121	2,246		3,171	,002
	X1	,552	,081	,505	6,795	,000
	X2	,373	,103	,269	3,617	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pengujian pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Human Relation (X1)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan t hitung sebesar 6,795 yang artinya lebih besar dari t tabel dengan nominal 1,980. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka artinya variabel Human Relation berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Etos Kerja.

1. Disiplin Kerja (X2).

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan t hitung sebesar 3,617 yang artinya lebih besar dari t tabel dengan nominal 1,980. Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Etos Kerja.

## Uji Simultan (Uji F)

- Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel human relation (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel *etos kerja* (Y). Berdasarkan pengujian uji F, hasil pengujian disajikan pada tabel di bawah ini :

. Hasil Uji Simultan (Uji F)		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288,351	2	144,176	36,228	,000 <sup>b</sup>
	Residual	465,616	117	3,980		
	Total	753,967	119			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dapat dilihat dari tabel diatas, F hitung memiliki nominal sebesar 36,228 dimana lebih besar dari F tabel yang memiliki nominal 3,07. Nilai signifikansi 0,000 nampaknya lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Maka hasil penelitian ini menunjukkan  $H_0$  ditolak kemudian  $H_1$  diterima, yang artinya variabel Human Relation (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja (Y).



# Pembahasan

- Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari [12] Human Relation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja, dimana human relation sebagai faktor yang terpenting dalam suatu hubungan kerjasama antara dua individu atau lebih, khususnya dalam hubungan interaksi sosial. Buruk atau baiknya hubungan ini diukur dari adanya kepercayaan yang bersifat timbal balik antara satu orang dengan orang lain dari adanya suatu penghormatan dan penghargaan dan rasa tolong menolong yang kokoh. Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri pegawai didalam suatu organisasi akan membuat pegawai tersebut efektif dalam bekerja. Sikap tanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja disuatu instansi merupakan perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi.
- Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari [14] Kedisiplinan adalah hal yang utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk menunjukkan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan. Hal tersebut didukung oleh [15] bahwa kedisiplinan berguna untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan mencapai sesuatu yang ditetapkan oleh perusahaan.
- Penelitian ini sejalan dengan [16] dimana Human Relation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja Saat hubungan antar pegawai terjalin dengan baik maka mereka akan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan maksimal, sehingga mampu meningkatkan etos kerja pegawai. Jika seorang pegawai dihadapkan dengan suatu masalah dalam pekerjaannya, maka pegawai lain akan membantu menyelesaikan masalah tersebut, sehingga pegawai yang mengalami kesulitan akan lebih semangat dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Dengan menjalin hubungan yang harmonis dan menyenangkan akan mampu membuat suasana kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan etos kerja karyawan. Sedangkan dalam disiplin kerja penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya [17] yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mendorong semangat kerja untuk mewujudkan tujuan lembaga serta memberikan pelayanan yang prima dan maksimal.



# Kesimpulan

- Berdasarkan penjabaran hasil analisis dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Human Relation mempengaruhi Etos kerja secara positif serta signifikan.

- Hasil eksplorasi saat ini sejalan oleh [19] bahwa variabel Human Relation mempengaruhi Etos kerja karyawan Pt parastar wilayah sidoarjo dan surabaya secara positif serta signifikan. Sejalan dengan [20] bahwa variabel Human Relation mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Pt Parastar Wilayah sidoarjo dan Surabaya secara positif dan signifikan. Disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan saat ini menunjukkan  $H_0$  ditolak serta  $H_1$  diterima, dimana variabel Human Relation mempengaruhi Etos Kerja secara parsial.

1. Disiplin Kerja mempengaruhi Etos kerja secara positif serta signifikan .

- Hasil eksplorasi saat ini sejalan oleh [21] bahwa variabel Disiplin Kerja mempengaruhi Etos kerja karyawan Pt parastar wilayah sidoarjo dan surabaya secara positif serta signifikan. Sejalan dengan [22] bahwa variabel Disiplin Kerja mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Pt Parastar Wilayah sidoarjo dan Surabaya secara positif dan signifikan. Disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan saat ini menunjukkan  $H_0$  ditolak serta  $H_1$  diterima, dimana variabel Disiplin Kerja mempengaruhi Etos Kerja secara parsial.

-

# Referensi

M. Hasibuan, "Manajemen SDM," Edisi Revisi, Cetakan ke Tigabelas, Jakarta Bumi Aksara.

S. &. Jensen, "Corporate Kerja Profesional," Jakarta : Insitut Dha Mardika.

Darojat, "Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat," PT Refika Aditama, 2015.

Istijanto., "Aplikasi Praktis Riset Pemasaran," Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2015.

R. Kardina, "Analisis Pengaruh Human Relation dan kondisi lingkungan kerja terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai," Skripsi.

R. Vertikal, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan," Dari Teori Praktik PT, Raja Grafindo Persada, 2017.

D. A. Sugianti, "Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman," Bussines Management and Entrepreneurship Journal.

Siswanto, "God Corporate Governance : Tata Kelola Perusahaan yang sehat," Jakarta : Damar Media Pustaka, 2016.

# Referensi



# Referensi

- M. Hasibuan, "Manajemen SDM," *Edisi Revisi, Cetakan ke Tigabelas, Jakarta Bumi Aksara.*

