Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 2 (2024): Juli, 1763-1766
DOI: 10.33087/jiubj.v24i2.5244

Pengaruh Hubungan antar Manusia dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja pada Pegawai Kantor Camat Batin XXIV Kabupaten Batang Hari

Etty Siswati, Nadiatul Khoiroh, Niki Kosasi, Evi Fauzani, Sari Narulita
Universitas Graha Karya Muara Bulian
Correspondence: ettysiswati793@gmail.com, nadiatulkhoiroh88@gmail.com, kosasih_1087@ymail.com, evifauzani65@gmail.com

Abstract. *The aim of this thorough is to clarification the impact of human relations, working environment and employee behavior on society on Kantor Camat Batin XXIV Kabupaten Batang Hari. A comprehensive analysis method uses a number of background analysis tools. Measurement of the variable Human Relations (X1), Working Environment (X2) and Employee Behavior (Y) as dependent variable was carried out using t- and F-test. The aim of partial thorough (t test) is that the t-value of human relations 8,670 from the t table number 1,649. This through explain that human relations have an impact to employee behavior on society at batin XXIV District Head Office. Working Environmental Conditions, result of t-count value 3,321. The t-table number is 1,649. With an impact on employee's behavior on District Camat Batin XXIV Batang Hari Regency. Training, inter-human relations, work environment conditions simultaneously (F Test) obtained Fcount 78.533 > Ftable is 2.90, which means that Human Relations (X1), Working Environment (X2) have a positive impact simultaneously to Employee Behavior on Camat Batin XXIV Batang Hari Regency.The resulting adjust R squere is equal to 83.3 %. Therefore, we can confirm that the percentage change between Human Relationship, Working Environment and employee Behavior on District Camat Batin XXIV Batang Hari Regency.*

Keywords*: human relations, working environment and employee behavior on society*

PENDAHULUAN

Salah satu aset terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia dan jika dikelola dengan baik maka akan menambah nilai dan keuntungan bagi perusahaan, dengan cara meningkatkan dan menjaga kualitas (Mangkunegara, 2019). Orang yang mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya manusia dan memecahkannya apabila sumber daya manusia diperioritaskan dengan mengembangkan talent, untuk mengembangkan bakat, dan menggunakannya di perusahaan maka perusahaan akan menjadi kuat dan sejahtera, serta produktivitas meningkat.

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang membujuk seseorang untuk melayani orang lain di tempat kerja dan organisasi, meningkatkan semangat kerja dan kerjasama, serta mencapai hasil yang memuaskan. Arti penting dari *human relations* dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sebagai penghubung antara karyawan dengan rekan kerja atau anatara bawahan dengan pimpinan dan merupakan sarana komunikasi dalam pelaksanaan human relations dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah sebagai penghubung antara karyawan dengan rekan kerja atau antara bawahan dengan pimpinan dan merupakan sarana komunikasi dalam pelaksanaan *human relations*, sehingga pimpinan perusahaan dapat berkomunikasi dengan karyawan.

Komunikasi yang baik dapat menciptakan kenyaman dan kenyaman dapat menciptakan kondisi yang harmonis serta menciptakan etos kerja yang tinggi dalam melakukan tugasnya. Maka *human relation* menjadi faktor penting bagi perusahaan untuk dapat meningkatan etos kerja karyawan dalam mencapai target perusahaan. Menurut Anngi Octaviani (2020) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada sekitar para pegawai dan yang mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan interaksi langsung dengan orang lain yang kedudukannya lebih tinggi, kedudukannya sama atau kedudukannya lebih rendah. Lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman dalam pekerjaannya dan mencapai hasil yang maksimal. Salah satu pengaruh perusahaan atau organisasi dapat mencapai target adalah dengan kondisi pegawai yang bekerja secara nyaman. Pegawai mampu melakukan kerjasama yang baik jika mereka melakukan pekerjaannya dengan melandasi etos kerja yang tinggi.

Semangat kerja merupakan etos kerja seorang individu atau sekelompok karyawan, yang didasarkan pada perilaku dan gagasan bisnis yang diterima dan dicapai melalui komitmen dan sikap positif dalam dunia kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) semangat kerja adalah merupakan etos suatu prinsip yang dihormati dan ditegakkan secara langsung, serta suatu praktik yang diterima dan dijadikan sebagai kebiasaan wajar yang harus dipelihara dan ditegakkan dalam lingkungan organisasi.

Etos kerja dapat terbentuk jika pegawai mempunyai kemauan untuk melakukan tugasnya dengan maksimal.faktor mempengaruhi terbentuknya semangat kerja yaitu hubungan serta komunikasi yang lancar dan baik antara pegawai. Memiliki komunikasi yang baik akan lebih memudahkan dalam melakukan pekerjaan dan tepat waktu dalam mencapai target yang diberikan. Pentingnya membangun komunikasi antar pegawai dengan cara kita bisa memahami dan menghargai perasaan manusia dan bagaimana cara kita menerima orang lain dengan baik dalam lingkungan bekerja untuk menciptakan keharmonisan serta kenyamanan yang memberikan memberikan pengaruh di lingkungan kerja pada peningkatan kinerja dan akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal dan memuaskan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan atau pegawai kantor Camat Batin XXIV. Kantor Camat Batin XXIV adalah satu dari beberapa kantor kecamatan yang ada di Kabupaten Batang hari Provinsi Jambi di bidang pengelolaan dan pengawasan desa yang ada di Kecamatan Batin XXIV dengan jumlah 19 pegawai Negeri Sipil (PNS) sedangkan pegawai honor 13 orang. Masalah di dalam hal *human relation* yang terjadi di Kantor camat Batin XXIV adalah komunikasi antar pegawai yang belum berjalan lancar (miss communication) antar pegawai maupun ke atasannya, apabila sesama pegawai atau dari pegawai ke atasan dapat membangun hubungan antar manusia (human relation) yang baik atau komunikasi yang lancar maka tidak akan ada terjadinya kesalahan.

Sementara didalam lingkungan kerja Kantor Camat Batin XXIV, berdasarkan Lingkungan fisiknya terlihat rapi indah dan tidak kotor, tidak bising, memiliki ruangan yang nyaman dan bersih, serta dapat peralatan yang memadai yang sesuai standar yang telah ditetapkan pemerintah, namun untuk lingkungan berkomunikasi kurangnya hubungan atau interaksi atasan ke pegawai, didalam lingkungan kerja non fisik sangat dibutuhkan untuk membangun human relation yang baik, karena di kantor Camat Batin XXIV untuk lingkungan fisiknya sendiri sudah sangat membantu karena semua fasilitas yang mendukung, jadi untuk membuat lingkungan kantor lebih terasa nyaman lagi maka sesama pegawai harus saling membangun komunikasi yang lebih baik lagi.sementara untuk membentuk etos kerja, beberapa faktor yang diperlukan adalah hubungan antar manusia dan lingkungan tempat kerja, dengan terciptanya hubungan antar manusia yang harmonis antar pegawai dan tempat kerja yang baik maka semangat kerja akan tercipta sehingga dapat membantu dalam mencapai target.

Komunikasi antara pegawai dan tempat bekerja adalah sesuatu yang sangat perioritas untuk suatu organisasi dan lingkungan kerja dalam menambah semangat dalam bekerja karena perannya dengan sesama pegawai kantor. Walaupun komunikasi dan interaksi pegawai dalam organisasi itu baik tetapi jika apabila tidak baik dan tidak kondusif dengan kondisi kantor, maka tujuan kantor tidak akan tercapai dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Camat Batin XXIV Kabupaten Batang Hari.

METODE

Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang berbentuk assosiatif digunakan untuk meneliti pengaruh antara variabel atau lebih. Pada Kantor Camat .Batin XXIV Kabupaten Batang Hari. Responden pada penelitian adalah sebanyak 32 karyawan Kantor Camat Batin XXIV Kabupaten Bitang Hari. Penelitian ini bersumber yaitu data primer yang didapat dari hasil kuisioner yang diberikan kepada responden, serta data skunder yaitu sejarah singkat organisasi,jumlah pegawai dan struktur organisasi. Metode yang digunakan adalah metode sensus dalam metode penetuan sampelnya. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial digunakan analisis regresi linier berganada serta berpengaruh dominan variabel terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2024).

HASIL

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.690	1.662		.415	.681
	Hubungan Antar Manusia	.539	.062	.741	8.679	.000
	Kondisi – Lingkungan Kerja	.254	.077	.283	3.321	.002

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 dapat dirumuskan persamaan regresi linier sebagai berikut: $Y = 6{,}90 + 0{,}539X_1 + 0{,}254X_2$. Persamaan regresi ini menjelaskan:

1. Variabel hubungan antar manusia (X_1), kondisi lingkungan kerja (X_2) bernilai nol maka etos kerja pegawai (Y) adalah 6.90.
2. Variabel hubungan antar manusia (X_1) 0,539 jika terjadi kenaikan nilai hubungan antar manusia sebesar satu satuan, maka variabel etos kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,539 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Variabel kondisi lingkungan kerja (X_2) 0,254 naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja guru (Y) akan meningkat sebesar 0,254 dengan asumsi varibel lain nol.

Hasil uji parsial t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen hubungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja, terhadap etos kerja pegawai Kantor Camat Batin XXIV Kabupaten Batang Hari.

1. Hubungan antara manusia (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 8,674. Dengan demikian $t_{hitung} = 8.674 > t_{tabel} = 1{,}649$ Hubungan antar manusia secara parsial berpengaruh terhadap etos kerja pegawai di Kantor Camat Baitn XXIV Kabupaten Batang Hari.
2. Kondisi lingkungan kerja (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 3.321. Dengan demikian $t_{hitung} = 3.321 > t_{tabel} = 1{,}649$ dan kondisi lingkungaan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Kantor Camat Batin XXIV Kabupaten Batang Hari.

Tabel 2
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.505	2	33.752	78.533	.000[b]
	Residual	12.464	29	.430		
	Total	79.969	31			

Sumber: data olahan

Tabel 2 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 78.533 lebih besar dari F_{tabel} yakni 2,90 jadi disimpulkan bahwa hunungan antar manusia, kondisi lingkungan kerja, berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Kantor Camat Batin XXIV Kabupaten Batang Hari.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919[a]	.844	.833	.65558

Sumber: data olahan

Tabel 3 dapat diketahui jika Adjusted R square adalah sebesar 0.833 Hal ini menunjukan bahwa etos kerja pegawai Kantor Camat Batin XXIV sebesar 83,3% dipengaruhi oleh variabel hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini didukung penelitian sebelumnya, yaitu penelitian Haryuni & Seno (2022); Noviyanti (2022), Saman et.al (2022) dan penelitian Yusuf (2022).

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh baik secara simultan dan parsial variabel hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja pada pegawai Kantor camat Batin XXIV Kabupaten Batang Hari.

DAFTAR PUSTAKA

Haryuni, Sri & Andri Seno, 2022. Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional I Cabang Dumai.

Noviyanti, 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grace Solution. Batam: Universitas Putera Batam.

Mangkunegara, A. A. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Octaviani, A. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sugiyono. 2024. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Saman, Muhammad., et.al, 2022. Dampak Etos Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Musi Rawas. Sumatra Selatan: Universitas Bina Insan Lubuk Linggau.

Yusuf, 2022. Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Seafood Industrial Grub (SIG) Asia Bitung. Sulawesi Tengah: Universitas Kristen Indonesia Toraja.