

**PERANAN HUMAN RELATION TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR KECAMATAN TAPIAN NAULI KABUPATEN TAPANULI TENGAH**

**Mansur Tanjung**

**STIE Al Washliyah Sibolga**

**(Naskah diterima: 1 September 2020, disetujui: 28 Oktober 2020)**

***Abstract***

*This study aims to see the effect of human relations on the work ethic of employees at the Tapan Nauli District Office, Central Tapanuli Regency. To answer these problems, a qualitative descriptive research design and quantitative analysis. The population in this study were all employees at the Tapan Nauli District Office, Central Tapanuli Regency which could be 30 (thirty) people and because the population was less than 100 people, the sample taken was the entire population of 30 people. Determination of samples or respondents is also determined by research informants, namely leaders in the organization. The results showed that, with the existence of human relations at the Tapan Nauli District Office, Central Tapanuli Regency, this has a positive relationship and influence on the work ethic of employees which can be seen from the increase in service. Based on a simple linear regression model the regression equation  $Y = 9.627 + 0.856 X$ . This means that the influence of the dependent variable (work ethic) is determined by the independent variable (human relations) with a regression coefficient of 0.856, where one unit of variable X (human relation) is added or certain value then the variable Y (work ethic) will also increase multiplied by that particular value. From the hypothesis test, the  $t$  value > from the  $t$  table value ( $6,744 > 2,048$ ) then the alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted, so the hypothesis proposed in CHAPTER I can be "accepted".*

**Keywords:** *Human Relations and Work Ethic*

***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation* terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. Untuk menjawab permasalahan tersebut digunakan desain penelitian deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 30 (tiga puluh) orang dan dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sampel yang diambil adalah seluruh jumlah populasi sebanyak 30 orang. Selain penetapan sampel atau responden juga ditetapkan informan penelitian yaitu unsur pimpinan dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, dengan adanya *human relation* pada Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah, hal tersebut memiliki hubungan dan pengaruh positif terhadap etos kerja pegawai yang dapat dilihat dari adanya peningkatan pencapaian kerja. Berdasarkan model regresi linier sederhana diperoleh

persamaan regresi  $Y = 9,627 + 0,856 X$ . Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (etos kerja) ditentukan oleh variabel bebas (*human relation*) dengan koefisien regresi sebesar 0,856, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (*human relation*) atau nilai tertentu maka variabel Y (etos kerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut. Dari uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} >$  dari nilai  $t_{tabel}$  ( $6,744 > 2,048$ ) maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, jadi hipotesis yang diajukan pada BAB I dapat “Diterima”.

**Kata Kunci:** Human Relation dan Etos Kerja

## I. PENDAHULUAN

Dewasa ini, organisasi pemerintahan diarahkan semakin berorientasi pada mutu kerja yang berhubungan dengan masyarakat yang menuntut perubahan berskala besar, dan perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi yang tepat untuk dijalankan. Ada banyak strategi yang dapat diandalkan dalam hal ini, satu diantaranya adalah dengan membentuk SDM yang mampu bekerja sama dan sama-sama bekerja, dengan begitu organisasi akan dapat menciptakan kelompok-kelompok kerja yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi, dengan tujuan dapat membentuk sikap serta perilaku pegawai yang sesuai dengan visi dan misi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Etos kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat bekerja dengan baik dan efektif, supaya pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Apabila pegawai dalam organisasi

memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaan, dapat dikatakan organisasi akan mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya.

Kemudian, dengan adanya etos kerja yang tinggi akan menjadikan pegawai bersedia bekerja sama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja dalam organisasi, salah satunya adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*human relation*).

Tuntutan terhadap perubahan yang cepat menuntut adanya terobosan organisasi secara

proaktif harus mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan. Untuk dapat unggul, maka organisasi harus adaptif dan fleksibel yang kemudian menuntut organisasi melakukan perubahan dalam organisasi itu sendiri, dan perubahan akan berjalan lancar apabila dimulai dengan niat baik dan membangun hubungan antar manusia (*human relation*) dari para pelaku yang ada didalam organisasi, baik itu pada tingkat pengambil keputusan (pimpinan) maupun pada tingkat pegawai.

Hubungan antar manusia (*human relation*) merupakan komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah masuk pada tahap psikologis yang komunikator. Komunikasi yang saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama.

Interaksi pegawai di lingkungan organisasi tidak dapat dipisahkan dengan semua kegiatan melaksanakan tugas dan fungsi antara pegawai yang satu dengan yang lain demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam organisasi merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai, pegawai dengan

pimpinan, maupun organisasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan.

Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana pegawai mampu menerima orang lain di luar dirinya dengan apa adanya, agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik, dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang sedang atau akan dijalankan.

Terlepas dari persoalan dimaksud, sebagai pegawai sektor publik seperti Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah yang terus menerus berhubungan dengan kepentingan masyarakat, harus memiliki etos kerja yang diharapkan dapat menumbuhkan produktifitas yang berakibat positif bagi organisasi. Etos kerja sendiri terbentuk apabila pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal, baik dan efektif, sebab jika etos kerja pegawai suatu organisasi rendah ketika melakukan pekerjaannya maka organisasi akan mengalami kerugian karena pegawai tidak akan bisa bekerja dengan seluruh kemampuan yang ada padanya

Dari hasil observasi atau pengamatan yang penulis lakukan pada Kantor Kecamatan

Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah, diketahui bahwa etos kerja pegawai belum maksimal dan perlu ditingkatkan. Lebih lanjut, adapun alasan penulis memilih Kantor Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai organisasi yang diteliti karena Kantor Kecamatan Tapian Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah, memiliki tugas yang cukup banyak baik yang langsung maupun tidak langsung bersentuhan dengan masyarakat, sebagai pelaksana program pengembangan dan pembangunan pemerintahan di Kecamatan Tapian Nauli, sehingga etos kerja pegawainya sangat diharapkan meningkat agar tercipta pelayanan prima terhadap masyarakat.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **2.1 Human Relation**

Menurut **Onong Uchjana (2009:138)** *human relation* adalah “Hubungan manusia yang termasuk ke dalam komunikasi antar personal sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang, secara dialogis dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu komunikasi karena sifatnya berinteraksi, mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku seseorang”.

Menurut **Keith Davis (2006:60)** adalah “Komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap

psikologis yang komunikator dan komunikan-nya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama”.

Kemudian **Siagian (2007:110)** menjelaskan bahwa “Inti dari keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan, sedangkan inti kepemimpinan adalah *human relation*”. Baik buruknya manajemen tergantung pada baik buruknya kepemimpinan, sedangkan kepemimpinan tersebut tergantung baik buruknya *human relation* yang diterapkan dalam organisasi, *human relation* yang dimaksud disini adalah hubungan yang baik yang dilakukan antara pegawai dengan pegawai dan pegawai dengan atasan dalam organisasi”.

### **2.2 Tehnik Human Relation**

*Human relation* merupakan dasar untuk keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut **Onong Uchjana, (2009:141)** menjelaskan “*Human relation* dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia”. Peranan *human relation* dalam dunia kerja dengan intensitas yang tinggi, dilakukan untuk menangani orang yang menderita stres kerja atau frustrasi. Stres kerja atau frustrasi dapat terjadi pada diri seseorang karena masalah yang tidak dapat

dipecahkan olehnya. Setiap orang yang menderita stres kerja atau mengalami frustrasi dapat dilihat dari tingkah lakunya, ada yang berdiam atau merenung, murung, putus asa, mengasingkan diri ataupun mencari alasan untuk menutupi kemampuannya.

Dalam kehidupan sehari-hari siapa pun akan menjumpai masalah, ada yang mudah dipecahkan dan ada yang sukar. Akan tetapi masalah yang bagaimanapun akan diusahakan supaya hilang. Dalam kegiatan hubungan manusiawi ada cara atau teknik yang biasa digunakan untuk membantu mereka yang menderita frustrasi yakni dengan *counseling*. Yang bertindak sebagai konselor (*counselor*) bisa pemimpin organisasi, kepala humas, atau kepala-kepala lainnya (kepala bagian, seksi, dan lain-lain). Tujuan konseling ialah membantu konseli (*counselee*), yakni pegawai yang menghadapi masalah atau yang menderita frustrasi, untuk memecahkan masalahnya sendiri atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya.

### **2.3 Prinsip dan Hambatan Human Relation**

Dalam dunia kerja, pegawai dituntut untuk saling bekerja sama dalam melaksanakan semua pekerjaan agar tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai dengan

baik, sehingga prinsip *human relation* (hubungan antar manusia) ini sangat penting dimiliki oleh setiap pegawai. Adapun prinsip-prinsip *human relation* (hubungan antar manusia) menurut Siagian (2007:7) sebagai berikut:

- a. Suasana kerja yang menyenangkan, yaitu pekerjaan yang menarik, hubungan kerja yang intim, lingkungan kerja yang memberikan motivasi dan perlakuan yang adil.
- b. Hubungan kerja yang serasi, yaitu hubungan formalitas dan informalitas yang wajar dalam hubungan kerja.
- c. Penempatan tenaga kerja yang tepat, yaitu setiap orang harus ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kecakapan mereka.

Kemudian, faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator ialah mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangi komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan. Apabila dikonfrontasikan dengan suatu bentuk komunikasi yang tidak disukainya karena mengganggu kedudukan pendidikan, atau kepentingannya maka orang tersebut biasanya mencemoohkan komunikasi tersebut atau mungkin

pula mengelakkan secara acuh tak acuh mendiskreditkan pesan komunikasi sebagai hal yang sukar dimengerti.

Gejala mencemoohkan dan mengelakkan suatu komunikasi untuk kemudian mendiskreditkan atau menyesatkan pesan komunikasi, dinamakan *evasion of communication*. **Abdurrahmat (2006: 122)** menjelaskan “Hambatan *human relation* pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif”. Kemudian, **Onong Uchjana (2009:52)** menjelaskan hambatan *human relation* yaitu

Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya *human relation* yang tidak disengaja dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif ialah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi. Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, prejudice, tamak, iri hati, apatisme dan sebagainya.

Lebih lanjut, **Onong Uchjana (2009:55)** menjelaskan bahwa “Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, prejudice, tamak, iri hati, apatisme dan sebagainya”.

Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator ialah mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangkan komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa hambatan hambatan yang ada pada *human relation* adalah saat seseorang dihadapkan dengan suatu bentuk komunikasi yang kurang atau bahkan tidak disukai karena beberapa alasan, maka biasanya seseorang itu akan memandang rendah komunikasi yang terjadi, mungkin pula menghindar dengan cara tidak begitu peduli kepada pesan komunikasi yang disampaikan. Gejala memandang rendah, menghindar dan tidak begitu peduli dengan komunikasi tersebut dinamakan penghindaran komunikasi (*evasion of communication*) sehingga *human relation* tidak tercipta dengan baik.

## **2.4 Kepemimpinan dan *Human Relation***

Apabila ada keinginan, bahwa lewat seorang pemimpin akan dapat tercipta *human relation* yang baik. Hal ini adalah merupakan keharusan karena menurut **Rivai (2006:**

35) seorang pemimpin harus mempunyai 3 (tiga) keterampilan yaitu:

- a. Keterampilan Teknis
- b. Keterampilan Antar pribadi
- c. Keterampilan Konseptual “

Salah satu yang terpenting keterampilan yang dimiliki pimpinan dalam menciptakan *human relation* dalam organisasi adalah keterampilan antar pribadi. Adapun yang dimaksud dengan keterampilan antar pribadi menurut **Rivai (2006:38)** adalah “Pengetahuan tentang perilaku manusia/kelompok, kemampuan untuk mengetahui perasaan orang lain, kemampuan memberikan motivasi dan kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan persuasif”. Oleh karena *human relation* adalah merupakan ruang lingkup komunikasi, maka seorang pimpinan perlu memperhatikan komunikasi yang efektif. Menurut **Eko Susanto (2009:13)** manfaat komunikasi efektif dalam *human relation*, yaitu:

- a. Dapat melaksanakan kepemimpinan
- b. Dapat memberi inspirasi kepada orang lain
- c. Dapat memperoleh kepercayaan dan rasa hormat
- d. Dapat memperluas dan mempermudah pergaulan
- e. Dapat membuat oranglain memiliki rasa percaya diri

f. Dapat menyampaikan inspirasi yang diinginkan

Dari sudut perilaku dalam melaksanakan *human relation*, seorang pimpinan secara rasio harus mengetahui dan memahami perilaku individu, perilaku individu dalam kelompok dan perilaku antar kelompok. dengan mengetahui perilaku-perilaku yang tersebut, seorang pimpinan sudah dapat melakukan teknik *human relation*, antara lain pendekatan kepribadian dari sudut pendidikan, budaya dari sudut emosi, sudut harga diri dan lain sebagainya.

### **2.5 Indikator Human Relation**

Menurut **Gary Dessler (2010:180)** menyatakan bahwa *human relation* dapat diukur melalui beberapa indikator diantaranya adalah:

- a. Pentingnya individu
- b. Saling menerima
- c. Kepentingan bersama
- d. Komunikasi terbuka
- e. Partisipasi.
- f. Pengakuan
- g. Moralitas

### **2.6 Etos Kerja**

Menurut **Surya Dharma (2009:47)** Etos Kerja adalah “Sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan”. Sedangkan, **Pandji**

**Anoraga (2006:55)** menjelaskan etos kerja adalah “Suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja”. Kalau pandangan dan sikap itu melihat bekerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia sebagai etos kerja itu akan tinggi. Sebaliknya kalau melihat kerja sebagai suatu hal yang tak berarti untuk kehidupan manusia. Kemudian **Moeheriono (2010:62)** menjelaskan etos kerja sebagai “Suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk meraih hasil yang optimal”.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

## **2.7 Karakteristik Etos Kerja**

Etos kerja merupakan suatu sikap dan memberikan makna sebagai aspek evaluasi yang dimiliki karyawan dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Etos kerja memiliki banyak karakteristik yang dapat dipahami, ada individu yang memiliki karakter-

istik etos kerja yang tinggi dan ada yang memiliki karakteristik etos kerja yang rendah. Menurut **Darodjat (2015:57)** individu yang memiliki karakteristik yang tinggi dapat dilihat dari :

- a. Memiliki motivasi kerja, yaitu motivasi dalam diri dan dari luar diri individu.
- b. Memiliki orientasi kemasa depan.
- c. Moralitas adalah sikap keseriusan dalam bekerja.
- d. Kerja keras serta menghargai waktu.
- e. Kedisiplinan dalam bekerja, bertanggung jawab.
- f. Hemat dan sederhana.
- g. Tekun dan ulet.

Berdasarkan pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, menurut **Ferry Novliadi (2009:4)** ada 8 karakteristik etos kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Kerja adalah rahmat.

Kerja adalah rahmat merupakan kesadaran dan pengakuan bahwa kerja adalah anugerah yang harus disyukuri dan direspon dengan rasa terimakasih kepada Tuhan.

- b. Kerja adalah amanah.

Jika menganggap kerja sebagai amanah, seseorang tentu akan bekerja dengan benar, tekun, berkomitmen dan penuh tanggung jawab.



c. Kerja adalah panggilan.

Kerja adalah panggilan Tuhan atau seruan idealisme yang mengandung kebenaran, keadilan, dan keluhuran. Dengan prinsip ini, seseorang akan bekerja sampai tuntas, penuh integritas (jujur dengan apa yang dipikirkan, dibicarakan dan dilaksanakan).

d. Kerja adalah aktualisasi.

Aktualisasi diri adalah pengembangan dan peningkatan potensi diri. Hal tersebut dapat dicapai melalui pengerahan energi kerja dan energi pikir yang dilaksanakan dengan konsisten yang mana nantinya menghasilkan kompetensi diri yang semakin hari semakin tinggi.

e. Kerja adalah ibadah.

Bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Tuhan melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian. Dengan memandang kerja sebagai ibadah, maka seseorang melakukan kerja dengan tujuan memuliakan Tuhan dan membantu sesama manusia.

f. Kerja adalah seni.

Dalam setting pekerjaan, seni tercermin dalam pengungkapan rasa keindahan seseorang melalui materi pekerjaan, yang mendatangkan kesukaan dan gairah, serta bersumber

pada aktivitas - aktivitas kreatif, artistic dan interaktif.

g. Kerja adalah kehormatan

Respon yang tepat untuk menjaga kehormatan tersebut adalah dengan bekerja sebaik-baiknya, penuh ketekunan, keunggulan, bertanggung jawab dan tetap berfokus pada kepuasan pelanggan, sehingga menampilkan mutu yang setinggi-tingginya.

h. Kerja adalah pelayanan.

Menghayati pekerjaan sebagai pelayanan memerlukan transedensi yang artinya melampaui. Secara teknis yaitu melampaui harapan konsumen demi kepuasan konsumen.

## **2.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif yang dapat dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja tersebut.

Menurut **Pandji Anoraga (2006:42)** etos kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, antara lain :

### **1. Faktor internal**

Faktor internal terdiri atas motivasi dan keteguhan pribadi. Faktor internal merupakan

faktor yang berasal dari dalam diri individu. Terdiri atas motivasi dan keteguhan pribadi. Seseorang yang memiliki keteguhan pribadi diwujudkan dengan kemampuan dalam mengendalikan diri dan mampu mengembangkan kelemahan di dalam dirinya menjadi sebuah kekuatan yang berdampak positif terhadap dirinya.

## 2. Faktor eksternal

Faktor eksternal berasal dari luar diri yang meliputi organisasi tempat bekerja, perlengkapan bekerja, serta manajemen pengelolaan. Individu yang memiliki gambaran utuh terhadap dirinya secara positif atau konsep diri positif akan memiliki kesadaran penuh untuk mengubah dirinya sendiri menjadi pribadi yang kuat dan tahan dalam menghadapi kesulitan.

Hal hampir sama juga dijelaskan oleh **Nyoman Sukardewi (2013:15)** yang menjabarkan faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut:

### a. Faktor internal.

Merupakan faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja individu ditinjau dari sisi individunya, meliputi: Dorongan kebutuhan, pencarian makna dari kerja yang dilakukan, frustrasi individu dan kemalasan pribadi.

### b. Faktor eksternal

Merupakan faktor- faktor yang mempengaruhi etos kerja yang berasal dari luar individu, meliputi pergaulan, budaya, pendidikan, pengalaman, latihan, keadaan politik, ekonomi, imbalan kerja, janji serta ancaman yang bersumber dari agama, kecenderungan dengan atasan.

## 2.9 Indikator Etos Kerja

Menurut **Surya Dharma (2009:112)** terdapat 10 indikator individu yang memiliki etos kerja, sebagai berikut:

- a. Jujur, dalam melaksanakan pekerjaan, menjunjung tinggi norma, agama dan adat istiadat sehingga terhindar dari perilaku negatif.
- b. Tulus, bekerja dengan hati yang tulus, tidak menghitung hitung jasa dan tenaga yang telah dikeluarkan dalam melaksanakan tugas.
- c. Adil, dalam menjalankan tugas, tidak memihak dan memilih-milih pekerjaan.
- d. Konsisten, dalam menyelesaikan tugas, selalu bertindak sesuai dengan apa yang dikatakan.
- e. Bergerak cepat, menyelesaikan segala tugas yang diberikan kepadanya dalam waktu yang relatif singkat dengan tetap menjaga kualitas kerja.

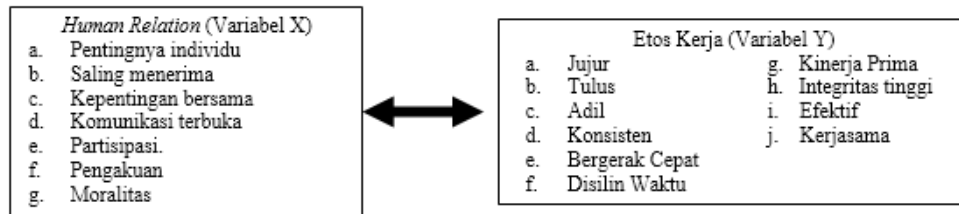
- f. Disiplin waktu, tidak menunda-nunda penyelesaian pekerjaan yang diberikan atasan Bekerja keras, Tidak pernah memperhitungkan berapa lama waktu yang telah dihabiskan untuk bekerja dalam sehari karena rasa cinta terhadap pekerjaan.
- g. Kinerja prima, tidak mudah menyerah dan mempunyai kemauan keras untuk mencapai prestasi kerja.
- h. Integritas tinggi, mematuhi peraturan dan memegang teguh komitmen dan prinsip-prinsip yang diyakini benar.
- i. Efektif, mengelola waktu dan menghindari penggunaan waktu untuk penyelesaian hal-hal yang tidak relevan.
- j. Kerjasama, menjalin hubungan secara proaktif dengan orang lain serta berperan aktif dalam mencapai tujuan.

## **2.10 Hubungan *Human Relation* Dengan Eos Kerja**

*Human relation* merupakan bentuk interaksi antar personal yang dilakukan secara dialogis dan dilihat dari segi kepemimpinan yang bertanggung jawab terhadap suatu kelompok dalam organisasi. *human relation* ben-

tuk interaksi orang-orang dalam situasi kerja atau berada di dalam suatu organisasi, yang memotivasi saling bekerja sama secara efektif dan efisien. Kemudian, etos kerja merupakan totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja optimal.

Apabila dihubungkan antara *human relation* dengan etos kerja akan memiliki keterkaitan yang positif karena apabila setiap pegawai mampu membangun *human relation* dengan baik dalam organisasi, *human relation* tersebut akan memotivasi saling bekerja sama secara efektif dan efisien. Kemudian, dengan adanya *human relation*, hal tersebut akan mendorong munculnya etos kerja yang merupakan totalitas kepribadian individu untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal karena adanya hubungan yang baik dan bersedia bekerjasama dapat menimbulkan semangat dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya sehingga hasil kerja dapat optimal.

**Gambar. 2.1 Paradigma pengaruh *human relation* dengan kinerja pegawai**

Sumber: Gary Dessler (2010 dan Surya Dharma (2009:112)

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif kuantitatif, karena metode penelitian ini mempunyai tujuan memperoleh informasi dengan membuat gambaran atau diskripsi tentang apa yang ada atau sedang terjadi.

Dalam penelitian diskriptif kuantitatif biasanya dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara atau observasi. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian yang menu-turkan dan menafsirkan data yang ada tentang situasi yang dialami dan menunjukkan hubungan antara variabel X bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat. Dimana yang menjadi variabel bebas adalah *human relation* dan variabel terikat adalah etos kerja.

#### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara cara dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Arikunto, 2007: 100), Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode dokumentasi.

Dokumentasi berasal dari kata dokumen yang artinya barang barang tertulis. **Muham-mad Ali (2002: 75)** menyatakan bahwa metode atau melihat catatan peristiwa masa lampau berkenaan objek penelitian.

Jika Sumber data, teknik pengumpulan data dan instrumen dipasangkan, akan terlihat kaitan dalam hal berikut :

**Tabel 3.4 Tabel Pasangan Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data**

Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data	Jenis Instrumen
Orang	Angket (questioner)	Angket ( <i>questioner</i> ) Daftar cocok ( <i>cheklist</i> ) skala interventori ( <i>interventory</i> )
	Wawancara (interview)	Pedoman wawancara (interview guide) Daftar cocok ( <i>cheklist</i> )

	Ujian atau tes (test)	Soal ujian, soal test inventori
Orang dan Tempat	Pengamatan/Observasi ( <i>observation</i> )	Lembar pengamatan, panduan pengamatan, panduan observasi ( <i>observation schedule</i> ) daftar cocok ( <i>checklist</i> )
Dokumen	Dokumentasi	Tabel atau daftar

(Arikunto, 2007 : 102)

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### 4.1 Analisa Data Hasil Penelitian

###### a. Analisa data melalui observasi / pengamatan

Bila dilihat dari data hasil penelitian mengenai *human relation* terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah, sudah sesuai dengan teori kepustakaan. Dengan adanya bentuk *human relation* yang baik seperti mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, selalu mengutamakan kerjasama, selalu melakukan koordinasi dalam bekerja, hal tersebut berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai karena dengan adanya *human relation*nya tersebut, pegawai dapat dengan tenang dan fokus dalam melakukan pekerjaan sehingga etos kerja pegawai ikut meningkat yang dapat

di lihat dari adanya peningkatan pencapaian kerja.

###### b. Analisis data melalui kuesioner

Kuesioner dilaksanakan guna melihat secara langsung hubungan dan pengaruh *human relation* terhadap etos kerja karyawan melalui hubungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi

###### c. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi antara *human relation* (variabel X) terhadap etos kerja (variabel Y), maka nilai nilai dalam tabulasi jawaban responden diatas dapat dimasukkan ke dalam program SPSS Versi 23 *Windows* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel. 4.1 Output Koefisien Korelasi**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,627	6,705		1,436	,162
Human Relation	,856	,127	,787	6,744	,000

a. Dependent Variable: EtosKerja

Sumber: Pengolahan data SPSS-23, 2020

Dari data diatas diperoleh koefisien korelasi antara variabel X dan Y dengan nilai 0,787, artinya terdapat hubungan antara faktor *human relation* dengan etos kerja dan hubungan tersebut tergolong korelasi kuat.

#### a. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui pengaruh aspek *human relation* terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebagai berikut:

**Tabel. 4.2 Output Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 <sup>a</sup>	,619	,605	8,79452

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2020

a. Predictors: (Constant), *Human relation*

b. Dependent Variable: EtosKerja

Dari data tabel diatas, dapat diperoleh koefisien determinasi sebesar  $0,619 = 61,9 \%$ , hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (etos kerja) sebesar 61,9 % ditentukan oleh variabel bebas (*human relation*) dan sisanya sebesar 48,74 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti kesejahteraan pegawai, kemampuan kerja, beban kerja, aktualisasi diri dan lain-lain.

#### b. Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk melihat pengaruh yang signifikan antara variable X dan variabel Y, digunakan perhitungan regresi linier sederhana dengan rumus sebagai berikut:  $Y = a + bX$

**Tabel. 4.3 Output Regresi Linier Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,627	6,705		,162
	HumanRelation	,856	,127	,787	,000

a. Dependent Variable: EtosKerja

Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2020

Dari data tabel diatas dapat diperoleh persamaan garis regresi linier sederhana sebagai berikut:  $Y = 9,627 + 0,856 X$ . Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (etos kerja) ditentukan oleh variabel bebas (*human relation*) dengan koefisien regresi

sebesar 0,856, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (*human relation*) atau nilai tertentu maka variabel Y (etos kerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

Selanjutnya pengujian hipotesis dengan *Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23* menggunakan program *Software Statistical Windows*, yaitu:

**Tabel. 4.4 Output t hitung**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,627	6,705		1,436	,162
HumanRelation	,856	,127	,787	6,744	,000

a. Dependent Variable: EtosKerja

**Sumber : Pengolahan data SPSS-23, 2020**

Selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, setelah dibandingkan memperoleh hasil bahwa t hitung lebih besar dari t tabel atau  $6,744 > 2,048$ . Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka hipotesis alternative (Ha) diterima dan hipotesis (Ho) ditolak, dengan demikian hipotesis yang diajukan pada Bab-I dapat “diterima”.

## V. KESIMPULAN

1. Hubungan antara human relation terhadap etos kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah, hal tersebut dapat dilihat dari perhitungan koefisien korelasi dengan nilai 0,787 dan hubungan tersebut tergolong korelasi kuat.
2. Dari persamaan garis regresi linear sederhana antara variabel X dan variabel Y diperoleh:  $Y = 9,627 + 0,856 X$ . Hal ini berarti bahwa terjadi pengaruh variabel terikat (etos kerja) ditentukan oleh variabel bebas (*human relation*) dengan koefisien regresi

sebesar 0,856, dimana apabila ditambahkan satu satuan variabel X (*human relation*) atau nilai tertentu maka variabel Y (etos kerja) akan ikut bertambah dikalikan dengan nilai tertentu tersebut.

3. Dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh pengaruh sebesar  $0,619 = 61,9 \%$ , hal ini berarti bahwa yang terjadi pada variasi variabel terikat (etos kerja) sebesar 61,9 % ditentukan oleh variabel bebas (*human relation*) dan sisanya sebesar 48,74 % ditentukan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti kesejahteraan pegawai, kemampuan kerja, beban kerja, aktualisasi diri dan lain-lain.
4. Dari uji hipotesa yang dilakukan, diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $6,744 > 2,048$ ), berarti hipotesis yang diajukan pada Bab-I diterima kebenarannya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto Suharsimi, 2007, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi eEnam. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar. Ahmad. 2007. *Metode penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Parsada
- Dantes Nyoman. 2012. *Metode penelitian*. Yogyakarta : Andi Offset
- Darodjat. 2015. *Etos Kerja Profesional*, Jakarta : PT. Malta Print Indo
- Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja (Falsafah, Teori, dan Penerapannya)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Ferry Novliadi, 2009. *Organization Based Self Esteem dengan Etos Kerja*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Gary Dessler, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Indeks.
- Davis Keith. 2006 *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta : Bumi Aksara
- Moetheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Nyoman Sukardewi, 2013. *Etos Kerja dan Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Uchjana Onong, 2009. *Human Relation & Public Relation*, Bandung : Mandar Maju.
- Sangadji dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis Dalam Penelitian)*, Yogyakarta : Andi Offset
- Siagian SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta : Kencana
- Situmorang, dan Lufti., 2012, *Analisis Data Penelitian (Menggunakan Program SPSS)*, Medan : USU Pres
- Soleh Rosyad 2012, *Human Relation*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sudirman Tebba, 2010. *Bekerja Dengan Hati*, Jakarta : Bee Media Sosial.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- 2012, *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan ke enam belas, Bandung: Alfabeta
- 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sukmadinata, Syaodih. 2005. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Susanto Eko, 2009, *Komunikasi Politik dan Otonomi Daerah*, Jakarta : Mitra Wacana Media.



Usman dan Purnomo. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Usmara Raden. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat

Veithzal Rivai, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta : Rajawali.