

Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Aprizal¹⁾, Mirfan²⁾, Hasriani³⁾

Sistem Informasi¹⁾, Sistem Informasi²⁾, Manajemen Informatika³⁾

Jl. Perintis Kemerdekaan Km. 9 Makassar, Telp. 0411 587 194

aprizal@undipa.ac.id¹⁾, fan0766@gmail.com²⁾, hasriani@undipa.ac.id³⁾

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh human relation, dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap peningkatan etos kerja karyawan pada Perhimpunan Penghuni Rumah Susun Non Hunian Menara Bosowa Makassar, baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan menggunakan pendekatan metode analisis regresi linier berganda yang merupakan bagian dari metode kuantitatif. Adapun subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan PPRS-NH termasuk di dalamnya karyawan Building Management sebanyak 36 responden. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan uji *t* menunjukkan bahwa variabel human relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai signifikansi (0,002) di bawah 0,05, dan variabel kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai signifikansi (0,009) di 0,05. Berdasarkan uji *f* ditemukan bahwa variabel human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan dengan nilai signifikansi (0,000) di bawah dari 0,05. Nilai koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh sebesar 64,7%. Sedangkan sisanya 35,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya motivasi, insentif, promosi, dll. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis dapat diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh antara human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan pada Perhimpunan Penghuni Rumah Susun Non Hunian Menara Bosowa Makassar.

Kata Kunci: Human relation, kondisi fisik lingkungan kerja, etos kerja

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of human relations, and the physical condition of the work environment on improving the work ethic of employees at the Bosowa Towers Makassar Non-residential Flats Association, either partially or simultaneously. quantitative. The subjects in this study were PPRS-NH employees including Building Management employees as many as 36 respondents. The results of the study based on hypothesis testing using the *t* test showed that the human relations variable had a significant effect on the work ethic of employees with a significance value (0.002) below 0.05, and the variable physical condition of the work environment had a significant effect on the work ethic of employees with a significance value (0.009).) at 0.05. Based on the *f* test, it was found that the human relations variable and the physical condition of the work environment had a significant effect on the work ethic of employees with a significance value (0.000) below 0.05. The coefficient of determination can be concluded that human relations and the physical condition of the work environment have an effect of 64.7%. While the remaining 35.3% is influenced by other factors not included in this study, such as motivation, incentives, promotions, etc. So it can be concluded that the hypothesis can be accepted. This means that there is an influence between human relations and the physical condition of the work environment on the work ethic of employees at the Association of Occupants of the Bosowa Towers, Makassar Non Residential Flats.

Keywords: Human relations, physical condition of the work environment, work ethic

1. Pendahuluan

Dewasa ini, perusahaan semakin berorientasi pada profit dan perubahan berskala besar. Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk SDM yang mampu bekerja secara bersama-sama dalam mencapai tujuan atau target yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam memajukan suatu perusahaan atau organisasi. Peranan sumber daya manusia diukur dari kemampuan bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja yang memiliki kualitas dalam kurun waktu tertentu (Sumarsono: 2003). Untuk meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan pimpinan perusahaan perlu berupaya meningkatkan semangat kerja (etos kerja) karyawan dengan menciptakan kondisi yang nyaman dan damai dalam bekerja. Etos kerja berperan penting dalam mencapai tujuan atau target yang diinginkan oleh perusahaan, sehingga menjadikan karyawan mau bekerjasama dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak. Etos kerja dapat terbentuk apabila seseorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal.

Tasmara (2002:73) etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*). Perhimpunan Penghuni Rumah Susun Non Hunian (PPRS-NH) Menara Bosowa Makassar, ditemukan bahwa pemberdayaan SDM sangat diperhatikan oleh pimpinan namun, masih ada beberapa kendala yang terjadi yaitu terlambatnya pelaporan berkas penting kepada pimpinan karena hubungan antar sesama karyawan yang renggang satu sama lain yang memicu kurangnya semangat (etos) kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), dan kondisi fisik lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan (Sinamo, 2005:26).

Menurut Yuswanto, (2009: 42) mengatakan bahwa hubungan antar manusia diartikan sebagai suatu proses interaksi antar individu untuk mempertahankan keseimbangan agar tercipta suatu keserasian, keselarasan dan kebahagiaan dalam tatanan kehidupan manusia. Hubungan antar manusia merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyamansia dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Selain *human relation* (hubungan antar manusia) faktor lain yang dapat mempengaruhi etos kerja adalah kondisi fisik lingkungan, menurut Rukmana (2010:45) lingkungan fisik adalah keseluruhan atau keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya, misalnya: pewarnaan, kebersihan pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan. Kondisi fisik lingkungan sangat penting diperhatikan karena, merupakan tempat para karyawan bekerja sehingga dengan penciptaan lingkungan yang kondusif dan sesuai dengan apa yang diharapkan dapat menentramkan dan membuat karyawan betah dalam bekerja. Dalam suatu perusahaan *humam relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi fisik lingkungan sangat perlu diperhatikan guna meningkatkan etos kerja karyawan. Namun, pada kenyataannya di Perhimpunan Penghuni Rumah Susun Non Hunian Menara Bosowa hubungan beberapa karyawan dengan sesama karyawan yang renggang masih terjadi. Hal itu dapat ditemukan apabila dalam kegiatan operasional perusahaan yang memerlukan ketetapan waktu pengumpulan hasil kerja berupa data-data namun terkendala beberapa saat karena kurangnya koordinasi antara beberapa karyawan yang disebabkan oleh hubungan yang kurang baik antar sesama karyawan.

Dapat pula dilihat sebagian karyawan saling menjatuhkan akibat adanya keinginan perebutan jabatan antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya hal tersebut menunjukkan adanya indikasi yang kurang baik antar sesama karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada etos kerja karyawan itu sendiri dan menyebabkan hasil yang ingin dicapai bisa saja tidak sesuai dengan harapan perusahaan tersebut. Selain *humam relation* (hubungan antar manusia), keadaan fisik lingkungan juga merupakan sebuah hal yang tidak kalah penting untuk ditingkatkan. Namun, di PPRS-NH kondisi di mana ruangan yang seharusnya memberikan kenyamanan saat bekerja malah memberikan efek rasa kantuk akibat pencahayaan yang terlalu redup, dan kebisingan juga sering terjadi karena berseblahan dengan ruang parkir serta dekat dengan ruang genset yang sewaktu-waktu dapat mengganggu apabila dinyalakan, selain itu

pemberian warna tembok juga yang tidak terang dan menarik untuk dilihat, dan kadang kala terjadi kebocoran.

1.1 Human Relation (Hubungan Antar Manusia)

Menurut Yuswanto, (2009: 42) mengatakan bahwa hubungan antar manusia diartikan sebagai suatu proses interaksi antar individu untuk mempertahankan keseimbangan agar tercipta suatu keserasian, keselarasan dan kebahagiaan dalam tatanan kehidupan manusia. Onang (2009:51) menyatakan bahwa Human Relations adalah pengintegrasian orang-orang ke dalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja sama serta dengan rasa puas baik kepuasan ekonomis, psikologis, maupun sosial.

1.2 Tujuan Hubungan Antar Manusia

Menurut Yogi Andhi, (2010: 40) mengemukakan bahwa tujuan hubungan antar manusia adalah sebagai berikut: (1) Menemukan diri sendiri. Melakukan hubungan dengan orang lain maka kita dapat menemukan konsep diri kita, mengetahui apa yang menjadi kelemahan kita, yang tidak bisa kita ketahui tanpa masukan dari orang lain. Sehingga dengan demikian kita dapat mengetahui siapa diri kita dan memperbaiki menjadi kekurangan kita. (2) Menemukan dunia luar. Dunia luar yang kita tidak ketahui bisa kita dapatkan dan ketahui dengan bergaul dengan orang lain, sehingga bisa membuka wawasan kita pada hal-hal dilingkungan luar kita. (3) Membentuk dan memelihara hubungan yang bermakna dengan orang lain. Menjalinkan hubungan antar manusia, kita sebagai makhluk sosial akan semakin meningkatkan hubungan dan dapat menghindari kesalahpahaman yang mungkin terjadi karena komunikasi akan selalu terpelihara. (4) Merubah sikap dan perilaku sendiri dan orang lain. Sikap dan perilaku diri sendiri maupun orang lain dapat dirubah dengan adanya masukan-masukan, kritik-kritik atau meniru dari apa yang kita lihat. Dengan pergaulan atau komunikasi dengan orang lain bisa memberikan masukan negatif atau positif pada diri kita atau orang lain. (5) Bermain dan hiburan. Berinteraksi dengan orang lain maka kita mendapatkan hiburan melalui komunikasi yang selangi dengan lelucon yang menjadikan seseorang terhibur dengan adanya hal tersebut. (6) Memberikan bantuan. Kita tidak bisa hidup sendiri, semua kegiatan perlu bantuan dari orang lain, sehingga kita perlu membina hubungan baik agar semua kegiatan bisa berjalan dengan lancar.

1.3 Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: (1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Rukmana (2010:45) lingkungan fisik adalah keseluruhan atau keadaan berbentuk fisik yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: (a) Penerangan/cahaya di tempat kerja. (b) Sirkulasi udara di tempat kerja. (c) Kebisingan di tempat kerja. (d) Bau tidak sedap di tempat kerja. (e) Keamanan tempat kerja

1.4 Etos Kerja

Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang artinya sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Menurut Sukardewi (2013: 3) etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Menurut Sinamo (2011:26) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurut Tanjung (2002:64) pengertian etos kerja adalah jiwa atau watak seseorang dalam melakukan tugasnya yang dipancarkan keluar.

2. Metode Penelitian

2.1 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Adapun metode yang dilakukan dalam penelitian ini ada dua yaitu sebagai berikut: (1) Observasi (pengamatan), menurut Sugiyono (2013:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Dimana pengamatan tersebut dilakukan secara sistematis pada objek penelitian melalui proses identifikasi berbagai macam masalah berkaitan dengan objek penelitian. (2) Kuesioner (angket), menurut sugiyono (2008:199) kuesioner atau angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan yang tertulis kepada reponden untuk di jawab. Di mana dalam membuat daftar pertanyaan dan jawaban yang sistematis dan memudahkan bagi responden untuk memberikan jawaban sesuai dengan kenyataan yang ada pada tempat penelitian.

2.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif (1) Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka, Muhadjir (2008:2). Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum tempat penelitian, meliputi: deskripsi kondisi objek yang diteliti, kapan objek itu mulai ada, siapa yang mendirikan, perkembangan-perkembangan yang terjadi, visi misi objek penelitian, struktur organisasi dan lain-lain. (2) Data kuantitatif, adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka, Sugiyono (2010:15). Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: jumlah karyawan, hasil kuesioner dan lain-lain.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu (1) Data primer, adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti itu sendiri, untuk tujuan spesifik studi, Uma Sekaran (2011:17). Data ini harus dicari melalui narasumber, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. (2) Data sekunder, adalah sumber data yang mengacu pada infirmasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada, Uma Sekaran (2011:18). Data ini berupa catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, situs web, internet dan seterusnya, dimana sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkkaitan dengan penelitian tersebut.

2.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi, menurut Sugiyono (2008:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun total karyawan secara keseluruhan/populasi yang dimiliki oleh PPRS-NH Menara Bosowa adalah 35 orang karyawan (data dari pihak manajemen perusahaan).

Sampel, menurut Sugiyono (2008:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Melihat jumlah populasi yang dimiliki oleh PPRS-NH Menara Bosowa yang bisa dikatakan sedikit maka, peneliti menentukan jumlah responden/sampel sebanyak populasi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut yaitu 35 responden. Sementara itu, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, menurut Arikunto (2006:120) total sampling adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada.

2.4 Metode Analisis

2.4.1 Metode Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik. Berdasarkan skor jawaban responden terhadap kuesioner. Berdasarkan hasil pengumpulan skor tersebut data dapat dianalisis dengan menggunakan uji sebagai berikut:

- Uji Kualitas Data, terdiri dari (1) Uji Validitas , (2) Uji Reliabilitas
- Uji Asumsi Klasik, terdiri dari (1) Uji Normalitas, (2) Uji Multikolinearitas, (3) Uji Heteroskedastisitas
- Uji Hipotesis, terdiri dari (1) Regresi Linier Berganda, (2) Uji t (uji parsial), (3) Uji f (uji simultan), (4) Koefisien Determinasi (R^2)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Uji Hipotesis (T dan F), Uji-t (Parsial)

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel bebas etos kerja secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Tabel 1 Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	,293	,115		,707	,485
Human Relation	,506	,152	,482	3,337	,002
Kondisi Fisik Lingkungan	,423	,152	,401	2,774	,009

3.2 Pengaruh Human Relation terhadap Etos Kerja

Variabel human relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dengan nilai significant level $0,002 < 0,05$. Hal ini sejalan dengan pendapat Nachrowi dan Usman (2006:18) bila thitung lebih besar dari ttabel (one tailed) serta tingkat signifikannya (p-value) lebih kecil dari 5% ($= 0,05$), maka hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel independen secara parsial. Hal menunjukkan bahwa variabel human relation berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja, dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima (hipotesis yang diajukan peneliti diterima)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja

Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dengan nilai significant level $0,009 < 0,05$. Hal ini sejalan dengan pendapat Nachrowi dan Usman (2006:18) bila thitung lebih besar dari ttabel (one tailed) serta tingkat signifikannya (p-value) lebih kecil dari 5% ($= 0,05$), maka hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel independen secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa variabel human relation berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja, dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima (hipotesis yang diajukan peneliti diterima).

Uji F (Simultan)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel human relation, dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja.

Tabel 2 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,582	2	1,791	32,174	,000 ^b
	Residual	1,785	32	,056		
	Total	5,367	34			

Menurut Nachrowi dan Usman (2006:17), apabila F hitung $< F$ tabel atau memiliki tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak. Dilihat dari hasil Fhitung pada tabel di atas menunjukkan p-value $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependennya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa human relation dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.

Hasil Uji Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara suatu variabel dependen dengan variabel independen. Hasil uji regresi berganda dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 3 Uji Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,293	,115		,707	,485
Human Relation	,506	,152	,482	3,337	,002
Kondisi Fisik Lingkungan	,423	,152	,401	2,774	,009

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,293 + 0,506X_1 + 0,423X_2$. Interpretasi dari persamaan regresi berganda tersebut yaitu (1) Jika diasumsikan nilai dari variabel X_1 (human relation), kondisi fisik lingkungan kerja adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (etos kerja) adalah 0,293. (2) Variabel human relation (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap etos kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,506 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel human relation (X_1) sebesar satu satuan maka etos kerja bertambah sebesar 0,506. Dengan

catatan variabel lain tetap konstan. (3) Variabel kondisi fisik lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap etos kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,423 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar satu satuan maka etos kerja bertambah sebesar 0,423. Dengan catatan variabel lain tetap konstan.

3.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan, studi kasus pada perhimpunan penghuni rumah susun non hunian menara bosowa Makassar. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan statistik deskriptif, dapat ditemukan bahwa human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja pada Perhimpunan penghuni rumah susun non hunian menara bosowa Makassar berada pada kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat dari indikator human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Siagian (2008:35), hubungan antar manusia (human relation) hubungan yang manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sedemikian rupa agar tercipta suatu tujuan. Sementara itu pendapat Sunyoto (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Selanjutnya pada hasil penelitian terhadap variabel terikat yaitu etos kerja karyawan pada PPRS-NH Menara Bosowa Makassar juga berada pada kategori baik. Hal tersebut dapat dilihat dari indikatornya yaitu menghargai waktu, tanggung dan pantang menyerah, dan penyesuaian. Hal ini sejalan dengan pendapat Tasmara (2002:73) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high Performance*). Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa human relation berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PPRS NH Menara Bosowa Makassar dengan pengaruh sebesar 0,506 atau 50,6% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini, dan kondisi fisik lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PPRS NH Menara Bosowa Makassar, dengan pengaruh sebesar 0,423 atau 42,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ditemukan pula bahwa human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 0,647 atau 64,7% terhadap etos kerja karyawan pada PPRS-NH menara Bosowa, dan sisanya dipengaruhi oleh vaktor lain sebesar 3,53% yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa ada pengaruh human relation dengan etos kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,002, sementara itu terdapat pula pengaruh antara kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,009, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, dan terdapat pula pengaruh secara simultan antara variabel human relation dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja karyawan pada PPRS-NH Menara Bosowa dengan pengaruh sebesar 0,000, dimana setelah dilakukan uji t dan uji f di dapatkan hasil kurang dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Rukmana (2010) dengan mengambil judul Analisis pengaruh human realation, dan kondisi fisik Terhadap etos kerja dan kinerja karyawan Dedy Jaya Plasa Tegal dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan secara parsial antara human relation dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2008), dengan mengambil judul Analisis pengaruh Human Relation, kondisi fisik lingkungan kerja dan leadership terhadap kinerja karyawan kantor pendapatan Daerah Di Pati. Dengan hasil penelitian bahwa diantara tiga variabel independen di temukan hanya variabel human relation lebih dominan berpengaruh terhadap variabel dependennya.

4. Kesimpulan

Adapun kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja pada Perhimpunan Rumah Susun Nin Hunian Menara Bosowa Makassar telah berjalan dengan baik.
2. Etos kerja pada Perhimpunan Rumah Susun Nin Hunian Menara Bosowa Makassar, telah mengalami peningkatan dengan baik.

3. Berdasarkan hasil analisis dan dengan menggunakan metode statistik disimpulkan bahwa human relation dan kondisi fisik lingkungan kerja berpegaruh secara signifikan terhadap etos kerja karyawan pada Perhimpunan Rumah Susun Nin Hunian Menara Bosowa Makassar

5. Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Trisakti
- Jansen Sinamo. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Onang Ujhana (2009), *Minat dan Motivasi Kerja dalam Perekonomian*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rukmana, WE. 2010. *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal*. Skripsi Sarjana pada FE universitas Diponegoro Semarang: Tidak diterbitkan.
- Muhajir, Noeng. 2009. *Metodologi penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: Rake Sarasin.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for business Edisi I and 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sukardewi, Nyoman, et. all, 2013, *Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura*, Vol 4, *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Aceh.
- Sumarsono, Sony. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Toto, Tasmara. 2002. *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pres.