

**PENGARUH HUMAN RELATIONSHIP, LINGKUNGAN KERJA FISIK  
DAN KOMUNIKASI TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI  
PERUM BULOG DIVRE SULUT DAN GORONTALO**

*THE EFFECT OF HUMAN RELATIONSHIP, PHYSICAL WORK ENVIRONMENT  
AND COMMUNICATION TOWARDS WORK ETHICS OF  
PERUM BULOG DIVRE SULUT DAN GORONTALO*

Oleh:

**Frendio Kaburito<sup>1</sup>  
Rita N Taroreh<sup>2</sup>  
Genita G Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[freudiokaburito@gmail.com](mailto:freudiokaburito@gmail.com)

<sup>2</sup>[rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak** : Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Untuk memberikan pelayanan yang terbaik harus didukung oleh tenaga-tenaga kerja yang memiliki etos kerja yang baik dengan memperhatikan masalah-masalah seperti hubungan antara manusia, lingkungan kerja fisik dan komunikasi yang ada dalam perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relationship*, lingkungan kerja fisik dan komunikasi terhadap etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Penelitian ini adalah pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo sebanyak 46 pegawai. Sampel sebanyak 46 pegawai dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji asumsi klasik untuk kelayakan model, uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial *human relationship* dan komunikasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Selanjutnya secara parsial lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Secara simultan *human relationship*, lingkungan kerja fisik dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Perum Bulog Divre sulut dan Gorontalo perlu memperhatikan masalah dari etos kerja pegawai khususnya lingkungan kerja fisik yang paling dominan berpengaruh dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Human Relationship*, Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Etos Kerja.

**Abstract:** *Perum Bulog Divre Sulut and Gorontalo is a state-owned public company engaged in food logistics. To provide the best service should be supported by manpower that has a good work ethic with attention to problems such as relationship between human, physical work environment and communication in the company. This research aims to determine the influence of human relationship, physical work environment and communication to the work ethic of Perum Bulog Divre Sulut and Gorontalo. The type of research used is associative. This research is the employee of Perum Bulog Divre Sulut and Gorontalo as many as 46 employees. Samples of 46 employees with sampling methods using saturated samples. Data analysis methods use multiple linear regression analyses with classic assumption trials for model feasibility, test-F and test-T for hypothesized hypothesis. The results of the study showed partial human relationship and communication was positive but not significant to the work ethic of Perum Bulog Divre Sulut and Gorontalo. Furthermore, a partial physical work environment has a positive and significant effect on the work ethic of Perum Bulog Divre Sulut and Gorontalo. Simultaneously human relationship, physical work and communication environment significantly affect the work ethic of Perum Bulog Divre Sulut and Gorontalo. Perum Bulog divre North Sulawesi and Gorontalo need to pay attention to the problem of employee work ethic in particular the most dominant physical work environment in this study.*

**Keywords:** *Human Relation, Physical Work Environment, Communication, Work Ethic*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, seiring dengan perubahan zaman sehingga perusahaan didalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari pada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, karena itu setiap anggotanya di tuntut untuk memiliki etos kerja untuk tercapainya tujuan organisasi.

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antar manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Tasmara, 2002). Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi karyawan, 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). Hubungan antar manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap kelancaran jalannya proses kerja sama dalam perusahaan, hubungan yang baik antara pimpinan sampai bawahan membuat suatu pekerjaan lebih mudah dipahami dan memberikan semangat tersendiri untuk melakukan suatu tugas dan tanggung jawab masing-masing. Kondisi fisik lingkungan kerja dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja (Musaneef 2004). Kondisi fisik bersifat nyata, lingkungan ini berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja (Saputro dan Fathoni 2017). Penggunaan komunikasi yang harmonis juga dibutuhkan dalam meningkatkan etos kerja para pegawai karena komunikasi berhubungan dengan keseluruhan proses pembinaan perilaku manusia dalam perusahaan (Setyoningrum dan Suminar 2017)

Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo adalah perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan, untuk memberikan pelayanan yang terbaik Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo harus didukung oleh tenaga-tenaga kerja yang memiliki etos kerja yang baik. Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis mengambil judul penelitian ini yaitu, "*Pengaruh Human Relationship, Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo*".

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. *Human relationship*, lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan terhadap etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo
2. *Human relationship* secara parsial terhadap etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo
3. Lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo
4. Komunikasi secara parsial terhadap etos kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Etos Kerja

Etos kerja adalah karakter, cara hidup, kebiasaan seseorang, motivasi atau tujuan moral seseorang serta pandangan mengenai cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan kerja (Khasanah 2004). Indikator-Indikator etos kerja menurut (Tasmara 2002) antara lain: tanggung jawab, disiplin, semangat dan kesetiaan.

### *Human Relationship*

Musaneef (2004) mendefinisikan *human relationship* (hubungan antar manusia) adalah segala bentuk hubungan, baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh pimpinan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerja sama yang intim dan selaras guna mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Istijanto (2010) menyatakan Indikator-indikator *human relationship* adalah: Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan klien, hubungan dengan masyarakat.

### Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik antara lain: penerangan/cahaya, temperature, kelembapan dan kebisingan (Sedarmayanti 2011).

### Komunikasi

Mangkunegara (2002) mengemukakan Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Indikator komunikasi antara lain: kemudahan memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan dan perubahan sikap.

### Penelitian Terdahulu

Rismawati (2016), dalam penelitian yang berjudul *The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District's Office In Makassar*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan di kantor distrik Mariso Makassar. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, kompensasi, dan etos kerja bersama-sama memiliki efek positif dan signifikansi pada variabel dependen (kinerja karyawan). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara lingkungan kerja, etos kerja terhadap kompensasi dan kinerja karyawan adalah korelasi tinggi adalah 77,0%. Dan etos kerja adalah faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di kantor distrik Mariso Makassar.

Arifah (2015), dalam penelitian yang berjudul *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Human Relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Variabel Kondisi Lingkungan Fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Variabel-variabel *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Fisik secara Bersama-sama berpengaruh terhadap variabel etos kerja..

Setyoningrum dan Suminar (2017), dalam penelitian yang berjudul *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja Pegawai di PPPAUD dan Dikmas Jawa Tengah*. Hasil penelitian membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan variabel independen (Komunikasi Internal) terhadap variabel Dependen (Etos Kerja) Pegawai di PPPAUD dan Dikmas Jawa Tengah.

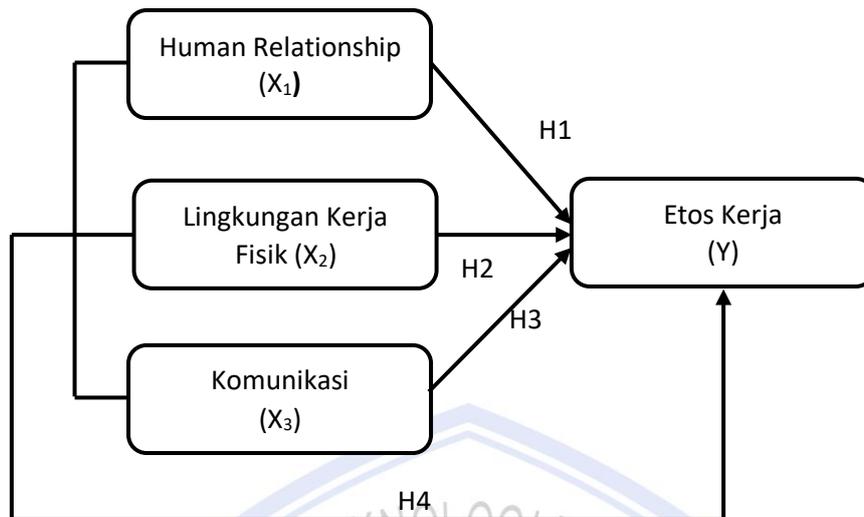
Sagay, Tewel dan Sendow (2018) dalam penelitian yang berjudul *Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan iklim organisai, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Dan etos kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

### Hipotesis Penelitian

- H1 : *Human Relationship* diduga berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo
- H2 : Lingkungan Kerja Fisik diduga berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo..
- H3 : Komunikasi diduga berpengaruh terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo.
- H4 : *Human Relationship*, Lingkungan Kerja Fisik, dan Komunikasi diduga berpengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo.

## Kerangka Penelitian

Berikut adalah Kerangka penelitian dalam penelitian ini



**Gambar 1. Kerangka Penelitian**

Sumber: Kajian teori (2019)

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan adalah penelitian deskriptif asosiatif. Jenis penelitian deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang dilakukan. Jenis penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bersifat mencari hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2004).

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perum Bulog Divre SULUT dan Gorontalo yang berjumlah 46 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

### Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis F dan t.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (dependen). Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu untuk menguji apakah model yang dipergunakan mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik.

### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik.

### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara Uji Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai probabilitas  $> 0,05$  maka data dinyatakan berdistribusi normal, begitupula sebaliknya.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai tolerance  $< 10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$  maka mengidentifikasi adanya multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu  $Z_{pred}$  dengan residualnya  $Sresid$ . Deteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antar  $Sresid$  dan  $Z_{pred}$ ,

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah korelasi antara urutan sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terdapat korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

dimana:

Y	=	Etos Kerja	$\beta_2$	=	Koefisien regresi untuk X2
$\alpha$	=	Intercept (konstanta)	X2	=	Lingkungan Kerja Fisik
$\beta_1$	=	Koefisien regresi untuk X1	$\beta_3$	=	Koefisien regresi untuk X3
X1	=	Human Relationship	X3	=	Komunikasi
			e	=	Error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Sig	Status	Cronbach's Alpha	Status
<i>Human Relationship</i> (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,000	Valid	0,807	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
	X1.6	0,000	Valid		
	X1.7	0,003	Valid		
	X1.8	0,011	Valid		

<b>Lingkungan Kerja Fisik</b> (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,000	Valid	0,833	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,001	Valid		
	X2.6	0,002	Valid		
	X2.7	0,000	Valid		
	X2.8	0,000	Valid		
<b>Komunikasi</b> (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,001	Valid	0,760	Reliabel
	X3.2	0,000	Valid		
	X3.3	0,004	Valid		
	X3.4	0,001	Valid		
	X3.5	0,001	Valid		
	X3.6	0,014	Valid		
	X3.7	0,000	Valid		
	X3.8	0,004	Valid		
	X3.9	0,000	Valid		
	X3.10	0,000	Valid		
<b>Etos Kerja</b> (Y)	Y.1	0,000	Valid	0,829	Reliabel
	Y.2	0,008	Valid		
	Y.3	0,003	Valid		
	Y.4	0,001	Valid		
	Y.5	0,000	Valid		
	Y.6	0,000	Valid		
	Y.7	0,000	Valid		
	Y.8	0,000	Valid		
	Y.9	0,000	Valid		
	Y.10	0,000	Valid		

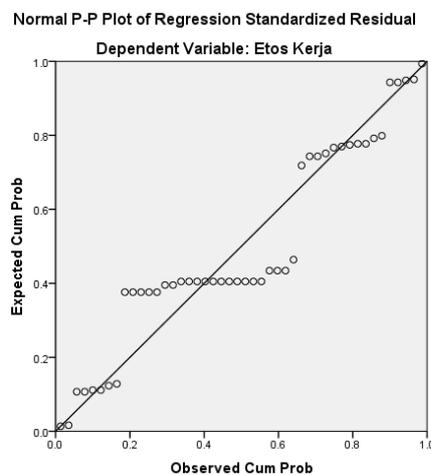
Sumber: Olahan Data (2019)

Nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha 0,05$ , dan hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Selanjutnya nilai *cronbach's alpha* untuk setiap variabel  $> 0,6$ . Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dikatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 23 (2019)

Pada Gambar 2 *normal probability plot* diatas, terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Multikolinieritas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
<i>Human Relationship</i> ( $X_1$ )	1,010	0,990	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )	1,725	0,580	Tidak terjadi multikolinieritas
Komunikasi ( $X_3$ )	1,713	0,584	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: *Olahan Data* (2019)

Berdasarkan tabel 2 di atas nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF <10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber: *Output SPSS 23* (2019)

Pada gambar 3 *scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Autokorelasi

**Tabel 3. Uji Autokorelasi**

Model	R Square	Sif. F Change	Durbin Watson
1	0,254	0,006	2,157

Sumber: *Olahan Data* (2019)

Berdasarkan tabel 3, nilai durbin Watson adalah 2,157.  $dL = 1,3912$  dan  $dU = 1,6677$  yang berarti bahwa jika  $dU < d < 4 - dU$  maka Tidak ada autokorelasi positif atau negative atau dengan keputusan lain tidak ditolak.

### Analisis Regresi Linier Berganda dan Pengujian Hiopetesis Parsial (uji t)

**Tabel 4. Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	2,123	723		2,938	0,005
Human Relationship ( $X_1$ )	0,039	0,116	0,046	0,341	0,735
Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ )	0,484	0,165	0,514	2,939	0,005
Komunikasi ( $X_3$ )	-,013	0,195	-,012	-,066	0,947

a. *Dependent Variable: Intensi Kewirausahaan*

Sumber: *Output SPSS 23* (2019)

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:  

$$Y = 2,123 + 0,039 X_1 + 0,484 X_2 + -,013 X_3 + e$$

Nilai persamaan regresi di intrepresentasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,123 memberikan pengertian bahwa *human relationship* ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan komunikasi ( $X_3$ ) secara bersama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol maka etos kerja ( $Y$ ) 2,123.
- Koefisien regresi dari variabel *Human Relationship* ( $X_1$ ) sebesar 0,039 Variabel dan nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 0,341 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,735. Karena nilai sig > 5% (0,735 > 0,05) maka secara parsial variabel *human relationship* ( $X_1$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel etos kerja ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan *human Relationship* berpengaruh signifikan positif terhadap etos kerja ditolak atau tidak terbukti.
- Koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,484 dan nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,939 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,005. Karena nilai sig < 5% (0,005 < 0,05) maka secara parsial variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel etos kerja ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan positif terhadap etos kerja diterima atau terbukti.
- Koefisien regresi dari variabel komunikasi ( $X_3$ ) sebesar -,013 dan nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar -,066 dengan probabilitas (sig) sebesar 0,947. Karena nilai sig > 5% (0,947 > 0,05) maka secara parsial variabel komunikasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel etos kerja ( $Y$ ). Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap etos kerja ditolak atau tidak terbukti.

#### Hasil Uji F (secara simultan)

Adapun hasil analisis uji F- secara simultan dapat ditunjukkan pada tabel Anova berikut ini:

**Tabel 5. ANOVA**

	MODEL	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
1	Regression	3,981	3	1,327	4,776	.006 <sup>b</sup>
	Residual	11,671	42	0,278		
	Total	15,652	45			

a. *Dependent Variable:* Etos Kerja ( $Y$ )

b. *Predictors:* (*Constant*), Komunikasi ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ), *Human Relationship* ( $X_1$ ).

Sumber: Output SPSS 23 (2019)

Hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,776.  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansinya sebesar  $0,006 < 0,05$  maka diperoleh bahwa variabel *human relationship*, lingkungan kerja fisik dan komunikasi merupakan prediktor yang baik untuk etos kerja pegawai.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Human Relationship Terhadap Etos Kerja

Hasil analisis memperlihatkan *human Relation* berpengaruh positif namun signifikan terhadap etos kerja pegawai. Hal ini berarti *human relationship* tidak berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Hambatan dalam hubungan antar manusia pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi. Meskipun hubungan antar manusia sangat penting dalam perusahaan tapi tidak berpengaruh pada etos kerja pegawai Perum Bulog divre sulut dan Gorontalo. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputro dan Fathoni (2017) yang hasilnya bahwa *Human Relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja.

##### Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja

Hasil analisis data memperlihatkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo. Untuk menciptakan iklim yang menyenangkan perlu adanya pengaturan dan pengontrolan

lingkungan kerja fisik antara lain: pengaturan penerangan tempat kerja, pengontrolan terhadap suara – suara gaduh, pengontrolan terhadap udara, pengontrolan terhadap kebersihan tempat kerja. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wardhani, Hasiolan dan Minarsih (2016) yang hasilnya bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

### **Pengaruh Komunikasi Terhadap Etos Kerja**

Hasil analisis data memperlihatkan komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap etos kerja. Hal ini berarti etos kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sult dan Gorontalo. Meskipun tentunya komunikasi adalah hal terpenting dalam suatu perusahaan dalam hal penyampaian ide dan tujuan tapi tidak berpengaruh pada etos kerja pegawai Perum Bulog Divre Sult dan Gorontalo. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Setyoningrum dan Suminar (2017) yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial *Human Relationship* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sult dan Gorontalo.
2. Secara parsial Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sult dan Gorontalo.
3. Secara parsial Komunikasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sult dan Gorontalo.
4. Secara simultan *Human Relationship*, Lingkungan Kerja Fisik dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sult dan Gorontalo.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, adapun saran yaitu:

1. Manajemen Perum Bulog Divre Sult dan Gorontalo perlu meningkatkan etos kerja pegawai secara terus menerus karena etos kerja pegawai merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan dan visi organisasi.
2. Perusahaan perlu memperhatikan masalah dari etos kerja pegawai dalam penelitian ini dan harus menindaklanjuti dengan meningkatkan variabel-variabel yaitu *human relationship*, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi didalam perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sejenis, sangat disarankan untuk melakukan kajian lebih lanjut dengan menambahkan variabel lainnya. Peneliti selanjutnya sebaiknya mencari lebih banyak sumber data serta literatur yang sangat mendukung penelitian yang akan di lakukan sehingga dapat memberikan pembahasan yang lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arifah. 2015. Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. *Naskah Publikasi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/37204/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>. Diakses 13 April 2019.
- Istijanto. 2010. *Riset Pemasaran Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Khasanah, U. 2004. *Etos Kerja: Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Harum, Yogyakarta.

- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketiga. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Musanef. 2004. *Manajemen Kepegawaian Indonesia*. Jilid II. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Najib, R. O. dan Ramlawati. 2018. Analisa Dampak *Human Relation*, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 5 No 02 September 2018. ISSN 2021-1981. HAL 13-21. <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/JMB/article/view/34>. Diakses 17 Juli 2019.
- Rismawati. 2016. The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District's Office In Makassar. *International Journal of Scientific and Technology Research*. Volume 5, Issue 08 August 2016. ISSN 2277-8616. Hal 88-51 <http://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/jagaditha/article/view/605/783>. Diakses 20 April 2019.
- Saputro, G.A. dan Fathoni, A. 2017. Analisis Pengaruh (Human Relation/Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi. *Journal Of Manajemen*. Vol 3, No 3 2017. ISSN 2502-7689. Page 1-9. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/730>. Diakses 13 April 2019.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Setyoningrum dan Suminar. 2017. Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja Pegawai di PPPAUD dan Dikmas Jawa Tengah. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment Volume 1 (1): 64-74*, Juni 2017. ISSN 2549-1539 <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/jnfc/article/view/13650/8245>. Diakses 13 April 2019.
- Sinamo, J. 2005. *Etos Kerja Profesional*. PT. Spirit Mahardika, Jakarta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Tasmara, T. 2002. *Etos Kerja Islami*. Gema Insani Pres, Jakarta.
- Wardhani, A.P., Hasiolan, L.B., dan Minarsih, M.M. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal Of Management*, Volume 2 No.2 Maret 2016. ISSN 2502-7689. Page 1-11. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/568/553>. Diakses 13 April 2019.