

PENGARUH *HUMAN RELATION*, PENGAWASAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PETROGAS (BASIN) LIMITED SORONG PAPUA BARAT

THE INFLUENCE OF HUMAN RELATIONS, SUPERVISION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE WORK SPIRIT OF PETROGAS (BASIN) LIMITED SORONG WEST PAPUA EMPLOYEES

Oleh:

Christian Ch. M. Rumengan¹

Greis M. Sendow²

Imelda W.J. Ogi³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1chirstian082001@gmail.com](mailto:chirstian082001@gmail.com)

[2greis_sendow@gmail.com](mailto:greis_sendow@gmail.com)

[3ogi_melda@unsrat.ac.id](mailto:ogi_melda@unsrat.ac.id)

Abstrak: Penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation*, Pengawasan, pengaruh Iklim Organisasi terhadap semangat kerja di Petrogas (BASIN) Limited Sorong Papua Barat baik secara parsial maupun secara simulatan. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan populasi penelitian Petrogas (BASIN) Limited Sorong Papua Barat. Sampel pada penelitian ini sebanyak 67 responden. Dalam penelitian ini data yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan alat uji analisis yang dipakai *IBM SPSS Version 26*. Hasil analisa menunjukkan bahwa secara simultan *Human Relation*, Pengawasan, dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja berpengaruh signifikan, karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikansi perhitungan yaitu sebesar F hitung $24.787 > 2.76$ sehingga dinyatakan dapat diterima, akan tetapi variabel Pengawasan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan Petrogas (BASIN) Limited Sorong Papua Barat.

Kata Kunci: Semangat Kerja, Iklim Organisasi, Pengawasan, *Human Relation*

Abstract: This research is to determine the influence of *Human Relations*, Supervision, the influence of Organizational Climate on morale in Petrogas (BASIN) Limited Sorong West Papua both partially and simulatedly. This research approach uses quantitative research. With the research population of Petrogas (BASIN) Limited Sorong West Papua. The sample in this study was 67 respondents. In this study the data were analyzed using multiple linear regression, with analysis test tools used *IBM SPSS Version 26*. The results of the analysis show that simultaneously *Human Relations*, Supervision, and Organizational Climate on Work Morale have a significant effect, because from data processing it is known that the significance of the calculation is F count $24,787 > 2.76$ so that it is declared acceptable, but the variable of partial supervision does not have a significant effect on the Morale of Petrogas (BASIN) Limited employees Sorong West Papua.

Keywords: *Work Morale, Organizational Climate, Supervision, Human Relations*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang mempunyai potensi besar dalam sumber daya alam, termasuk sumber daya energi seperti minyak dan gas bumi. Menurut Badan Pusat Statistik, ekonomi Indonesia tahun 2022 tumbuh sebesar 5,31%, lebih tinggi dibanding tahun 2021 yang tumbuh sebesar 3,70%, sering dengan meningkatnya kebutuhan energi, industri energi terus berkembang pesat di Indonesia. Perkembangan zaman dan persaingan global yang semakin ketat, perusahaan di sektor energi dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja agar tetap bisa bersaing di pasar global. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perusahaan adalah semangat kerja karyawan. Industri energi ini tidak hanya melibatkan perusahaan-perusahaan besar, tetapi juga melibatkan

banyak karyawan yang terlibat dalam operasional perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan semangat kerja karyawan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan perusahaan berjalan baik dengan adanya semangat kerja.

Semangat kerja karyawan memengaruhi citra perusahaan dan produktivitas. Kurang semangat dapat berdampak pada kualitas produk dan kepercayaan konsumen. Faktor internal dan eksternal seperti human relation, pengawasan, dan iklim organisasi perlu diperhatikan. Petrogas (Basin) Limited, perusahaan energi di Sorong, Papua Barat, fokus pada eksplorasi dan produksi minyak dan gas. Melalui Basin PSC, perusahaan mengoperasikan Kasim Marine Terminal untuk pengolahan dan penyimpanan minyak mentah. Visi Petrogas (Basin) Limited adalah menjadi perusahaan energi terkemuka di Indonesia dengan komitmen pada keselamatan, kesehatan kerja, dan kelestarian lingkungan. Dalam mencapai visinya. Perusahaan ini memiliki sistem pengendalian yang ketat untuk memastikan karyawan bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Untuk memenuhi visi tersebut, pada umumnya perusahaan ini masih diperhadapkan pada masalah rendahnya semangat kerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Presensi karyawan tetap Petrogas (Basin) Limited Sorong Papua Barat (Produksi Wakamuk-Walio)

Bulan	Jumlah karyawan	Absensi			Total absen karyawan
		Alpa	Sakit	izin	
April	67	16	8	11	35
Mai	67	14	6	9	29
Juni	67	18	7	8	33
Juli	67	8	6	4	18
Agustus	67	4	6	28	38

Sumber: Petrogas (Basin) Limited Sorong Papua Barat (Produksi Wakamuk-walio)

Berdasarkan tabel 1, Absensi karyawan Petrogas (Basin) Limited Sorong, Papua Barat tinggi karena kurangnya semangat dan konflik komunikasi di antara mereka. Observasi awal menunjukkan kurangnya pengawasan pimpinan terhadap karyawan, menyebabkan kinerja yang tidak efektif. Banyak karyawan melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab mereka tanpa pertanggungjawaban, menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan juga menurun, terlihat dari tingkat keterlambatan dan kurangnya reward, serta kurangnya komunikasi dengan atasan. Peningkatan semangat kerja dan efisiensi perlu diperbaiki untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Semangat kerja karyawan kunci keberhasilan perusahaan. Faktor internal, seperti human relation dan pengawasan, memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Hubungan baik dan solidaritas dalam tim menciptakan lingkungan kerja kondusif. Pengawasan yang baik, dengan aturan yang jelas, memberikan rasa aman dan fokus, menjaga semangat kerja tinggi. Karyawan yang termotivasi berkontribusi positif, mempertahankan keunggulan perusahaan dalam persaingan global yang ketat. Sementara itu, Iklim organisasi kritis untuk semangat kerja karyawan. Faktor seperti nilai, sikap, dan perilaku di perusahaan mempengaruhi motivasi. Iklim positif, dengan lingkungan kerja mendukung, pengakuan yang adil, dan peluang karir jelas, memotivasi karyawan. Sebaliknya, iklim negatif dapat merugikan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk pindah. Penelitian tentang pengaruh human relation, pengawasan, dan iklim organisasi di Petrogas (Basin) Limited dapat memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini berfokus pada "Pengaruh Human Relation, Pengawasan, dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Petrogas (Basin) Limited Sorong Papua Barat."

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Human Relation* terhadap semangat kerja di Petrogas (BASIN) Limited Sorong Papua Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengawasan terhadap semangat kerja di Petrogas (BASIN) Limited Sorong Papua Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap semangat kerja di Petrogas (BASIN) Limited Sorong Papua Barat.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Human Relation*, pengawasan, dan iklim organisasi pengaruhnya terhadap semangat kerja di Petrogas (BASIN) Limited Sorong Papua Barat.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Human Relation

Hubungan manusia dapat berfungsi sebagai penghubung antara atasan dan bawahan, serta antara bawahan dan atasan. Salah satu pendukung yang dapat membantu memecahkan masalah yang ada dalam organisasi yaitu hubungan yang baik antar pegawai. *Human Relation* dalam arti luas adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak (El Adawiyah, S. (2020). Komunikasi merupakan salah satu faktor penting untuk membangun *human relation* dalam suatu organisasi. Menurut Onong (2009) Human Relations adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis.

Pengawasan

Strong dalam Hasibuan (2014: 241) berpendapat bahwa Controlling is the process of regulating the various factors in an enterprise according to the requirement of its plans. Pendapat tersebut menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pandangan lain juga dikemukakan oleh Handoko (2013: 359), ia mengartikan bahwa pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Iklm Organisasi

Menurut Aryadillah (2018). mendefinisikan bahwa “Iklim organisasi merupakan konsep luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagai terhadap sifat atau karakter tempat kerja, ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi/sekolah dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya. Menurut Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). mendefinisikan bahwa “Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi”.

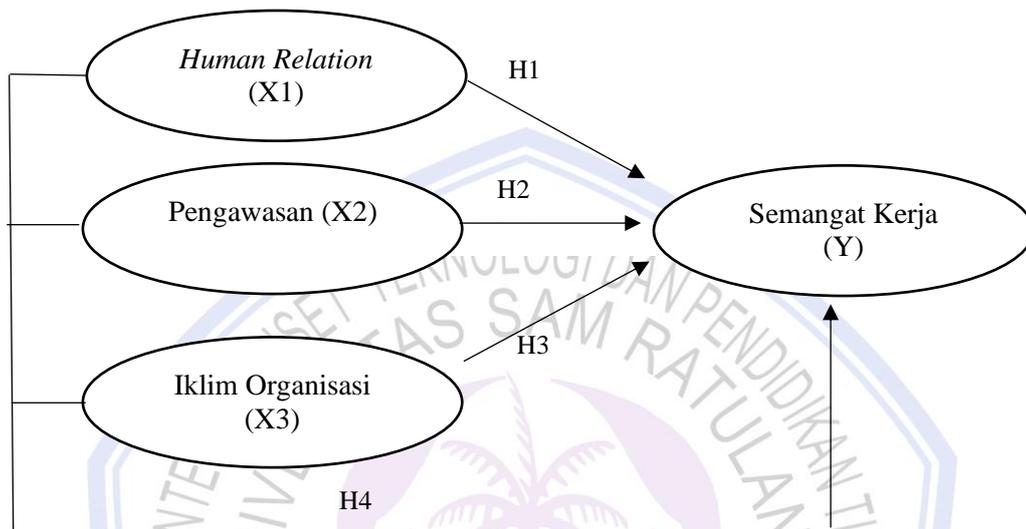
Penelitian Terdahulu

Penelitian Pritama, B. S., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. (2019) Peningkatan sumber daya Manusia merupakan salah satu solusi dari setiap masalah yang terjadi dalam suatu organisasi. Untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut harus meningkatkan semangat kerja Pegawainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Human Relation, Fasilitas Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja di Kejaksaan Negeri Manado. variabel human relation dan fasilitas kerja terdapat pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja. Variable Human Relation, Fasilitas Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Human Relation, Fasilitas Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja maka Pihak Kejaksaan Negeri Manado diharapkan selalu memperhatikan hubungan yang terjalin antar karyawan, fasilitas kantor yang ada untuk menunjang kinerja pegawai dan iklim organisasi. Penulis menyarankan agar pihak Kejaksaan Negeri Manado dapat memperhatikan setiap aspek yang meningkatkan iklim organisasi agar pegawai tetap semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian di Kecamatan Tampan, Kota Pekanbaru, mengevaluasi rendahnya kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian kuantitatif ini adalah menganalisis pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja guru dengan 65 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, iklim organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi, meskipun berpengaruh positif, tidak signifikan secara individual. Secara simultan, variabel independen berpengaruh positif dan signifikan sebesar 76,4%, sementara 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan regresi linier berganda adalah $Y = -0,036 + 0,257X_1 + 0,019X_2 + 0,106X_3 + 0,290X_4$. Penelitian Seniwati, Sudarno, dan Fatmasari (2022) Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri gugus IV.

Penelitian A.G.C.R. Riedel., V.P.K. Lengkong., I.Trang (2019). Peningkatan kinerja merupakan hal yang Penelitian ini menekankan pentingnya manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup di tengah persaingan bisnis yang ketat. Fokus penelitian terhadap Manado Quality Hotel untuk menilai pengaruh Human Relation, Job Satisfaction, dan Job Description terhadap kinerja karyawan. Metode kuantitatif digunakan dengan 92 karyawan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Relation, Job Satisfaction, dan Job Description secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi diberikan untuk mempertahankan dan meningkatkan aspek-aspek tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan di Manado Quality Hotel.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian teori, 2023

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja *Ground Staff* PT. Garuda Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia
- H2: Diduga Koordinasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja *Ground Staff* PT. Garuda Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia
- H3: Diduga *Teamwork* berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja *Ground Staff* PT. Garuda Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia
- H4: Diduga Kompetensi, Koordinasi dan *Teamwork* berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja *Ground Staff* PT. Garuda Angkasa Manado dalam menangani penerbangan Garuda Indonesia

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2013), penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Petrogas (Basin) Limited sorong papua menjadi objek untuk melaksanakan kegiatan observasi penelitian ini. Dimana tempat objek ini yang akan dipilih untuk mengumpulkan informasi tentang objek, melakukan analisis data, dan menyebarkan kuesioner.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Sugiyono (2018:130) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan adalah Petrogas (Basin) Limited sorong papua barat (Produksi Wakamuk-Walio). Sampel penelitian ditargetkan adalah seluruh karyawan yang bekerja di Petrogas (Basin) Limited sorong papua barat (Produksi Wakamuk-Walio) berjumlah 67 Karyawan. Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:85), sampling jenuh adalah

sensus, dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Data dan Sumber Data

Data adalah kumpulan informasi yang digunakan untuk mengambil keputusan dalam suatu lingkungan bisnis Kuncoro (2009: 69). Dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. . Dalam penelitian ini data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya melalui penyebaran kuesioner, wawancara, atau tanya jawab Kuncoro(2009:69) data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian bukan melalui perantara. Informasi yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, seperti temuan penelitian, buku, artikel, dan publikasi lainnya, serta lembaga terkait, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti disebut sebagai data sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data, kuesioner diberikan kepada orang-orang yang berpartisipasi dalam penelitian. Karena memungkinkan peneliti untuk mengungkapkan tingkat intensitas sikap/perilaku atau perasaan responden, maka skala Likert merupakan skala yang paling umum dan banyak digunakan dalam penelitian Mustafa, (2009: 40). Jawaban skala Likert pada setiap item instrumen memiliki gradasi sangat positif. ke negatif yang dapat berupa kata-kata.

Uji Validitas (Validity Test)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa baik suatu alat ukur menjalankan fungsinya Yamin, Kurniawan (2009: 22). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau keaslian suatu instrument. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut melalui aplikasi SPSS. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung > dari table r dan nilai positif maka pertanyaan atau indicator dinyatakan valid (Sugiyono,2013:119). Kriteria untuk mengukurnya adalah harga koefisien korelasi sederhana (korelasi Pearson) antara skor setiap item dan skor totalnya. Koefisien korelasi antara skor item dengan skor total pada level tersebut dapat digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu instrumen. signifikan 1%, item-item yang tidak berkorelasi secara signifikan dinyatakan gugur.

Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut memberikan penilaian yang tetap atas apa yang sudah diukur. Uji reliabilitas ini menggunakan uji statistik Cronbach Alpha. Variabel yang dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha $\geq 0,60$ (Ghozali, 2011).

Teknik Analisis data

Karena ini adalah studi kuantitatif, tanggapan kuesioner diberi kode menggunakan skala Likert dari 1 sampai 5, dan kemudian data ditabulasikan menggunakan IBM SPSS Statistics 26 untuk analisis statistik. Data yang terkumpul akan dianalisis dalam beberapa tahap, yang pertama akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas berbagai instrumen penelitian dan uji.

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi, harus dilakukan uji asumsi klasik. Uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas merupakan komponen uji asumsi klasik penelitian ini.

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variable independent dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah sebagai berikut. Ghozali (2011): 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Grafik tersebut dapat digunakan untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Secara khusus, dengan meneliti pola titik-titik pada plot pencar regresi. Antara Standardized Predicted Value (ZPRED) dan Studentized Residual (SRESID), plot atau grafik pencar dibuat. Uji heteroskedastisitas melihat apakah terdapat ketidaksamaan variansi antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika varian dari residual satu pengamatan dan pengamatan lainnya berbeda (Ghozali, 2011: 139).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk memeriksa penyimpangan dari asumsi multikolinearitas tradisional, yang menyatakan bahwa variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linier. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel bebas atau bebas dalam modal regresi, Ghozali(2011: 105). Nilai VIF dapat digunakan untuk mengidentifikasi multikolinearitas; jika kurang dari 10, tidak ada gejala multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memperkirakan bagaimana kondisi (naik dan turun) variabel dependen, serta nilai dari dua atau lebih variabel dependen yang bertindak sebagai faktor prediktor, akan berubah. 2013 Sugiyono). Bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut dalam matematika:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi X1, X2 dan X3

X1 = *Human Relation*

X2 = Pengawasan

X3 = Iklim Organisasi

e = Error

Uji Hipotesis F dan t

Uji F adalah uji hipotesis untuk pengaruh simultan atau serentak. Sementara itu pengaruh parsial diuji dengan uji t. Menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), memilih uji statistik dan menghitung nilai statistik, menentukan tingkat signifikansi, dan menetapkan kriteria pengujian merupakan langkah awal dalam pengujian hipotesis ini.

Koefisien Determinasi (R^2)

Meneliti koefisien determinasi (R^2) Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Hanya ada satu dan satu koefisien determinan. Ketika nilai R variabel independen rendah, ia hanya memiliki kapasitas yang sangat terbatas untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Ghozali (2011) mengatakan bahwa jika nilai variabel independen mendekati satu maka mengandung hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi bagaimana nilai variabel dependen akan berubah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Korelasi	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Human Relation</i> (X1)	X1.1	0.793	VALID	0,778	Reliabel
	X1.2	0.793	VALID		
	X1.3	0.668	VALID		
	X1.4	0.842	VALID		
Pengawasan (X2)	X2.1	0.820	VALID	0,860	Reliabel
	X2.2	0.877	VALID		
	X2.3	0.830	VALID		
	X2.4	0.831	VALID		

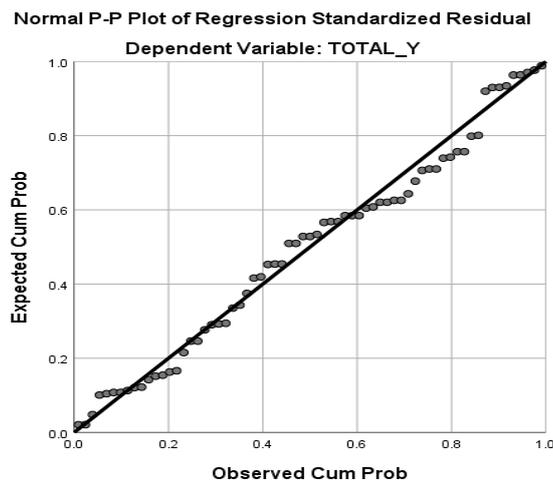
Iklim Organisasi (X3)	X3.1	0.838	VALID	0,776	Reliabel
	X3.2	0.677	VALID		
	X3.3	0.725	VALID		
	X3.4	0.845	VALID		
Semangat Kerja (Y)	Y1	0.789	VALID	0,672	Reliabel
	Y2	0.775	VALID		
	Y3	0.720	VALID		
	Y4	0.537	VALID		

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Tabel 2 Menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen memberikan nilai valid pada seluruh butir indikator pada masing-masing variabel. *Human Relation* (X1) memberikan hasil korelasi rendah pada indikator X1.3 sebesar 0.668. Pada variabel Pengawasan (X2) memberikan hasil korelasi rendah pada indikator X2.1 sebesar 0.820. Kemudian pada Iklim Organisasi (X3) memberikan hasil korelasi rendah pada indikator X3.2 sebesar 0.677. Sedangkan pada variabel Semangat Kerja (Y) memberikan hasil korelasi rendah pada indikator Y4 sebesar 0.537. Dari angka-angka tersebut menunjukkan bahwa R hitung masing-masing butir pertanyaan menunjukkan semua butir indikator melebihi dari R tabel dalam penelitian ini yaitu 0.292 dengan taraf signifikansi (1%), dan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kualitas sumber daya manusia, komitmen, integritas dan prestasi kerja > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel telah memenuhi nilai *Cronbach Alpha* dan dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas



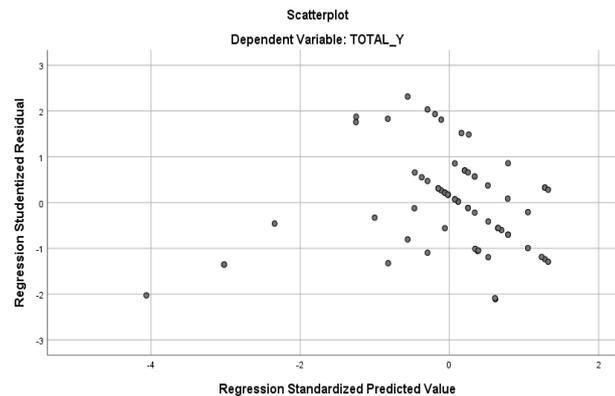
Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil pada gambar 2 Diatas, menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Heteroskedastitas

Berdasarkan hasil gambar 3 berikut menunjukkan, garif uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai dan tidak ada keraguan atau ketidakaturan pada data.



Gambar 3. Schaterplot

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Human Relation (X1)	0,640	1,563	Non Multikolinieritas
Pengawasan (X2)	0,994	1,006	Non Multikolinieritas
Iklim Organisasi (X3)	0,641	1,561	Non Multikolinieritas

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat dilihat bahwasanya Tolerance $\geq 0,10$ dan VIF $\leq 10,00$ sehingga dapat disimpulkan pada variabel *Human Relation*, Pengawasan dan Iklim Organisasi tidak terdapat hubungan multikolinieritas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficient			t	Sig
	Understanding Coefficient	Standardized Coefficient			
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	5.707	2.355		2.423	.018
Human relation	.369	.102	.388	3.635	.001
Pengawasan	-.061	.099	-.053	-.615	.540
Iklim Organisasi	.376	.093	.433	4.060	.000

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat konstanta (nilai a) sebesar 5.707 yang merupakan belum dipengaruhi oleh variabel lain. dan untuk Human Relation (X1) (nilai B) sebesar 0.369, variabel Pengawasan (X2) (nilai B) sebesar -0.061, serta Iklim Organisasi (X3) (nilai B) sebesar 0.376, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$Y = 5.707 + 0.369X_1 + -0.061X_2 + 0.376X_3$$

1. Nilai koefisien regresi dari Human Relation (X1) sebesar 0.369 yang artinya jika variabel pengaruh positif terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel *Human Relation* (X1) bertambah 1 satuan, maka Semangat Kerja Karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.091 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan
2. Nilai koefisien regresi dari Pengawasan (X2) sebesar -0.061 yang artinya jika variabel pengaruh negatif terhadap variabel Semangat kerja karyawan (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel Pengawasan (X2) bertambah 1 satuan, maka Semangat kerja karyawan (Y) juga akan mengalami penurunan sebesar -0.061 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

3. Nilai koefisien regresi dari Iklim Organisasi (X3) sebesar 0.376 yang artinya jika variabel pengaruh positif terhadap variabel Semangat kerja karyawan (Y) dan mempunyai arti bahwa jika variabel Iklim Organisasi (X3) bertambah 1 satuan, maka Semangat kerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.376 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

Uji T- (Parsial)

Dari hasil data Tabel 5 yang di atas menyatakan;

1. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel *Human Relation* (X1) memiliki nilai signifikan $0.001 < 0.05$. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang berbunyi “Human Relation berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Petrogas (Basin) Limited Sorong Papua Barat” diterima.
2. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Pengawasan (X2) memiliki nilai signifikan $0.540 > 0.05$, sehingga hipotesis (H2) yang berbunyi “Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan Petrogas (Basin) Limited Sorong Papua Barat” ditolak
3. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Iklim Organisasi (X3) memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Sehingga hipotesis (H3) yang berbunyi “Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Petrogas (Basin) Limited Sorong Papua Barat” diterima.

Uji F- (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F-(Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.935	3	42.312	24.787	.000 ^b
	Residual	107.542	63	1.707		
	Total	234.478	66			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Teamwork (X3), Kompetensi (X1), Koordinasi (X2)

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan analisis regresi satu arah (Anova), menunjukkan bahwa secara simultan variabel Human Relation (X1), Pengawasan (X2) dan Iklim Organisasi (X3) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan karena nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $24.787 > 2.76$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.520	1.307

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X3), Human Relation (X1), Pengawasan (X2)

b. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber: Output SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil uji nilai R adalah 0.736 dan nilai R square (R²) adalah 0.541. Keduanya dapat memprediksikan model, dimana dalam penelitian ini dapat menjelaskan variabel Human Relation (X1), Pengawasan (X2) dan Iklim Organisasi (X3) sebesar 0.736 atau 73.6%, variasi naik turunnya variable Semangat Kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 26,4% di tentukan oleh variable lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Human Relation, Pengawasan dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan melalui perhitungan analisis regresi satu arah (Anova), maka penelitian dengan sebanyak 67 responden dengan taraf signifikansi 5% dapat dikatakan variabel Human Relation (X1),

Pengawasan (X2) dan Iklim Organisasi (X3) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) berpengaruh, karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikan yaitu $F_{hitung} > 2.76$.

Pengaruh Human Relation terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Relation berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Petrogas (Basin) Limited Sorong Papua Barat. Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai signifikan $0.001 > 0.05$. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang berbunyi "Human Relation berpengaruh pada Semangat Kerja Karyawan Petrogas (Basin) Limited Sorong Papua Barat" diterima. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap semangat kerja karyawan dalam penelitian B.S. Pritama., G.M. Sendow., L.O.H. Dotulong (2019), Pengaruh *Human relation* terhadap semangat kerja karyawan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Penelitian ini sejalan dan didukung.

Pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Hasil Penelitian menunjukkan berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Pengawasan (X2) memiliki nilai signifikan $0.540 < 0.05$. Sehingga hipotesis (H2) yang berbunyi "Pengawasan berpengaruh pada Semangat Kerja karyawan Staff Petrogas (basin) Limited Sorong Papua Barat" ditolak. Pengaruh Pengawasan terhadap Semangat Kerja Karyawan dalam penelitian L.J.Lovihan, B.Tewal, R.N.Taroreh (2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable pengawasan memiliki hubungan yang positif tapi tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini bisa dikatakan bahwa hasil penelitian dari L.J.Lovihan, B.Tewal, R.N.Taroreh (2018) sejalan dan berkaitan dengan hasil penelitian.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Hasil Penelitian menunjukkan Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Iklim Organisasi (X3) memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Sehingga hipotesis (H3) yang berbunyi "Iklim Organisasi berpengaruh pada Semangat Kerja Karyawan Petrogas (basin) Limited Sorong Papua Barat" diterima. Pengaruh iklim organisasi terhadap semangat kerja diungkap dalam penelitian B.S.Pritama., G.M.Sendow., L.O.H.Dotulong (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Hal ini bisa dikatakan bahwa hasil penelitian dari B.S.Pritama., G.M.Sendow., L.O.H.Dotulong (2019) sejalan dengan hasil penelitian.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengaruh Human relation merupakan syarat keberhasilan suatu komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi instansi. Penguasaan dalam menciptakan Human Relations karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal. Hipotesis pertama (H1) yang berbunyi "Human Relation berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Petrogas (Basin) Limited Sorong Papua Barat" diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Hasil Penelitian menunjukkan berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Pengawasan (X2) memiliki nilai signifikan $0.540 < 0.05$. Sehingga hipotesis (H2) yang berbunyi "Pengawasan berpengaruh pada Semangat Kerja karyawan Staff Petrogas (basin) Limited Sorong Papua Barat" ditolak
3. Pengaruh Iklim Organisasi merupakan konsep luas yang diketahui anggota mengenai persepsi berbagai terhadap sifat atau karakter tempat kerja, ini merupakan karakteristik internal yang membedakan satu organisasi/sekolah dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi orang-orang yang ada di dalamnya Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Hasil Penelitian menunjukkan Berdasarkan nilai signifikansi ditemukan bahwa nilai signifikansi dari variabel Iklim Organisasi (X3) memiliki nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Sehingga hipotesis (H3) yang berbunyi "Iklim Organisasi berpengaruh pada Semangat Kerja Karyawan Petrogas (basin) Limited Sorong Papua Barat" diterima.

4. Lewat analisis regresi satu arah (Anova), maka penelitian dengan sebanyak 67 responden dengan taraf signifikansi 5% dapat dikatakan variabel Human Relation (X1), Pengawasan (X2) dan Iklim Organisasi (X3) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y) berpengaruh, karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikan yaitu $F_{hitung} > 2.76$.

Saran

Program pelatihan yang fokus pada keterampilan komunikasi dan hubungan interpersonal untuk semua karyawan. Ini akan membantu memperkuat hubungan antar karyawan dan manajemen. Berikan pelatihan bagi manajer dan supervisor tentang cara memberikan umpan balik yang konstruktif dan mendukung, sehingga mereka dapat berperan dalam membangun hubungan yang positif dengan bawahan.

Bekerjasama dengan karyawan untuk merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka di dalam perusahaan. Ini menciptakan dorongan bagi karyawan untuk berkontribusi lebih dalam organisasi. Berikan pelatihan dan pengembangan yang relevan agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan mereka dan mencapai posisi yang lebih tinggi.

Selalu melakukan evaluasi untuk memantau efektivitas perubahan yang diterapkan. Dapatkan umpan balik dari karyawan untuk mengetahui dampak positif atau negatif. Jadikan perubahan berkelanjutan sebagai bagian dari budaya perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja secara konsisten dengan menerapkan saran-saran ini, Petrogas (Basin) Limited dapat memperkuat pengaruh human relations, pengawasan, dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan di Sorong, Papua Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryadillah (2018). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*. Volume 18 No. 2 September 2018 <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/4120/2587>
- Riedel. A.G.C.R., Lengkong. V.P.K., Trang, I. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal Emba* Vol.7 No.3 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24042>
- El Adawiyah, S. (2020). *Human Relations*. Jakarta: Edu Pustaka.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Lovihan. L.J., Tewel. B., Taroreh. R.N. (2018). Analisis Koordinasi dan pengawasan serta hubungannya dengan kinerja karyawan PT. Berkat nikita waya lansot di Minahasa Utara. *Jurnal Emba* Vol.6 No.4 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21005/20717>
- Onong, U. E. (2009). *Human Relations & Public Relations*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Pratama, P., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(September), 259-272. Vol. 3 No. 2 Sep 2020 <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5043/4636>
- Pritama, B. S., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Human Relation, Fasilitas Kerja, Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pegawai Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal Emba* Vol.7 No.4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25469>
- Seniwati, S, dan Fatmasari (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Gugus IV Tampan Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*. Vol.08. Issue 01 <https://ejournal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara/article/view/769>

Tamaka, M. T., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Emba*. Vol.10 No.2.
<file:///C:/Users/user/Downloads/iogi2018,+Mariani+Tirsa+Tamaka.+okok.pdf>

