

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

Academia Open

Vol 9 No 1 (2024): June

DOI: DOI 10.21070/acopen.9.2024.7817 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Boosting Work Ethic through Human Relations in Indonesia

Meningkatkan Etos Kerja melalui Hubungan Kemanusiaan di Indonesia

Debora Martina, Deboramartina18@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo [https://ror.org/017hvkd88], Indonesia

Vera Firdaus, verafirdaus@gmail.ac.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo [https://ror.org/017hvkd88], Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study explores the impact of human relations and work discipline on the work ethic of employees at PT. Parastar Distrindo. Using a quantitative approach, data were collected via questionnaires and surveys from 120 office employees. Analysis with SPSS version 22 revealed that both human relations and work discipline positively and significantly influence work ethic. The study highlights the importance of strong interpersonal relationships and strict adherence to work rules in fostering a productive work environment. Recommendations include enhancing human relations and work discipline practices to boost employee work ethic and further research on additional influencing factors.

Highlight:

Human relations and work discipline enhance employee work ethic.

Quantitative analysis via SPSS highlights interpersonal relationships and rule adherence.

Improve human relations; explore additional factors impacting work ethic.

Keyword: Human relations, work discipline, work ethic, quantitative analysis, PT. Parastar Distrindo

Published date: 2024-06-05 00:00:00

PENDAHULUAN

PT Parastar Distrindo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian barang dengan provider dari produk XL di industri Telekomunikasi. Berikut ini merupakan pertumbuhan Industri Telekomunikasi terbesar di Indonesia dari total jumlah pelanggan. Berdasarkan data yang ada telekomunikasi terbesar dari tiga provider yakni telkomsel, indosat ooredoo dan XL axiata. Dalam pertumbuhan perindustrian ini terjadi persaingan yang dapat dilihat dari penggunaan produk tersebut atau jumlah pelanggan. Pada urutan pertama yakni telkomsel dengan jumlah pelanggan total dari pascabayar dan prabayar yakni lebih dari 150 juta pelanggan, pada urutan kedua yakni indosat ooredoo mendapatkan pelanggan lebih dari 50 juta dan pada urutan ketiga yaitu XL Axiata mendapatkan pelanggan lebih dari 50 juta. Dengan adanya persaingan pada industri telekomunikasi maka diperlukan sumber daya manusia yang handal sebagai pelaku pendistribusian produk XL

Menurut [1] sumber daya manusia merupakan keahlian dan kemampuan yang berasal dari daya pikir dan fisik yang dimiliki setiap manusia. Dalam pendistribusian produk XL maka dibutuhkan pekerja yang extrovert (terbuka), ramah, cerdas dalam menjelaskan pengetahuannya mengenai produk, aktif, persuasif, memiliki kedisiplinan tinggi terhadap target perusahaan sehingga terbentuk human relation yang baik antara karyawan pendistribusian dengan konsumen. Dengan demikian maka perilaku etos kerja positif akan berakar pada kerja sama yang kuat.

Hal tersebut sesuai dengan pengertian etos kerja dari [2] etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif dan yang berakar pada kerjasama yang kuat, penuh keyakinan disertai komitmen total pada paradigma (pola) kerja. Perusahaan akan menuntut adanya mutu atau kualitas dengan memiliki aset utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Aset utama tersebut merupakan sumber daya manusia yang harus memiliki etos yang baik. Menurut [3] etos kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang berarti sikap, kepribadian, watak (sifat dasar), karakter, kemauan, kesucilaan, adat istiadat.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, etos kerja baik secara etimologi dan praktis adalah seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku etos kerja. Etos kerja memiliki tiga fungsi yaitu sebagai pendorong timbulnya perbuatan, pengarah dalam aktivitas, dan penggerak aktivitas. Sikap etos kerja ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos kerja merupakan dasar sikap atau pandangan mendasar yang dipegang oleh sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya sehingga hal tersebut membentuk etos kerja yang dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek baik itu dari berbagai kebiasaan yang akan menjadi sebuah rutinitas atau kedisiplinan kerja, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang membentuk human relationship.

Karyawan yang menjelaskan keunggulan dan kelemahan produk dengan jujur kepada konsumen maka akan membentuk kepercayaan dan relasi hubungan yang kuat dan harmonis. Human Relation menurut [4] adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Human relation yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan didalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi ataupun bersama akan selesai dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan individu yang bekerja didalam sebuah organisasi

Penelitian yang dilakukan dimana pada penelitian ini menggunakan sampel yang lebih kecil yakni 42 responden dengan teknik total sampling, akan tetapi untuk mendapatkan hasil dengan tingkat akurasi yang lebih tinggi menjadi sebuah celah untuk penelitian saat ini dengan sampel yang lebih besar dari 42 responden yakni 120 responden dengan teknik cluster sampling.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan [5] dimana teori indikator human relation yang digunakan terjalannya komunikasi, komunikasi persuasif, adanya rasa puas terhadap suasana kerja dan materi dan adanya kebutuhan, karena ada ketidaksesuaian teori indikator yang jumlahnya sedikit dalam penelitiannya, maka peneliti mengambil celah tersebut dengan menggunakan teori indikator human relation yang berbeda yang meliputi adanya komunikasi, pentingnya individu, adanya pengarahan, adanya keterbukaan, adanya sikap saling menghargai dan adanya loyalitas.

Menurut [6] disiplin kerja dapat dinilai dari ketaatan pada standar kerja contohnya karyawan taat dengan mematuhi standar kerja yang berlaku diperusahaan. seperti disiplin mematuhi standart pencapaian target, ketaatan pada peraturan kerja contohnya karyawan taat dengan mematuhi peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dari perusahaan, seperti keharusan menggunakan seragam kerja, bekerja dengan etis yakni karyawan bekerja dengan etika profesional contohnya tidak menjual produk provider selain produk pada perusahaan di tempat kerjanya, frekuensi kehadiran karyawan yakni karyawan tidak bolos kerja kecuali ada alasan penting seperti sakit, terkena musibah dan lain sebagainya dan tingkat kewaspadaan tinggi yakni karyawan memiliki kewaspadaan tinggi dalam menyampaikan keunggulan produk.

Penelitian ini bertempat di PT. Parastar Distrindo yang berlokasi di Jalan Jenggolo No. 2 I, Pucang-Sidoarjo-Jawa

Timur yang pada keadaan sesungguhnya karyawan di PT. Parstar Disterindo masih ada yang melanggar tata tertib dengan tidak disiplin pada target sehingga kedisiplinan yang telah diterapkan oleh perusahaan seperti jam kerja dengan waktu 8 jam, melebihi jam tersebut, sehingga menjadi kesenjangan hubungan antara karyawan, antara atasan dan bawahan namun membuka relasi hubungan dengan klien baru serta kesenjangan antara disiplin waktu ataupun disiplin target yang karyawan terima di PT. Parstar Disterindo sehingga hal ini akan berdampak pada sikap karyawan dalam memiliki etos kerja.

Apabila etos kerja tinggi maka kinerja juga meningkat, apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Dan sebaliknya apabila etos kerja rendah kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Terkait dengan hal tersebut PT. Parstar Disterindo memiliki target dalam penjualan produknya.

Rumusan Masalah: Apakah Human Relation dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja di PT.

Parastar Distrindo?

Tujuan didalam: Untuk mengetahui Human Relation dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja di PT. Parastar Distrindo.

Kategori SDGs: Meningkatkan kinerja pegawai di PT. Parastar Distrindo

LITERATUR REVIEW

Hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. hubungan antar manusia (Sumber daya manusia) untuk menciptakan suasana yang kondusif, sehingga antar karyawan di setiap divisi membangun human relation yang baik. Yang menyatakan bahwa indikator Human Relation adalah:

1. Adanya Komunikasi
2. Pentingnya Individu
3. Adanya Pengarahan
4. Adanya keterbukaan.

Human Relation yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan didalam perusahaan tentu akan mendorong pekerjaan menjadi tanggung jawab pribadi ataupun bersama akan selesai dengan baik, sehingga dapat mendorong meningkatkannya kepuasan kerja yang dirasakan individu yang bekerja didalam sebuah organisasi.

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa Human Relation akan mempengaruhi Etos Kerja, antara lain penelitian .

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya . Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Yang menyatakan bahwa indikator Disiplin Kerja adalah :

1. Faktor kehadiran karyawan
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standart kerja
4. Tingkat Kewaspadaan tinggi
5. Bekerja dengan etis

Temuan terdahulu menunjukkan bahwa Disiplin Kerja akan mempengaruhi Etos Kerja, antara lain .

Menurut Veitzhal disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator Etos Kerja yaitu :

1. Kerja adalah aktualisasi

2. Kerja adalah amanah
3. Kerja adalah seni
4. Kerja adalah kehormatan
5. Kerja adalah rahmat

METODE

Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif yang tergolong dalam kelompok data diskrit. Data diskrit ialah perolehan data dari hasil menghitung atau membilang yang bisa disebut dengan data nominal. Menurut . Data diskrit ialah perolehan data dari hasil menghitung atau membilang yang bisa disebut dengan data nominal. Data nominal merupakan data yang biasa digunakan dalam penelitian yang menggunakan survey sebagai pengambilan data. Sedangkan penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey dan olah data menggunakan teknik analisis SPSS Versi 22. Menggunakan metode kuantitatif

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Parastar Distrindo yang berlokasi di Jl. Jenggolo No. 2 I, Pucang-Sidoarjo Jawa Timur dan Jl. Kenjeran No. 213, Kelurahan Gading, Kecamatan Tambaksari kota Surabaya. Jawa Timur. Lokasi ini dipilih peneliti karena peneliti melihat adanya kesenjangan hubungan antara karyawan, antara atasan dan bawahan namun membuka relasi hubungan dengan klien baru serta kesenjangan antara disiplin waktu ataupun disiplin target yang karyawan terima di PT. Parastar Distrindo sehingga dengan mengetahui kondisi *hubungan relation* dan disiplin kerja maka peneliti tertarik untuk mendalami etos kerja yang berhubungan langsung terhadap *human relation* dan disiplin kerja.

Jumlah populasi sebanyak 120 pegawai kantor PT. Parastar Distrindo. teknik penentuan sampling yang digunakan nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak acak sehingga memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur anggota populasi yang akan dipilih menjadi anggota sampel

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dilihat kerangka konseptual pada penelitian ini pada gambar 1.

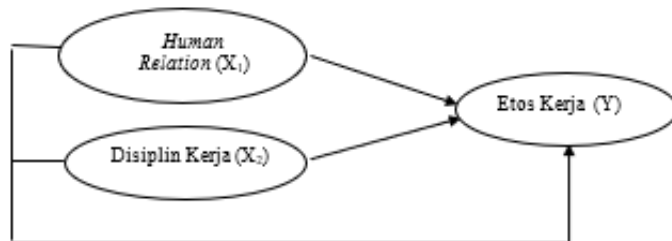


Figure 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1: *Human Relation* berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja di PT. Parastar Distrindo.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Etos Kerja di PT. Parastar Distrindo.

H3: *Human Relation* dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja di PT. Parastar Distrindo

Definisi Operasional

Hubungan kerjasama antara satu divisi dengan divisi yg lain untuk mencapai tujuan perusahaan. yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hubungan antara atasan dan bawahan ataupun hubungan dengan klien untuk menciptakan suasana yang kondusif.

Indicator Human Relation merujuk pada :

- a. Akomunikasi yaitu komunikasi yang dilakukan antar individu, antara atasan dan bawahan dan memperhatikan pesan yang disampaikan bermanfaat dan berguna untuk saling memberi dorongan menjadi lebih baik.
- b. Adanya pengarahan yaitu atasan maupun sesama individu memberikan pengarahan yang berguna untuk dapat

membuat situasi kerja yang produktif serta memberikan pengetahuan akan apa yang harus dilakukan.

c. Adanya keterbukaan yaitu karyawan dapat berterus terang tentang ide, perasaan baik dalam bentuk konsolidasi ataupun konseling. Manajer mampu menjelaskan informasi ataupun teknik terkait kerja dilapangan dengan baik sehingga mampu dipahami oleh karyawan.

d. Adanya sikap saling menghargai yaitu manajer sebagai atasan dan karyawan sebagai bawahan saling menghormati dan mneghargai tugas dan kewajiban masing-masing, baik sebagai individu maupun kelompok.

Devinisi Operasional Displin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak atau menolak sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Indicator Displin Kerja merujuk pada :

Disiplin Kerja (X2)

a. Frekuensi kehadiran karyawan yaitu dimana karyawan tidak pernah bolos kerja, kecuali ada alasan yang penting seperti sakit, terkenna musibah dan lain-lain.

b. Ketaatan pada peraturan kerja yaitu karyawan taat dan mematuhi peraturan baik yang tertulis maupun tidak yang tertulis dari perusahaan, seperti memotong gaji apabila terlambat datang dan tidak memakai seragam kantor.

c. Ketaatan pada standart kerja yaitu karyawan taat dengan mematuhi standart kerja yang berlaku diperusahaan seperti disiplin mematuhi standart pencapaian targer.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi yaitu karyawan memiliki kewaspadaan tinggi dalam menjalankan tugasnya.

e. Berkerja dengan etis yaitu dimana karyawan berkerja dengan etika profesional.

Etos Kerja(Y)

Devinisi Operasional Etos Kerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh merupakan kepribadian diri dan cara seseorang dalam mengekspresikan diri melalui pekerjaan yang berpijak pada motivasi, karakteristik, dan semangat dasar untuk menjadi pribadi yang berkinerja baik.

Indicator Etos Kerja merujuk pada :

a. Kerja adalah aktualisasi yaitu berkerja keras penuh semangat

b. Kerja adalah amanah yaitu berkerja penuh tanggung jawab

c. Kerja adalah seni yaitu aku berkerja cerdas penuh kreativitas

d. Kerja adalah kehormatan yaitu aku berkerja tekun dan penuh keunggulan

e. Kerja adalah rahmat yaitu berkerja tulus penuh syukur

f. Kerja adalah ibadah yaitu aku berkerja serius penuh kecintaan

HASIL dan PEMBAHASAN

Responden yang didapat dalam penelitian ini berjumlah 120 responden. Karakteristik responden dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, Pendidikan, usia, lama bekerja, posisi/jabatan dan kantor cabang.

Karakteristik Responden berdasarkan Kelamin			
No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki - Laki	69	57,5
2	Perempuan	51	42,5

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia			
Karakteristik Responden berdasarkan Usia			
No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	21 - 31 tahun	96	80
2	31 - 41 tahun	24	20

Table 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelamin

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja			
No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	< 2 tahun	51	42,5
2	> 4 tahun	10	8,3
3	2 s/d 3	34	28,3
4	3 s/d 4 tahun	25	20,8

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/ Jabatan

Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi / Jabatan			
No.	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1	Admin	3	2,5
2	Customer	15	12,5
3	Design G	6	5,0
4	Driver	1	,8
5	Gudang	1	,8
6	HRD	3	2,5
7	Kasir	1	,8
8	Manager	1	,8
9	MD	23	19,2
10	Sales	54	45,0
11	SPV	11	9,2
12	Staff	1	,8

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Kantor Cabang

Karakteristik Responden Berdasarkan Kantor Cabang			
No.	Kantor Cabang	Jumlah	Presentase (%)
1	Sidoarjo	66	55
2	Surabaya	45	45

Table 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Salah satu teknik pengujian suatu data yang memiliki tujuan guna mengetahui tingkat validitas dari instrumen yang ada pada saat pengumpulan data melalui kuisisioner. Terdapat kriteria pengujian jika dikatakan valid, yakni :

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka dikatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka dikatakan tidak valid.

No.	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1.1	0,804	0,179	Valid
2	X1.2	0,820	0,179	Valid
3	X1.3	0,653	0,179	Valid
4	X1.4	0,894	0,179	Valid
5	X2.1	0,428	0,179	Valid
6	X2.2	0,546	0,179	Valid
7	X2.3	0,728	0,179	Valid
8	X2.4	0,849	0,179	Valid
9	X2.5	0,824	0,179	Valid
10	Y1.1	0,531	0,179	Valid
11	Y1.2	0,334	0,179	Valid
12	Y1.3	0,710	0,179	Valid
13	Y1.4	0,732	0,179	Valid
14	Y1.5	0,727	0,179	Valid
15	Y1.6	0,721	0,179	Valid

Table 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa setiap item pada tiga variabel penellitian ini memiliki r hitung > r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang ada pada penelitian ini terbukti valid.

Uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil bahwa variabel X1 human relation memiliki angka *cronbach's alpha* 0.807, variabel X2 disiplin kerja 0,655 dan variable Y etos kerja 0,703. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach alpha yang melebihi angka 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut terbukti reliabel

No.	Variabel	Cronbach' s Alpha		Keterangan
		Hitung	Standard	
1	Human Relation (X1)	0,807	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (x2)	0,655	0,60	Reliabel
3	Etos Kerja (Y)	0,703	0,60	Reliabel

Table 4. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach alpha yang melebihi angka 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut terbukti reliabel.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Penulis menggunakan uji Kolmogrov- Smirnov dalam menganalisis data yang telah tersedia dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila analisis yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Apabila analisis yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS.

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
N		120
Normal Parameters a,b	Mean	.0000000
Std. Deviation	205196987	
Most Extreme Differences	Absolute	.048
Positive	.046	
Negative	-.048	
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.072,d

Table 5. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Hasil uji normalitas data pada table diatas memperlihatkan bahwa nilai Asymp. Sig. yang dihasilkan adalah 0,072 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji linieritas untuk mengetahui apakah hasil tersebut linier secara signifikan atau sebaliknya, maka harus dilakukan pengujian melalui SPSS pada fitur test for linearity dengan nilai signifikansi > 0,05 agar dapat dikatakan memiliki hubungan secara linier secara signifikan.

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Y * X1	Between Groups	(Combined)	302,763	10	30,276	7,314	,000
		Linearity	236,280	1	236,280	57,080	,000
		Deviation from Linearity	66,483	9	7,387	1,785	,079
	Within Groups	451,203	109	4,139			

	Total	753,967	119	
--	-------	---------	-----	--

Table 6. Hasil Uji Linieritas X1

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	143,560	9	15,951	2,875	,004
		Linearity	104,577	1	104,577	18,846	,000
		Deviation from Linearity	38,983	8	4,873	,878	,537
	Within Groups			610,407	110	5,549	
Total			753,967	119			

Table 7. Hasil Uji Linieritas X2

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa nilai signifikasi menunjukkan angka lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki hubungan secara linear.

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi atau tidak antar variabel bebas. Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dari besaran VIF (*variance inflation factor*), Jika nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,1 maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	Model	B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	7,121	2,246		3,171
X1	,552	,081	,505		6,795
X2	,373	,103	,269		3,617
a. Dependent Variable : Y					

Table 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa setiap variabel memiliki nilai tolerance 0,958 dan 0,958 dimana lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF yang lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak adanya gejala multikolinearitas.

Salah satu teknik dalam menguji model regresi apakah terdapat perbedaan varian yang ada pada residual pengamatan satu dengan yang lainnya. Jika tidak ada suatu pola tertentu, serta tidak menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, maka dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

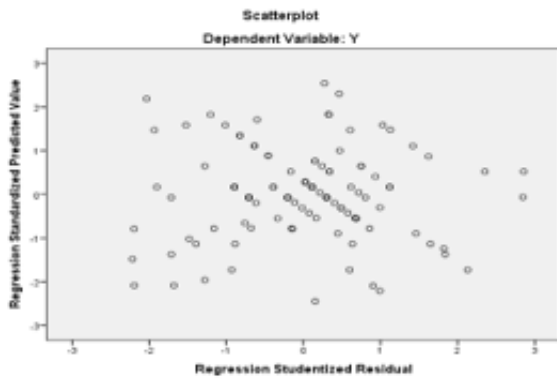


Figure 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Dapat dilihat dari gambar diatas bahwa titik titik jawaban responden telah menyebar serta tidak membentuk suatu pola, dengan begitu dapat diimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi dilaksanakan dengan menggunakan cara uji Durbin-Watson, tingkat kepercayaan $\alpha=5\%$. Standar yang diperlukan dalam penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin-Watson dibawah 5.

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,618a	,382	,372		1,99490	1,383
a. Predictors: (Constant), X2, X1						
b. Dependent Variable: Y						

Table 9.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS

Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa hasil uji autokorelasi menunjukkan angka 1,383, Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak adanya gejala autokorelasi.

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)	7,121		2,246	,3171
	X1	,552		,081	,505
	X2	,373		,103	,269
A. Dependent Variable: Y					

Table 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Model analisis regresi linier berganda pada penelitian ini yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 7,121 + 0,552 + 0,373$$

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan menjadi :

Constant

Nilai konstanta sebesar 7,121 dapat dikatakan bahwa variabel independent yang terdiri dari Human Relation (X1) dan Disiplin Kerja(X2) = 0, atau dengan kata lain konstan, maka dari itu variabel dependent yakni Etos Kerja memiliki nilai sebesar 7,121.

Human Relation (X1)

Nilai koefisien variabel Human Relation sebesar 0,552 sehingga dapat dikatakan bahwa nilai variabel Human Relation (x1) mengalami kenaikan dengan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan pada variabel Etos Kerja (Y) dengan nilai sebesar 0,552.

Disiplin Kerja (X2)

Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,373 sehingga dapat dikatakan bahwa jika nilai variabel Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan dengan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan pada variabel Etos Kerja dengan nilai sebesar 0,373.

Uji t digunakan agar mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan adanya fakta.

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
			B		Std. Error
1	(Constant)	7,121		2,246	3,171
	X1	,552		,081	,505
	X2	,373		,103	,269

a. Dependent Variable: Y

Table 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan pengujian pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan t hitung sebesar 6,795 yang artinya lebih besar dari t tabel dengan nominal 1,980. Dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, maka artinya variabel Human Relation berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Etos Kerja.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan t hitung sebesar 3,617 yang artinya lebih besar dari t tabel dengan nominal 1,980. Dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, maka artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Etos Kerja.

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel human relation (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel *etos kerja* (Y). Berdasarkan pengujian uji F, hasil pengujian disajikan pada tabel di bawah ini :

ANOVA a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	288,351	2	144,176	36,228	,000b
	Residual	465,616	117			
	Total	753,967	119			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Table 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Dapat dilihat dari tabel diatas, F hitung memiliki nominal sebesar 36,228 dimana lebih besar dari F tabel yang memiliki nominal 3,07. Nilai signifikansi 0,000 nampaknya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka hasil penelitian ini menunjukkan H_0 ditolak kemudian H_1 diterima, yang artinya variabel Human Relation (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Etos Kerja (Y).

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618a	,382	,372	1,99490
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent : Etos Kerja (Y)				

Table 13.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,618. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan variable bebas dengan variabel terikat dinyatakan kuat

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618a	,382	,372	1,99490
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent : Etos Kerja (Y)				

Table 14.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,618 atau jika dibulatkan menjadi 61%, sehingga dapat diketahui bahwa variabel Human Relation (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mampu menguraikan variabel Etos Kerja (Y) pada penelitian ini, kemudian sisanya sebanyak 39% dipresentasikan oleh variabel yang lain dimana tidak dijadikan komposisi dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pembahasan pengujian pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa adanya pengaruh Human Relation secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja pegawai PT Parastar Distrindo Kota Sidoarjo dan Surabaya. Hal tersebut membuktikan bahwa Human Relation yang baik dapat meningkatkan suatu Etos Kerja pegawai PT Parastar Distrindo Kota Sidoarjo dan Surabaya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Human Relation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja, dimana human relation sebagai faktor yang terpenting dalam suatu hubungan kerjasama antara dua individu atau lebih, khususnya dalam hubungan interaksi sosial. Buruk atau baiknya hubungan ini diukur dari adanya kepercayaan yang bersifat timbal balik antara satu orang dengan orang lain dari adanya suatu penghormatan dan penghargaan dan rasa tolong menolong yang kokoh. Keberadaan etos kerja yang tinggi dalam diri pegawai didalam suatu organisasi akan membuat pegawai tersebut efektif dalam bekerja. Sikap tanggung jawab, keinginan dan keberanian untuk melakukan inovasi pada proses kerja disuatu instansi merupakan

perwujudan dari keberadaan etos kerja yang tinggi.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka harus dapat menjaga hubungan baik dengan orang lain (Human Relation) dalam organisasi supaya mereka satu sama lain dapat berkerja sama dengan baik dalam menjalankan program kerja perusahaan, sejalan dengan penelitian dari Human Relation Dlama Dinas antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik, hal itu didukung dengan fasilitas kantor yang memadai sehingga membuat karyawan nyaman dan semakin semangat dalam berkerja akhirnya etos kerja muncul dengan sendirinya.

Solusi dari peneliti yaitu apabila human relation tidak baik maka setiap anggota karyawan dan pimpinan selalu menjaga hubungan dan keharmonisan antara setiap karyawan dan pimpinan yang mampu memberikan emosional yang baik dalam menyelesaikan masalah, serta pimpinan apabila memberikan kritikan harus yang membangun dan mempermudah pelaksanaan kerja yang mana nantinya karyawan tidak merasa terganggu dan menyebabkan rusaknya hubungan komunikasi antar pimpinan tersebut. Semakin baik human relation yang terjadi diantara karyawan dan pimpinan maka semakin baik pula etos kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut, hal ini dibuktikan dengan salah satu sikap karyawan yang perhatian dan acuh tidak acuh dalam bekerja, maka etos kerja bagi karyawan yang perhatian akan memaksimalkan etos kerjanya dengan sebaik mungkin dan seefektif mungkin. Human relation sangat penting bagi perusahaan karena apabila human relation ini tidak dilakukan dngan sebaik mungkin diantara hubungan karyawan yang berkerja maka etos kerja diantara karyawan tersebut tidak akan terselesaikan.

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa adanya pengaruh Disiplin Kerja secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja pegawai PT Parastar Distrindo Kota Sidoarjo dan Surabaya. Hal tersebut membuktikan bahwa Disiplin Kerja yang baik dapat meningkatkan suatu Etos Kerja pegawai PT Parastar Distrindo Kota Sidoarjo dan Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Kedisiplinan adalah hal yang utama yang wajib dijunjung oleh seorang individu atau karyawan untuk mrnunjukan kepada perusahaan bahwa dia mampu memegang tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik maupun hal lain yang diembankan oleh perusahaan. Hal tersebut didukung oleh bahwa kedisiplinan berguna untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan mencapai sesuatu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja yang baik bagi pegawai PT Parastar Wilayah Sidoarjo dan Surabaya didukung kedisiplinan yang baik pula. Hal tersebut tentunya memiliki ketepatan waktu datang ke tempat kerja yang cukup stabil sehingga dapat bekerja secara full time sesuai porsi jam kerja. Pegawai melaksanakan tugas-tugas sampai selesai setiap harinya karena memiliki cara yang efektif dalam mengatasi permasalahan dilapangan. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku pun sangat diutamakan karena seluruh kasus pekerjaan dibawah naungan SOP yang tinggi. Penggunaan seragam kerja menjadi identitas pada setiap divisi di lapangan, hal tersebut menjadi sarat utama guna mengetahui apakah pekerja tersebut sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Berdasarkan pada hasil analisis data yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa adanya pengaruh Secara keseluruhan variabel X maupun Y dalam penelitian ini menunjukkan nilai yang signifikan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Human relation dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Etos Kerja pegawai PT Parastar Distrindo Kota Sidoarjo dan Surabaya.

Penelitian ini sejalan dengan dimana Human Relation memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja Saat hubungan antar pegawai terjalin dengan baik maka mereka akan termotivasi untuk menyelesaikan tugasnya dengan maksimal, sehingga mampu meningkatkan etos kerja pegawai. Jika seorang pegawai dihadapkan dengan suatu masalah dalam pekerjaannya, maka pegawai lain akan membantu menyelesaikan masalah tersebut, sehingga pegawai yang mengalami kesulitan akan lebih semangat dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Dengan menjalin hubungan yang harmonis dan menyenangkan akan mampu membuat suasana kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan etos kerja karyawan. Sedangkan dalam disiplin kerja penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mendorong semangat kerja untuk mewujudkan tujuan lembaga serta memberikan pelayanan yang prima dan maksimal.

Hal ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh yang menyatakan bahwa etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu hubungan yang terjalin baik antar pegawai atau human relation, iklim organisasi yang kondusif, disiplin keamanan dan keselamatan kerja, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian dan kebutuhan rohani jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, kepemimpinan dan pemberian insentif yang menyenangkan pegawai. Dua dari faktor tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada pegawai PT Parastar Distrindo Kota Sidoarjo dan Surabaya. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik human relation, kepemimpinan, dan disiplin kerja maka akan semakin baik etos kerja pegawai dan begitu pula dengan sebaliknya

KESIMPULAN

Berdasarkan penjabaran hasil analisis dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas, maka didapat

kesimpulan sebagai berikut:

Hasil eksplorasi saat ini sejalan oleh bahwa variabel Human Relation mempengaruhi Etos kerja karyawan Pt parastar wilayah sidoarjo dan surabaya secara positif serta signifikan. Sejalan dengan bahwa variabel Human Relation mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Pt Parastar Wilayah sidoarjo dan Surabaya secara positif dan signifikan. Disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan saat ini menunjukkan H_0 ditolak serta H_1 diterima, dimana variabel Human Relation mempengaruhi Etos Kerja secara parsial.

Hasil eksplorasi saat ini sejalan oleh bahwa variabel Disiplin Kerja mempengaruhi Etos kerja karyawan Pt parastar wilayah sidoarjo dan surabaya secara positif serta signifikan. Sejalan dengan bahwa variabel Disiplin Kerja mempengaruhi Etos Kerja Karyawan Pt Parastar Wilayah sidoarjo dan Surabaya secara positif dan signifikan. Disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan saat ini menunjukkan H_0 ditolak serta H_1 diterima, dimana variabel Disiplin Kerja mempengaruhi Etos Kerja secara parsial.

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan bebrapa saran yakni:

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis mengharapkan tingkat Human Relation dan Disiplin Kerja ditingkatkan lagi agar Etos Kerja setiap pegawai berprosentase tinggi.
2. Untuk seluruh pegawai dapat meningkatkan faktor lain diluar variabel Human Relation dan Disiplin Kerja dimana hal tersebut dapat mempengaruhi Etos Kerja.
3. Untuk peneliti selanjutnya lebih memperbanyak eksplorasi dalam kasus penelitian sehingga dapat meningkatkan prospek organisasi.
4. Untuk seluruh pegawai diharapkan menjaga kesehatannya lebih baik

References

1. M. Hasibuan, "Manajemen SDM," Edisi Revisi, Cetakan ke Tigabelas, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
2. S. & Jensen, "Corporate Kerja Profesional," Jakarta: Institut Dha Mardika, 2016.
3. Darajat, "Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat," Bandung: PT Refika Aditama, 2015.
4. Istijanto, "Aplikasi Praktis Riset Pemasaran," Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2015.
5. R. Kardina, "Analisis Pengaruh Human Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kantor Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Binjai," Skripsi, 2017.
6. R. Vertikal, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Praktik," Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017.
7. D. A. Sugianti, "Pengaruh Human Relation terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman)," Business Management and Entrepreneurship Journal, 2018.
8. Siswanto, "Good Corporate Governance: Tata Kelola Perusahaan yang Sehat," Jakarta: Damar Media Pustaka, 2016.
9. S. R. Fatmawati, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja sebagai Variabel Intervening pada BMT Syariah," Skripsi, 2020.
10. O. U. Effendy, "Komunikasi Teori dan Praktik," Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019.
11. Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D," Bandung: Alfabeta, 2017.
12. R. S. P. M. A. B. Desti Ayu Sugianti, "Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai," 2020.
13. M. Yuliani, "Pengaruh Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah dan Perdagangan Kabupaten Ciamis)," Jurnal Ilmu Manajemen, vol. 4, no. 1, 2017.
14. A. Rachmad, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang," Among Makarti, vol. 11, no. 2, 2018.
15. N. H. Hanif and B. Santoso, "Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Determinan Etos Kerja Guru," Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, vol. 5, no. 2, 2020.
16. I. Mirda and S. Arita, "Pengaruh Human Relation, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja pada Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kota Bukittinggi," Jurnal Pendidikan Tambusai, vol. 7, no. 2, pp. 5678-5689, 2023.
17. Hermayanti and Y. Maro, "Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja," Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, vol. 7, no. 1, pp. 1-7, 2021.
18. J. Sinamo, "Delapan Etos Kerja Profesional," Jakarta: Institut Mahardika, 2005. Sinamo, "Delapan Etos Kerja," Jakarta: Institut Mahardika, 2011.