



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 4, Nomor 1, Mei 2025

- **Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh**
M. Arief Setia Budi, M. Fariq, T. M. Dja'far, Alfi Dandi
- **Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia**
Febyolla Presilawati, Rangga Firta Pratama
- **Analisis Pemanfaatan *Marketplace* Dalam Meningkatkan Pendapatan Bagi Penjualan Produk UMKM di Kota Langsa**
Andi Tarlis, Mutia Novita, Riza Rona
- **Pengaruh *Diversity* Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireun**
Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Fauzan
- **Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia**
M. Arief Setia Budi, Tsuraiya Zahira, Kamalia, Ryan Farizal, Ansari
- **Penerapan Strategi Ekonomi Sirkular pada UMKM Katering di Kecamatan Medan Johor: Solusi untuk Pengurangan Limbah Makanan dan Peningkatan Keberlanjutan Bisnis**
Yusrita, Angga Pangestu, Ryan Farizal
- **Pengaruh *Hedonic Shopping Motivation*, *Shopping Lifestyle*, dan *Fashion Involvement* terhadap *Impulse Buying* pada *Programme Flash Sale* di Aplikasi Shopee (Studi Empiris pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan UMMAH)**
Cut Mita, Sulistio Ningsih, Syafridha Yanti



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 4, Nomor 1, Mei 2025

Daftar Isi

	Halaman
1. Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh <i>M. Arief Setia Budi, M. Faril, T. M. Dja'far, Alfi Dandi</i>	550-562
2. Pengaruh <i>Human Relation</i>, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia <i>Febyolla Presilawati, Rangga Firta Pratama</i>	563-578
3. Analisis Pemanfaatan <i>Marketplace</i> Dalam Meningkatkan Pendapatan Bagi Penjualan Produk UMKM di Kota Langsa <i>Andi Tarlis, Mutia Novita, Riza Rona</i>	579-589
4. Pengaruh Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireun <i>Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Fauzan</i>	590-599
5. Pengaruh <i>Job Crafting</i> dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia <i>M. Arief Setia Budi, Tsuraiya Zahira, Kamalia, Ryan Farizal, Ansari</i>	600-614
6. Penerapan Strategi Ekonomi Sirkular pada UMKM Katering di Kecamatan Medan Johor: Solusi untuk Pengurangan Limbah Makanan dan Peningkatan Keberlanjutan Bisnis <i>Yusrita, Angga Pangestu, Ryan Farizal</i>	615-623
7. Pengaruh Hedonic Shopping Motivation, Shopping Lifestyle, dan Fashion Involvement terhadap Impulse Buying pada Programme Flash Sale di Aplikasi Shopee (Studi Empiris pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan UMMAH) <i>Cut Mita, Sulistio Ningsih, Syafridha Yanti</i>	624-638

PENGARUH HUMAN RELATION, LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN SERAMBI INDONESIA

Febyolla Presilawati¹ & Rangga Firta Pratama²

¹Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Aceh

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
corresponden : febyolla.presilawati@unmuha.ac.id

Abstract

A company is able to achieve its goals if all employees can provide maximum results based on work ethic within the employees, then the employees will work more effectively and more satisfactorily. This study intends to measure and recognize the influence of Human Relations, physical conditions of the work environment, training, employee development on work ethic in the Serambi Indonesia office. The population and sample are all employees totaling 50 people. The results of the analysis show that Human Relations does not have an effect on work ethic in the Serambi Indonesia office, while the physical conditions of the work environment, job training, employee development have a positive effect on work ethic in the Serambi Indonesia office. While the results of R2 are 67.4%, meaning that all variables play a major role in work ethic.

Keywords: *Interpersonal Relations, Physical Conditions of the Work Environment, Training, Development, Work Ethic.*

Abstrak

Suatu perusahaan mampu mencapai tujuannya apabila seluruh karyawan dapat memberikan hasil yang maksimal dengan dilandasi etos kerja didalam diri karyawan, maka para karyawan akan bekerja lebih efektif dan lebih memuaskan. Penelitian ini bermaksud untuk mengukur dan mengenali pengaruh Hubungan Manusia, kondisi fisik lingkungan kerja, pelatihan, pengembangan karyawan terhadap etos kerja di kantor Serambi Indonesia. Populasi dan sampel adalah semua karyawan yang berjumlah 50 orang. Hasil analisis menunjukkan Human Relation tidak memberikan pengaruh terhadap etos kerja di kantor Serambi Indonesia, sedangkan kondisi fisik lingkungan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karyawan membawa pengaruh positif terhadap etos kerja di kantor Serambi Indonesia. Sementara hasil dari R2 sebesar 67,4% artinya seluruh variabel berperan besar pada etos kerja.

Kata Kunci: Hubungan Antar Manusia, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Pelatihan, Pengembangan, Etos Kerja.

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia

Febyolla Presilawati

PENDAHULUAN

Dalam era teknologi digital yang terus berkembang pesat, berbagai sektor mengalami perubahan signifikan, termasuk industri media. Salah satu media yang berupaya menyesuaikan diri dengan perubahan ini adalah *Serambi Indonesia*. Sebagai media yang memiliki sejarah panjang dalam format cetak, *Serambi Indonesia* menghadapi tantangan besar untuk beradaptasi dengan transformasi digital. Kemajuan teknologi tidak hanya mengubah cara informasi disajikan, tetapi juga menggeser preferensi audiens menuju platform digital yang lebih cepat, interaktif, dan mudah diakses.

Di tengah persaingan yang semakin ketat dengan berbagai platform digital, media cetak seperti *Serambi Indonesia* berusaha keras untuk tetap relevan dan kompetitif. Salah satu langkah penting yang dilakukan adalah mengintegrasikan layanan digital ke dalam ekosistemnya. Dengan mengadopsi teknologi terkini, *Serambi Indonesia* mampu menghadirkan konten secara lebih cepat dan fleksibel, sehingga dapat menjangkau audiens yang semakin mengutamakan akses informasi melalui perangkat digital. Upaya ini menjadi bagian dari adaptasi media cetak dalam menghadapi perubahan perilaku masyarakat yang kini cenderung lebih memilih platform digital sebagai sumber informasi.

Pemaksimalan potensi SDI juga menjadi kunci untuk menghadapi perubahan dinamika pasar di era digital. Melalui pelatihan berkelanjutan, pengembangan keterampilan digital, dan peningkatan budaya kerja yang adaptif, *Serambi Indonesia Media* dapat membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan jangka panjang. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya mampu bersaing dengan platform digital lainnya tetapi juga terus relevan sebagai penyedia informasi terpercaya yang responsif terhadap kebutuhan audiens modern. Strategi ini menjadi salah satu pilar utama bagi keberlanjutan dan daya saing *Serambi Indonesia Media* di tengah transformasi digital.

Sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan jika para karyawannya mampu bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi terbaik. Untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan, setiap individu dalam perusahaan perlu memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif, produktif, dan penuh dedikasi. Dengan demikian, perusahaan dapat menjalankan operasionalnya dengan lebih efisien dan menghasilkan pencapaian yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia

Febyolla Presilawati

Menurut Sianipar dan Salimdan (2019:17), etos kerja dapat didefinisikan sebagai serangkaian perilaku positif yang berakar pada keyakinan mendasar serta didukung oleh komitmen penuh terhadap paradigma kerja yang menyeluruh. Dengan kata lain, etos kerja mencerminkan sikap dan prinsip yang menjadi landasan dalam melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Konsep ini menegaskan pentingnya nilai-nilai positif dalam membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2020) mengungkapkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Yantika et al. (2018), yang juga menyatakan bahwa etos kerja secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dalam sebuah organisasi. Kedua studi tersebut menunjukkan bahwa penerapan etos kerja yang baik dapat mendorong peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta kemampuan karyawan dalam mencapai target perusahaan. Hal ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pembentukan budaya kerja positif untuk mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati et al. (2020) menyimpulkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Lawu et al. (2019), yang menunjukkan hubungan serupa, yaitu semakin tinggi etos kerja yang dimiliki seorang karyawan, semakin baik pula kinerjanya. Hal ini menegaskan bahwa etos kerja menjadi salah satu faktor dominan yang menentukan keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada pengembangan etos kerja karyawan untuk mendukung produktivitas dan pencapaian target organisasi.

Hasil penelitian yang berbeda diungkapkan oleh Rosmawati dan Jermawinsyah (2018). Dalam studi mereka, ditemukan bahwa etos kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa pengaruh etos kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti budaya organisasi, motivasi individu, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, meskipun etos kerja menjadi elemen penting, perlu adanya pendekatan yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kinerja karyawan, termasuk dengan mempertimbangkan aspek lain yang turut memengaruhi hasil kerja.

Sumber daya insani (SDI) merupakan elemen krusial dalam menjaga keberlangsungan perusahaan dan mencapai keselarasan antara kebutuhan pegawai dengan tujuan perusahaan. Dalam konteks bisnis yang semakin kompetitif,

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia

Febyolla Presilawati

perusahaan terus berupaya untuk merekrut serta mempertahankan SDI yang berkualitas dan memiliki kompetensi tinggi. Hal ini bertujuan untuk memastikan kelangsungan operasional yang optimal dan mampu bersaing di pasar yang dinamis. Menurut Rahayu dan Cahyono (2018:39), perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan potensi karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian target organisasi.

Salah satu strategi utama yang digunakan adalah pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan. Dalam sektor perbankan syariah, misalnya, pelatihan dan pengembangan tidak hanya dianggap sebagai kebutuhan, tetapi juga sebagai prioritas untuk memastikan terciptanya sistem perbankan yang sehat dan berlandaskan prinsip-prinsip syariah. Pelatihan yang terarah mampu membangun kualifikasi SDI yang istiqomah dalam menjalankan nilai-nilai syariah serta mampu bersikap profesional dalam menghadapi berbagai tantangan. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat menciptakan SDI yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki integritas tinggi, sehingga mampu mendukung pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan.

Kualitas sumber daya insani (SDI) sangat menentukan pencapaian hasil kerja yang optimal dalam suatu perusahaan atau institusi. Namun, selain kompetensi individu, faktor lain seperti hubungan antar karyawan (human relations) dan kondisi fisik lingkungan kerja juga berperan penting dalam membentuk etos kerja yang baik. Sebuah perusahaan yang memiliki kantor dengan ruang terbatas namun memiliki banyak karyawan dapat menghadapi berbagai tantangan, seperti ruang kerja yang sempit, meja yang tidak tertata dengan rapi, dan ventilasi udara yang buruk. Kondisi semacam ini dapat menciptakan atmosfer kerja yang kurang mendukung produktivitas. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan seperti itu cenderung merasa tidak nyaman, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi fokus dan kinerja mereka. Kurangnya ventilasi udara yang memadai, misalnya, dapat menurunkan kenyamanan fisik, sehingga karyawan lebih sering meninggalkan meja kerja untuk mencari udara segar atau melakukan aktivitas pribadi, alih-alih menyelesaikan tugas dengan optimal.

Selain masalah fisik di tempat kerja, hubungan antar karyawan yang kurang harmonis juga turut mempengaruhi efektivitas kinerja. Dalam lingkungan yang ideal, kerja sama tim sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama perusahaan. Namun, ketika beberapa karyawan tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja lainnya, hal ini dapat menimbulkan konflik atau ketidakcocokan

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia

Febyolla Presilawati

yang berdampak negatif terhadap koordinasi dan kolaborasi. Padahal, dalam sebuah organisasi yang sehat, komunikasi dan kolaborasi yang efektif antar anggota tim sangat penting untuk menyelesaikan tugas-tugas dan mencapai target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya memperhatikan aspek fisik lingkungan kerja, tetapi juga untuk memperkuat hubungan interpersonal antar karyawan melalui pelatihan, komunikasi yang baik, dan pengembangan budaya kerja yang saling mendukung, sehingga setiap individu dapat bekerja dengan lebih produktif dan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan karyawan cenderung meninggalkan tempat mereka demi memenuhi kepentingan pribadi, alih-alih menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Ketika meja kerja yang berantakan, kurangnya ventilasi udara, atau ruang yang terbatas mengganggu kenyamanan karyawan, mereka lebih mungkin memilih untuk meninggalkan area kerja untuk mencari kenyamanan atau ruang pribadi yang lebih baik. Hal ini dapat menghambat produktivitas dan mengurangi kualitas hasil pekerjaan yang seharusnya dicapai dalam waktu yang ditentukan. Akibatnya, produktivitas keseluruhan perusahaan dapat menurun, dan karyawan tidak dapat sepenuhnya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena sosial yang terjadi dengan mengandalkan data empiris. Metode kuantitatif dalam penelitian ini berfokus pada pengumpulan dan analisis data yang bersifat numerik, yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara variabel yang diteliti.

Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Serambi Indonesia, yang berjumlah sekitar 105 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yang berarti seluruh anggota populasi yang ada dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dengan menggunakan teknik ini, peneliti berupaya untuk memperoleh data yang lebih representatif dan menyeluruh dari seluruh karyawan Serambi Indonesia. Hal ini akan memungkinkan peneliti untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan dapat diandalkan, serta memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh faktor-faktor yang diteliti terhadap etos kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia

Febyolla Presilawati

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat utama untuk mengumpulkan data, yang mencakup pertanyaan tentang informasi pribadi responden serta serangkaian pernyataan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang diteliti, yaitu Human Relation, kondisi fisik lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, serta etos kerja karyawan. Kuesioner ini dirancang untuk menggali pandangan dan pengalaman karyawan terkait dengan aspek-aspek yang memengaruhi kinerja mereka. Dalam menganalisis data yang diperoleh, peneliti menggunakan metode regresi linier berganda, yang memungkinkan untuk menguji hubungan antara beberapa variabel independen (Human Relation, kondisi fisik lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan) dengan variabel dependen (etos kerja). Dengan demikian, regresi linier berganda akan memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh masing-masing faktor terhadap etos kerja karyawan secara bersama-sama, serta bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam membentuk kinerja dan motivasi kerja di Serambi Indonesia.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = Koefisien regresi x_1

b_2 = Koefisien regresi x_2

x_2 = Lingkungan Kerja

b_3 = Koefisien regresi x_3

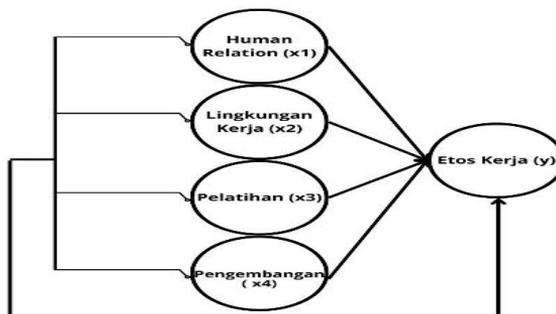
x_3 = Pelatihan

b_4 = Koefisien regresi x_4

x_4 = Pengembangan

Y = Variabel dependen yaitu skor etos kerja

e = error



Gambar 1. Model Penelitian

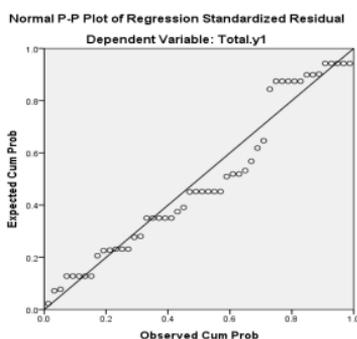
Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia

Febyolla Presilawati

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah prosedur statistika yang digunakan untuk menguji apakah data yang dikumpulkan dari sampel mengikuti distribusi normal atau tidak. Jika data tidak terdistribusi normal, maka dapat diperlukan transformasi data atau penggunaan uji statistik non-parametrik yang tidak mengasumsikan distribusi normal. Berikut merupakan hasil dari pengujian dengan mengenakan grafik normal P-P Plot yakni:



Gambar 2 Grafik Normal P.P Plot

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Gambar 2, yang merupakan output dari SPSS, terlihat bahwa data tersebar secara merata dan mengikuti pola garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi yang mendekati normal. Grafik normal probability plot (Normal P-P) pada Gambar 1 memberikan gambaran visual yang lebih jelas mengenai sebaran data, yang selaras dengan garis diagonal, mengindikasikan bahwa data tidak mengalami penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam analisis ini memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas yang diperoleh melalui grafik tersebut menunjukkan bahwa data tidak mengalami masalah signifikan terkait dengan distribusi, yang merupakan salah satu syarat penting dalam penerapan analisis regresi. Dengan demikian, hasil analisis regresi dapat dipercaya dan digunakan untuk menarik kesimpulan lebih lanjut dalam penelitian ini.

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia

Febyolla Presilawati

Tabel 1 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51048683
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.130
	Negative	-.144
Test Statistic		.144
Asymp.Sig. (2-tailed)		.011 ^c

1. Test distribution is Normal
2. Calculated from data
3. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011, yang lebih besar dari batas ambang 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa residual yang digunakan dalam model regresi tersebut terdistribusi secara normal. Dengan kata lain, data yang dianalisis memenuhi asumsi normalitas, yang merupakan prasyarat penting dalam melakukan analisis regresi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan valid dalam hal distribusi residualnya dan dapat diterima untuk pengujian lebih lanjut.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah suatu uji yang digunakan dalam analisis regresi untuk mendeteksi adanya hubungan linier yang sangat kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas dapat mengganggu keakuratan estimasi koefisien regresi karena menyebabkan varians yang sangat tinggi pada perkiraan koefisien tersebut, yang dapat mengarah pada kesalahan interpretasi dalam model. Uji multikolinieritas sering dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau menggunakan matriks korelasi antar variabel independen. Jika nilai VIF lebih besar dari batas tertentu (misalnya, 10), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah multikolinieritas dalam model,

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia

Febyolla Presilawati

yang kemudian dapat diatasi dengan menghilangkan salah satu variabel yang berkorelasi tinggi atau melakukan teknik lain seperti penggabungan variabel.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.990	5.904		2.708	.010		
	Total.x1	-.225	.217	-.121	-1.037	.305	.532	1.880
	Total.x2	.608	.102	.580	5.954	.000	.763	1.310
	Total.x3	.477	.146	.374	3.258	.002	.548	1.823
	Total.x4	.233	.076	.311	3.050	.004	.698	1.432

Tabel 2 menunjukkan nilai tolerance untuk masing-masing variabel yang dianalisis, yaitu sebesar 0,532 untuk Human Relation, 0,763 untuk kondisi fisik lingkungan kerja, 0,548 untuk pelatihan, dan 0,698 untuk pengembangan. Nilai tolerance tersebut semuanya lebih besar dari 0,100, yang menandakan tidak adanya masalah multikolinieritas dalam model regresi. Multikolinieritas terjadi ketika terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen, yang dapat memengaruhi keakuratan estimasi parameter dalam regresi.

Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang diperoleh untuk setiap variabel adalah 1,880 untuk Human Relation, 1,310 untuk kondisi fisik lingkungan kerja, 1,823 untuk pelatihan, dan 1,432 untuk pengembangan. Semua nilai VIF ini lebih kecil dari 10, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terpengaruh oleh masalah multikolinieritas, sehingga hasil analisis dapat diandalkan.

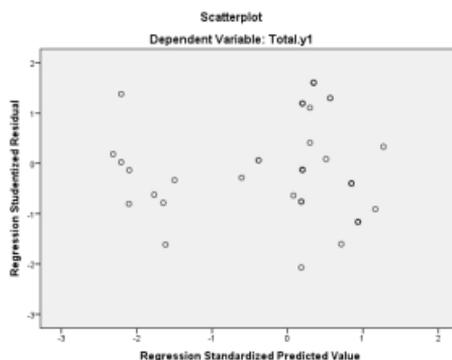
c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu prosedur dalam analisis regresi untuk mengidentifikasi adanya ketidakkonsistenan varians pada residual (kesalahan prediksi) sepanjang rentang nilai variabel independen. Dalam model regresi yang ideal, residual diharapkan memiliki varians yang konstan (homoskedastisitas) di seluruh nilai prediksi atau variabel independen. Namun, apabila terdapat heteroskedastisitas, varians residual cenderung berubah-ubah, yang dapat

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia

Febyolla Presilawati

menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak efisien dan menghasilkan pengujian hipotesis yang bias, meskipun koefisien regresi tetap tidak bias.



Grafik 3. Scatterplot Heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan hasil dari uji heteroskedastisitas, di mana titik-titik pada grafik tersebar secara acak di sekitar angka 0, tanpa membentuk pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa variabilitas residual tidak tergantung pada nilai prediktor, yang merupakan indikasi bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi ketika variasi dari residual atau error tidak konsisten sepanjang rentang nilai prediktor, yang dapat mengganggu validitas model regresi.

d. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Regresi linier berganda banyak digunakan dalam berbagai bidang, seperti ekonomi, psikologi, dan ilmu sosial, untuk memahami hubungan antar variabel dan membuat prediksi berdasarkan data yang ada. Adapun model regresi yang terbentuk dari regresi linier berganda pada tabel. Yaitu:

$$\text{Total Etos Kerja} = 15.990 - 0.225 + 0.608 + 0.477 + 0.233 + e \dots \dots (4.)$$

Berdasarkan persamaan yang telah dijelaskan, terdapat tanda positif dan negatif pada koefisien variabel. Koefisien bertanda positif mengindikasikan bahwa perubahan variabel bebas memiliki hubungan yang searah dengan variabel terikat. Sebaliknya, koefisien bertanda negatif menunjukkan hubungan perubahan yang berlawanan arah antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan interpretasi persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia

Febyolla Presilawati

1. Ketika variabel Human Relation, kondisi fisik lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan dianggap tetap atau bernilai nol, maka total nilai Etos Kerja diperkirakan sebesar 15,990.
2. Koefisien variabel *Human Relation* sebesar -0,225 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada variabel ini, dengan asumsi variabel lainnya tetap, akan menyebabkan penurunan nilai Etos Kerja sebesar 0,225.
3. Koefisien variabel kondisi fisik lingkungan kerja sebesar 0,608 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada variabel ini, dengan variabel lainnya dianggap tetap, akan meningkatkan nilai Etos Kerja sebesar 0,608.
4. Koefisien variabel pelatihan sebesar 0,477 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1% pada variabel pelatihan, dengan asumsi variabel lainnya konstan, akan meningkatkan nilai Etos Kerja sebesar 0,477.
5. Koefisien variabel pengembangan sebesar 0,233 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% pada variabel ini, dengan variabel lainnya dianggap tetap, akan meningkatkan nilai Etos Kerja sebesar 0,233.

6. Uji T (Parsial)

Uji t (parsial) adalah salah satu uji statistik yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengukur sejauh mana masing-masing variabel independen secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model. Uji ini bertujuan untuk menguji hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa koefisien dari suatu variabel independen tertentu sama dengan nol, yang berarti variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4 Hasil Uji t
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
1 (Constant)	15.990	5.904		2.708	.010		
Total.x1	-.225	.217	-.121	-1.037	.305	.532	1.880
Total.x2	.608	.102	.580	5.954	.000	.763	1.310
Total.x3	.477	.146	.374	3.258	.002	.548	1.823
Total.x4	.233	.076	.311	3.050	.004	.698	1.432

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia

Febyolla Presilawati

Tabel 4 menampilkan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel Human Relation sebesar 0.205, yang lebih besar dari 0.05. Berdasarkan nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Human Relation tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antar manusia dalam organisasi, meskipun penting, tidak secara langsung memengaruhi peningkatan etos kerja karyawan secara statistik.

Sebaliknya, variabel-variabel lain dalam penelitian menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap etos kerja secara parsial. Dengan demikian, faktor-faktor selain Human Relation memiliki kontribusi yang lebih kuat dalam memengaruhi etos kerja karyawan. Hal ini menjadi indikator penting bagi perusahaan untuk fokus pada variabel-variabel tersebut dalam strategi pengembangan sumber daya manusia.

7. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) adalah suatu uji statistik dalam analisis regresi yang digunakan untuk mengevaluasi apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini menguji hipotesis nol (H_0H_0) yang menyatakan bahwa semua koefisien regresi variabel independen dalam model adalah nol, yang berarti tidak ada hubungan linier secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen.

**Tabel 5 Hasil Uji F
Anova**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	231.323	4	57.831	23.278	.000 ^b
Residual	111.797	45	2.484		
Total	343.120	49			

Tabel 5 menunjukkan hasil Uji F dengan nilai sebesar 23.278 dan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 ini mengindikasikan bahwa secara statistik variabel independen, yaitu Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan, secara simultan memiliki

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia

Febyolla Presilawati

pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Etos Kerja. Dengan kata lain, kombinasi keempat variabel tersebut secara bersama-sama mampu memengaruhi tingkat etos kerja karyawan dalam organisasi.

8. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah ukuran statistik dalam analisis regresi yang menunjukkan seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variabilitas total dari variabel dependen yang diamati. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjelaskan variabilitas data. Secara spesifik, R^2 merepresentasikan proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model regresi.

Model Summary^h

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.821	0.674	0.645	1.576	1.207

Tabel 6 menampilkan hasil analisis uji R^2 dengan nilai sebesar 0.674 atau 67,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan, memiliki kontribusi sebesar 67,4% dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu Etos Kerja, berdasarkan model persamaan regresi yang digunakan. Dengan demikian, model ini dapat dianggap cukup baik dalam memprediksi hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Namun, terdapat 32,6% faktor lainnya yang tidak tercakup dalam model regresi ini. Faktor-faktor tersebut kemungkinan berasal dari variabel eksternal atau aspek-aspek lain yang belum dipertimbangkan dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan motivasi intrinsik karyawan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor tersebut agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai etos kerja karyawan dalam konteks perusahaan.

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia

Febyolla Presilawati

Hubungan Human Relation Dengan Etos Kerja

Pada variabel Human Relation, nilai t-hitung sebesar -1.037 menunjukkan bahwa Human Relation tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Etos Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, variabel Human Relation tidak memiliki kontribusi yang nyata dalam memengaruhi Etos Kerja pada karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antarindividu dalam organisasi belum sepenuhnya berperan sebagai faktor utama yang mendorong semangat kerja secara keseluruhan.

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Etos Kerja

Pada variabel kondisi fisik lingkungan kerja, hasil perhitungan menunjukkan nilai t-hitung sebesar 5.954, yang mengindikasikan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang cukup, dekorasi ruangan yang menyenangkan, suhu ruangan yang nyaman, dan penataan ruang yang baik berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Dengan lingkungan yang nyaman dan mendukung, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan tanpa gangguan, yang pada akhirnya meningkatkan semangat dan produktivitas mereka.

Hubungan Pelatihan Dengan Etos Kerja

Pada variabel pelatihan, hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3.258, yang menegaskan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat secara signifikan meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan secara parsial bahwa pelatihan berperan penting dalam mempengaruhi etos kerja, yang berarti semakin sering dan efektif pelatihan yang diberikan, semakin besar dampaknya terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan.

Hubungan Pengembangan Dengan Etos Kerja

Pada variabel pengembangan, hasil uji menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3.050, yang mengindikasikan bahwa pengembangan memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia

Febyolla Presilawati

parsial, pengembangan karyawan memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan etos kerja. Pengembangan ini tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga melibatkan pengembangan karakter dan motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan berdedikasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Human Relation tidak berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja karyawan Serambi Indonesia, sementara Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan memberikan pengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, semua faktor tersebut berkontribusi pada peningkatan Etos Kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan semangat dan kerja sama antar karyawan, Human Relation perlu diperbaiki, sementara kondisi fisik lingkungan kerja harus tetap dijaga agar karyawan merasa nyaman. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan yang sudah ada perlu dipertahankan untuk terus meningkatkan semangat kerja dan prestasi karyawan.

Saran

Saran disusun berdasarkan temuan penelitian yang telah dibahas. Saran dapat mengacu pada tindakan praktis, pengembangan teori baru, dan/atau penelitian lanjutan.

REFERENSI

- Afandi, A., & Dacholfany, M. I. (2024). *Pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SDN 4 Sukaraja Tiga*. *Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*, 4(2), 191–201. <https://doi.org/10.24127/poace.v4i2.5381>
- Atalia, Krissanthi. (2019). Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan UPT Laboratorium Kesehatan Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- Budi, M. A. S., & Miska, L. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal, dan kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan sekolah swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 11(2), 171-182.
- Kaburito, F. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. *Jurnal EMBA*. Vol.8 No.1 Januari 2020

Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia

Febyolla Presilawati

- Nuzulman, Safitri, H. M., Budi, M. A. S., & Nabila, S. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Visioner dan Strategis*, 13(1), 65-74
- Sianipar, Rohana, & Salim, V. (2018). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk Loyalitas Kerja Pegawai Pada PT Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akutansi dan Manajemen*. 15(1)
- Universitas Muhammadiyah Metro. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Koperasi Sejahtera*. <https://scholar.ummetro.ac.id>.
- Universitas Mahasaraswati Denpasar. (n.d.). *Pengaruh Employee Engagement, Etos Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Mas Giri Wangi Gianyar* <https://eprints.unmas.ac.id>.

JSI

JURNAL SAUDAGAR INDONESIA

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024
email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

ISSN 2829-8969

