

PENGARUH *HUMAN RELATION*, LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDI TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH

Frischa Dwi Suryani

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

E-mail: Frischasuryani16081194005@mhs.unesa.ac.id

Tony Seno Aji

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

E-mail: Tonyseno@unesa.ac.id

Abstrak

Suatu perseroan mampu mencapai tujuannya apabila seluruh pegawai dapat memberikan hasil yang maksimal dengan dilandasi etos kerja didalam diri pegawai, maka para pegawai 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 cabang Bank Syariah di Surabaya. Populasi dan sampel adalah semua karyawan yang berjumlah 50 orang. Hasil analisis menunjukkan Human Relation tidak memberikan pengaruh terhadap etos kerja di kantor cabang Bank Bukopin Syariah Surabaya, sedangkan kondisi fisik lingkungan kerja, pelatihan kerja, pengembangan karyawan membawa pengaruh positif terhadap etos kerja di kantor cabang Bank Bukopin Syariah Surabaya. Sementara hasil dari R^2 sebesar 67,4% artinya seluruh variabel berperan besar pada etos kerja.

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

Abstract

A company is able to achieve its goals if all employees can provide maximum results based on the work ethic within the employee, then the employees will work more effectively and more satisfactorily. The study intends to measure and recognize the influence of Human Relation, the physical condition of the work environment, job training, employee development on work ethic at the bank Syariah Bukopin branch office in Surabaya. The population and sample all employee totaling 50 people. The results of the analysis showed that Human Relation had no influence on work ethic in Bukopin Syariah Bank branch office Surabaya, while physical condition of the work environment, on the job training, employee development has a positive influence on employee the work ethic in Bukopin Syariah Bank branch office Surabaya. While the results of R^2 of 67.4% means the variable has a big contribute to work ethic.

Keywords: Human Relation, Physical Condition Of The Work Environment, On The Job Training, Employee Development, Work Ethic.

How to cite: Frischa Dwi Suryani & Tony Seno Aji (2020). Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 3(3), 30–43.

1. PENDAHULUAN

Kondisi perekonomian dewasa ini sedang berada pada tingkat yang signifikan. Salah satu faktor penunjang kemajuan perekonomian adalah Perbankan Syariah. Perbankan syariah tumbuh sangat cepat dan semakin berkembang. Berdasarkan data yang terlampir pada OJK (2019) terdapat 764 KPO/KC, 1.380 KCP/UPS dan 499 KK Bank Syariah di Indonesia. Hal ini dikarenakan bank memiliki peran penting dalam kegiatan transaksi yang dilakukan oleh masyarakat. Namun, di Indonesia sistem perbankan syariah masih sangat baru sehingga memerlukan strategi untuk menarik minat masyarakat agar tertarik menggunakan jasa perbankan syariah. Strategi yang dapat dilakukan perbankan syariah untuk menentukan keberhasilan adalah dengan meningkatkan kualitas layanan dengan bantuan dari Sumber Daya Insani (SDI) yang kompeten. Apabila perseroan meningkatkan produktivitas dan efisiensi sumber daya insani yang dipegang maka perseroan tersebut dapat berkembang dan maju dalam persaingan.

Suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya apabila anggota atau pegawai perusahaan tersebut mampu bekerja dengan maksimal. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan maka didalam diri pegawai tersebut harus terdapat etos kerja agar mampu bekerja dengan efektif dan baik. Sedangkan, suatu perusahaan atau organisasi tidak mempunyai etos kerja yang tinggi maka pegawai tidak bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga perusahaan atau organisasi dapat mengalami kerugian. Setiap pegawai seharusnya juga mempunyai etos kerja yang dikarenakan perseroan sangat membutuhkan tanggung jawab dan ketekunan dalam bekerja yang tinggi dari setiap diri karyawan agar perusahaan tersebut dapat berkembang dan dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya.

Etos kerja merupakan sebuah kunci sukses yang unik dan dapat menjadi fundamental sebuah keberhasilan pada tingkat personal, sosial dan organisasi (Sutrisno, 2013:285 dalam Yonaldi, dkk, 2018:76). Hubungan antar pegawai yang terjalin dengan baik di perusahaan (*Human Relation*), faktor kepemimpinan dalam perusahaan, harga diri maupun kebutuhan jasmani dan rohani dilingkungan kantor, lingkungan kantor itu sendiri merupakan suatu komponen yang berpengaruh terhadap etos kerja pegawai (Sinamo, 2009 dalam Yonaldi, dkk, 2018:75).

Etos kerja menjadi salah satu faktor yang cukup memperoleh banyak pembenaan, karena bekerja bukan untuk keperluan duniawi tetapi juga untuk keperluan diakhirat. Memiliki profesionalitas dan etos kerja yang tinggi salah satu bentuk ajaran islam. Apabila ditinjau dari firman Allah mengenai iman kepada Allah, bekerja dengan baik diiringi dengan amal saleh, mempunyai etos kerja yang kuat dan *planing* yang matang akan mengarahkan dalam profesionalitas. Seperti dipaparkan dalam (QS. Al-Bayyinah, 98:7) yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ هُمْ خَيْرُ الْبَرِيَّةِ

Artinya: “*Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik, mereka itu adalah sebaik-baiknya makhluk*”.

Ayat ini menjelaskan bahwa manusia yang berkerja dengan baik dan beriman, sehingga mereka memiliki karya yang bermanfaat bagi sesama manusia, maka

disebutkan didalam al-Qur'an mereka menjadi manusia yang memiliki sifat terpuji. Pada hakikatnya mereka yang mampu memberikan manfaat bagi sesama maka ia adalah manusia yang paling mulia.

Pelatihan dan pengembangan ini bisa dikaitkan dengan etos kerja tetapi hanya dilakukan untuk hal-hal yang bersifat urgent sehingga tidak bersifat sustainable. Tidak hanya itu lingkungan suatu perusahaan tidak terlepas antara sesama karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya demi keharmonisan dan kelancaran kerja. Dengan memiliki hubungan yang baik dan nyaman dalam lingkungan kantor maka pegawai akan nyaman dan betah dalam menyelesaikan tugasnya. Komunikasi dikatakan sebagai hubungan manusiawi karena sifatnya berorientasi pada sebuah tindakan yang menimbulkan aksi untuk merubah pendapat, tingkah laku dari seseorang (Effendy, 2009). Untuk menumbuhkan *Human Relation* adalah karyawan dapat mengerti kehakikian manusia dan kemanusiaan serta bentuk cara untuk menyambut dan menghargai manusia lain dari pribadi karyawan tersebut.

Selain itu etos kerja dipengaruhi oleh beberapa hal yang wajib diperhatikan oleh perusahaan yaitu kondisi fisik lingkungan kerja. Apabila kondisi tempat bekerja tenang, ruangan kerja yang nyaman, terdapat peralatan yang memadai, ventilasi yang cukup, perlindungan terhadap bahaya. Menurut Susanti, dkk (2014:3) Seluruh bentuk nyata yang terdapat pada tempat bekerja sehingga dapat memberikan dampak untuk karyawan secara spontan maupun bertahap disebut kondisi fisik lingkungan kerja.

Sumber daya insani (SDI) adalah salah satu bagian paling penting dari keberlangsungan perusahaan agar terciptanya keselarasan antara kebutuhan pegawai dan kebutuhan perusahaan. Pada masa ini perusahaan berlomba-lomba guna menerima dan mengukuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam lingkungan persaingan bisnis (Rahayu dan Cahyono, 2018:39). Cara yang diambil dengan melakukan pelatihan dan pengembangan, menurut perbankan syariah pelatihan dan pengembangan sangat penting untuk dilakukan agar dapat terciptanya tatanan sistem perbankan syariah yang memiliki kualifikasi istiqomah dan sehat.

Visi dan misi dari Bank Syariah Bukopin berhubungan dengan sumber daya insani, yaitu membentuk insan yang amanah dan profesional. Bank Syariah Bukopin ingin menciptakan sumber daya insani yang dimilikinya menjadi karyawan yang mempunyai tingkat profesionalisme yang tinggi dan dapat mengemban amanah dengan baik. Tidak hanya itu, berbagai prestasi juga diperoleh salah satunya yaitu pada tahun 2014 Bank Syariah Bukopin mendapatkan penghargaan dari PT. PLN untuk peringkat empat kategori *The Best Ten* kinerja Bank. Namun, Bank Bukopin Syariah cabang Surabaya memiliki kantor yang relatif kecil sedangkan perusahaan tersebut memiliki karyawan yang cukup banyak. Selain itu terdapat ketidakcocokan antara sesama karyawan.

Kualitas dari sumber daya insani (SDI) sangat berkaitan dengan perolehan hasil kerja dari masing-masing individu dalam suatu perseroan maupun institusi. Tidak hanya permasalahan itu saja *Human Relation* serta kondisi fisik lingkungan kerja juga mempengaruhi etos kerja karyawan. Apabila perseroan memiliki gedung yang kecil sedangkan memiliki karyawan yang cukup banyak, meja kerja

yang kurang tertata secara rapi, dan kurangnya ventilasi udara sehingga tidak ada pergantian udara dalam ruangan. Hal tersebut menyebabkan karyawan sering meninggalkan tempat bekerja demi kepentingan pribadi pegawai sehingga tidak menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara maksimal dengan target yang sudah ditentukan. Beberapa pegawai tidak memiliki hubungan relasi yang baik dengan pegawai lainnya, pada kenyataannya mereka dituntut untuk saling bekerjasama agar mencapai tujuan perusahaan.

Jika diamati banyak penelitian yang lebih fokus meneliti kepada produktivitas karyawan dan juga kinerja karyawan terutama tentang pelatihan dan pengembangan SDI seperti pada penelitian Bahri (2016) yang meneliti tentang produktivitas karyawan. Selain itu ada juga penelitian dari Wicaksono (2016) yang meneliti tentang semangat kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian ini terfokus pada etos kerja pegawai karena hal tersebut menjadi fondasi utama yang harus terbentuk dalam diri pegawai agar mampu melakukan pekerjaan secara baik dan maksimal.

Penelitian ini memiliki tujuan terkait besar tingkat pengaruh *Human Relation* kepada etos kerja, kondisi fisik lingkungan kerja kepada etos kerja, pelatihan dan pengembangan SDI kepada etos kerja pegawai dari Bank Syariah Bukopin Surabaya. Selain itu guna mengetahui besar pengaruh secara bersama-sama *Human Relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, pelatihan dan juga pengembangan kepada etos kerja karyawan dari Bank Syariah Bukopin Surabaya.

2. METODE PENELITIAN

Jenis dari penelitian ini ialah penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang didasari bukti empiris guna menginvestigasi fenomena sosial berdasarkan populasi dan sampel yang spesifik, normalnya teknik untuk mengambil sampel dilakukan secara acak, analisis data bersifat statistik dan kuantitatif, instrumen penelitian. Sampel dan populasi yang digunakan ialah karyawan dari Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Surabaya. Populasi pekerja Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya terdapat kurang lebih 50 karyawan, dimana seluruh karyawan tersebut akan menjadi sampel. Sampel pada penelitian ini diambil memakai teknik *sampling* jenuh. Apabila populasi cenderung sedikit atau peneliti hendak memicu kesalahan yang sedikit sehingga teknik ini sering digunakan (Sujarweni, 2015). Penelitian ini memakai kuisisioner yang terdapat pertanyaan terkait data diri responden dan pernyataan-pernyataan mengenai *Human Relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan serta etos kerja pada pegawai. Pernyataan-pernyataan yang terdapat pada kuisisioner diambil dari penelitian terdahulu yaitu: pada *Human Relation* (Hubungan antar manusia) sudah dilakukan penelitian oleh Atalia (2019), Kondisi fisik lingkungan kerja oleh Nugroho (2015), Pelatihan dan Pengembangan oleh Rahayu (2018), dan Etos Kerja oleh Atalia (2019).

Rumus yang digunakan dalam regresi linier berganda ialah:

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

Keterangan:

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

b_1 = Koefisien regresi x_1
 x_1 = Human Relation
 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

serta uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedstisitas, uji autokorelasi. Selanjutnya uji hipotesis yang meliputi uji t (uji parsial), uji f (uji simultan) dan dilanjutkan dengan koefisien determinasi R^2 merupakan teknik analisis data yang dipakai.

Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yakni:

1. *Human Relation* (x_1)

Human Relation ialah sebuah bentuk hubungan yang selayaknya dilakukan oleh manusia untuk menjalin sebuah komunikasi antar sesama manusia. Hal tersebut juga selayaknya diterapkan disebuah perseroan yang menjadikan komunikasi antara sesama karyawan ataupun karyawan dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi secara gotong royong. Menurut Effendy (2009:90) terdapat dua dimensi untuk mengukur *Human Relation* yakni komunikasi dan diskusi kelompok.

2. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (x_2)

Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk nyata yang terdapat disekitar ruangan kerja sehingga efektif mempengaruhi karyawan baik secara spontan maupun tidak. Menurut pendapat Sedarmayanti (2000:28) dalam Nugroho, dkk (2015:3) terdapat beberapa pengaruh yang dapat meningkatkan aktivitas karyawan dalam bekerja yakni; cahaya, suhu, suara, warna dan dekorasi, bau-bauan, serta peralatan.

3. Pelatihan (x_3)

Pelatihan dapat diartikan sebagai proses yang sering digunakan oleh sebuah perseroan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan menciptakan dan menggunakan berbagai program yang efektif berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut Siagian (2010:192) pelatihan dapat dilakukan dengan beberapa teknik salah satunya yakni; Pelatihan jabatan, job rotation, program magang.

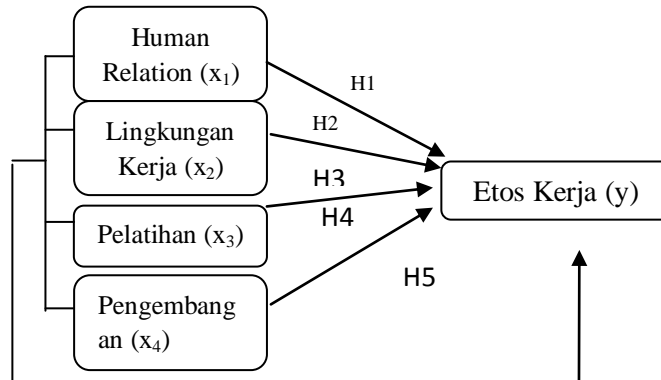
4. Pengembangan (x_4)

Pengembangan sering dilakukan perseroan dengan mengadakan program kegiatan yang berkaitan dengan proses peningkatan pelaksanaan aktivitas kerja saat ini atau untuk kedepannya baik dari bentuk kecakapan, sifat dan perilaku. pengembangan yang dilakukan guna untuk memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan keahlian, peningkatan karir untuk karyawan. Menurut Siagian (2010:192) pengembangan dapat dilakukan dengan beberapa cara yakni; metode ceramah, pelatihan vestibul, *role playing*, studi kasus, *simulation training*, dan juga pelatihan laboratorium.

5. Variabel terikatnya yakni Etos Kerja (y)

Etos kerja dapat diartikan sebagai bentuk dari semangat untuk bekerja yang muncul pada dalam diri manusia sehingga menjadi ciri yang khusus dan timbul

keyakinan dari seseorang. Menurut Sinamo (2005) terdapat beberapa aspek etos kerja yakni; bekerja ialah amanah, bekerja ialah aktualisasi, bekerja ialah seni, bekerja ialah pelayanan dan bekerja ialah rahmat

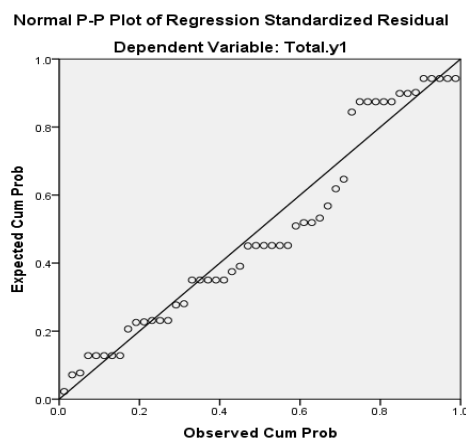


Gambar 1 Kerangka Konseptual

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Pengujian ini dipakai guna mencoba apakah residual didalam model regresi mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Untuk memenuhi asumsi normalitas maka data plotting tersebut harus menggambarkan titik-titik yang tersebar serta sejalan arah garis diagonal regresi. Berikut merupakan hasil dari pengujian dengan mengenakan grafik normal P-P Plot yakni:



Gambar 2 Grafik Normal P.P Plot

Sumber: Data diolah, 2020

Dari Gambar 2 menggambarkan hasil output SPSS diketahui bahwa data memencar dan sejalan garis diagonal. Maka, kesimpulan yang diperoleh melalui uji normalitas memakai grafik *normal probability plot* (Normal P-P) pada gambar 1 yakni model regresi tersebut memenuhi asumsi dari uji normalitas.

Pengujian memakai grafik Normal P-P Plot memiliki kelemahan yang dapat menjerumuskan apabila tidak teliti dalam menganalisis. Jika dilihat pada grafik tersebut terlihat normal tetapi bisa saja tidak normal. Terdapat cara kedua untuk

menanggulangi hal tersebut yaitu melalui uji *Kolmogrov-Smirnov* menggunakan SPSS 23:

Tabel 1 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		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

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah, 2020

Dari Tabel 1 menunjukkan nilai α atau nilai signifikansi adalah 0,011. Angka tersebut memperlihatkan lebih besar dari 0.05. sehingga dapat diikhtisarkan bahwa residual yang dipakai pada model tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dipakai guna mendapati kedekatan sesama variabel *independen* dalam suatu model regresi. Pengambilan keputusan dari uji multikolinieritas yakni mengamati nilai *tolerancevalue* serta VIF.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
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

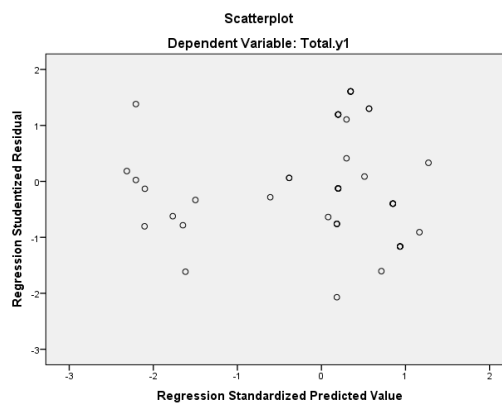
a. Dependent Variable: Total.y1

Sumber: Data Diolah, 2020

Tabel 2 menunjukkan nilai tolerance pada *Human Relation* 0.532, variabel kondisi fisik lingkungan kerja 0.763, pelatihan 0.548, dan pengembangan 0.698 nilai tersebut memiliki presentase yang lebih besar dari 0.100. sedangkan nilai dari VIF pada *Human Relation* sebesar 1.880, variabel kondisi fisik lingkungan kerja sebesar 1.310, pelatihan sebesar 1.823, dan pengembangan sebesar 1.432 nilai tersebut memperlihatkan hasil nilai lebih kecil dari 10. Jadi kesimpulan dari data tersebut tidak ada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan guna mengevaluasi apakah terjadi hasil perbedaan nilai satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Uji ini menggunakan metode *scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas melalui *scatterplot* yakni:



Grafik 2 Scatterplot Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2020

Dari Gambar 2 menunjukkan hasil dari uji heteroskedastisitas yang terlihat bahwa titik-titik tersebar dibawah dan diatas angka 0 serta tidak membentuk pola yang khusus. Jadi, dapat ditarik kesimpulan dalam data yang digunakan diatas tidak terjadi heteroskedastitas. Oleh karena itu model ini layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Pengujian ini dipakai guna mengenal apakah memiliki kesalahan pengganggu pada pengamatan yang telah dikerjakan dengan hasil pengamatan sebelumnya (t-1). Ketetapan dibawah ini dikenakan guna mengambil keputusan ada atau tidaknya korelasi:

- 1) Bilamana nilai D-W terletak < -2 ditemukan autokorelasi positif
- 2) Bilamana nilai D-W terletak diantara -2 sampai +2 tidak ditemukan autokorelasi.
- 3) Bilamana nilai D-W terletak > +2 ditemukan autokorelasi negatif.

Berikut ini hasil dari uji autokorelasi yang telah dilakukan menggunakan SPSS 23:

Tabel 3 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.821 ^a	.674	.645	1.576	1.207

a. Predictors: (Constant), Total.x4, Total.x2, Total.x3, Total.x1

b. Dependent Variable: Total.y1

Sumber: Data Diolah, 2020

Tabel 3 memperlihatkan hasil (D-W) adalah sebesar 1.207, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut berada diantara -2 sampai 2. Sehingga diambil kesimpulan pada model yang digunakan tersebut tidak terdapat autokorelasi.

Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dipakai guna menghitung besarnya pengaruh dari variabel *independen* dengan *dependen* yang terdiri dari dua variabel lebih. Adapun model regresi yang terbentuk dari regresi linier berganda pda tabel . Yaitu:

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

Pada persamaan diatas, diketahui terdapat tanda positif dan negatif. Koefisien yang bertanda positif memperlihatkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terjadi perubahan yang searah, sementara koefisien dengan tanda negatif menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan arah perubahan yang berlawanan arah. Berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan yakni:

- 1) Apabila variabel *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan adalah konstan atau nol, maka nilai total Etos Kerja adalah sebesar 15.990.
- 2) Nilai dari koefisien variabel *Human Relation* sebesar -0.225. Apabila mendapati peningkatan sebesar 1% sedangkan variabel dianggap konstan, maka nilai total Etos Kerja akan terjadi penurunan sebesar -0.225.
- 3) Nilai koefisien variabel kondisi fisik lingkungan kerja sebesar 0.608. Apabila mendapati peningkatan sebesar 1% sedangkan variabel dianggap konstan, maka nilai total Etos Kerja akan terjadi peningkatan sebesar 0.608.
- 4) Nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0.477. Apabila mendapati peningkatan sebesar 1% sedangkan variabel dianggap konstan, maka nilai total Etos Kerja akan terjadi peningkatan sebesar 0.477.
- 5) Nilai koefisien variabel pengembangan sebesar 0.233. Apabila mendapati peningkatan sebesar 1% sedangkan variabel dianggap konstan, maka nilai total Etos Kerja akan terjadi peningkatan sebesar 0.233.

Uji T (Parsial)

Pengujian ini dikenakan guna mengukur dampak dari tiap-tiap variabel *independen* secara parsial terhadap variabel *dependen*. Bilamana nilai signifikasi <0.05 maka, variabel bebas berpengaruh secara signifikan kepada variabel terikat. Sedangkan bilamana nilai signifikasi >0.05 maka, variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan kepada variabel terikat.

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

a. Dependent Variable: Total.y1

Sumber: Data Diolah, 2020

Tabel 4 memperlihatkan hasil dari uji t bahwa nilai signifikansi pada variabel *Human Relation* $0.205 > 0.05$ dapat diikhtisarkan secara parsial tidak memberikan pengaruh secara signifikan, sedangkan variabel lainnya menunjukkan angka < 0.05 sehingga dapat diikhtisarkan secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada etos kerja.

UJI F (Simultan)

Pengujian ini dipakai guna membaca kemampuan dari variabel x (bebas) secara menyeluruh kepada variabel y (terikat). Bilamana nilai signifikan < 0.05 berarti variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan kepada variabel terikat, begitu juga sebaliknya nilai signifikan > 0.05 berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh signifikan kepada variabel terikat.

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			

a. Dependent Variable: Total.y1

b. Predictors: (Constant), Total.x4, Total.x2, Total.x3, Total.x1

Sumber: Data Diolah, 2020

Pada tabel 5. Hasil dari Uji F sebesar 23.278 dengan besar signifikansi 0.000 yang artinya > 0.05 , berarti *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Pelatihan serta Pengembangan secara simultan memberikan pengaruh kepada Etos Kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini untuk menaksirkan nilai presentase pengaruh semua variabel bebas kepada variabel terikat. Besar R^2 ialah 0 hingga 1. Semakin R^2 mendekati 1 akan dinyatakan besar kemungkinan model tersebut stabil dalam menafsirkan variabel *independen* kepada variabel *dependen*.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

a. Predictors: (Constant), Total.x4, Total.x2, Total.x3, Total.x1

b. Dependent Variable: Total.y1

Sumber:
Data
Diolah,
2020

6. Memerlihatkan hasil dari uji (R^2) sebesar 0.674 atau 67,4%. Artinya menunjukkan besar kemampuan *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan dalam menjelaskan total Etos Kerja yang dapat dijabarkan oleh model persamaan ini adalah 67,4%, melainkan sisa dari nilai tersebut yakni sebesar 32,6% terdapat aspek lain yang belum ikut dalam model regresi yang dipakai.

Hubungan *Human Relation* Dengan Etos Kerja

Pada variabel Human Relation t_{hitung} sebesar -1.037 menunjukkan bahwa *Human Relation* tidak memberikan pengaruh kepada variabel Etos Kerja. Maka, dapat diikhtisarkan secara parsial *Human Relation* tidak memberikan pengaruh secara signifikan kepada total Etos Kerja. Hal itu disebabkan setiap karyawan lebih menyukai bekerja secara individual dan tidak bergantung pada karyawan lain. Hal ini sejalan dengan penilitan sebelumnya oleh Saputro dan Fathoni (2017) bahwa *Human Relation* mampu mempengaruhi etos kerja. Padahal dengan adanya *Human Relation* para karyawan dan pemimpinnya dapat saling memecahkan masalah pekerjaan yang menimpa para karyawan. Dalam melaksanakan *Human Relation* seseorang pemimpin melakukan komunikasi kepada para karyawannya guna meningkatkan semangat bekerja agar menciptakan hasil yang dapat memuaskan perusahaan atau organisasi. Dijelaskan dalam Quran Surah. Al – Hujurat 49:13 yaitu:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۗ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki – laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa–bangsa dan bersuku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sungguh, Allah maha mengetahui, maha teliti”. (QS. Al Hujurat 49:13)

Ayat diatas menerangkan Allah menciptakan manusia untuk saling mengenal antar umat manusia. Setiap manusia pasti saling membutuhkan dan berkaitan yang satu dengan yang lain, termasuk dalam sebuah organisasi. Komunikasi dalam organisasi sangat dibutuhkan karena dapat membantu menciptakan kondisi lingkungan yang dapat menciptakan rasa nyaman pegawai saat berkerja, sehingga menimbulkan satuan kerja yang kuat dan mempunyai motivasi kerja.

Human Relation tidak menjadi faktor yang mampu mempengaruhi etos kerja karena pegawai kurang memiliki rasa bekerjasama dengan pegawai lain. Kebutuhan akan kerjasama merupakan kemampuan yang harus dimiliki pegawai untuk memupuk hubungan yang hangat antara semua pegawai atas perbedaan yang dimiliki setiap manusia yang akan menimbulkan pedoman hidup yang identik terhadap suatu kelompok kerja sehingga membentuk etos kerja. Apabila dalam suatu kelompok kerja tidak memiliki hubungan kerjasama antar karyawan maka, tidak akan terwujud suatu pedoman hidup yang identik dan tidak akan berpengaruh dalam meningkatkan etos kerja. Meskipun *human relation* sangat penting dalam perseroan tetapi tidak berpengaruh kepada etos kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaburito, dkk (2020) yang hasilnya bahwa *Human Relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Fathoni (2017) bahwa *Human Relation* tidak terbukti memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap etos kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Etos Kerja

Pada variabel kondisi fisik lingkungan kerja t_{itung} sebesar 5.954 hal tersebut menunjukkan kondisi fisik lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada Etos Kerja. Keadaan yang baik tersebut seperti pencahayaan, warna

dekorasi ruangan kerja, suhu dalam ruang yang tepat dan tidak cepat membuat letih, tata ruang kerja membuat para karyawan semakin memiliki semangat dan gairah dalam bekerja sehingga meningkatkan etos kerja karyawan. Apabila ruangan bekerja terlalu panas, para karyawan akan cenderung tidak fokus dalam bekerja dan merasa mengantuk. Disisi lain suhu yang terlalu rendah juga dapat menimbulkan masalah kesehatan. Maka dari itu suhu dalam ruangan harus tepat dan sesuai untuk kenyamanan para karyawan. Selain itu suasana kerja yang tidak bising dan peralatan kerja yang memadai juga dapat meningkatkan etos kerja karyawan, karena karyawan dapat fokus bekerja dan teliti serta dapat menciptakan mood yang baik. Kondisi fisik lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak lain yaitu pada keseriusan para karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas dapat mencukupi kebutuhan pegawai salah satunya timbul rasa puas dan menyalurkan semangat ketika bekerja. Kondisi fisik lingkungan kerja ialah salah satu yang cukup penting dari kenyamanan dan kelancaran aktivitas kerja. Hal tersebut berhubungan dengan adanya keadaan tempat dan kelengkapan peralatan yang dibutuhkan dalam bekerja, Hasil penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Zakiyah dan Sudarijati (2017) yang hasilnya bahwa kondisi fisik lingkungan kerja mempunyai pengaruh kepada etos kerja.

Hubungan Pelatihan Dengan Etos Kerja

Pada variabel pelatihan t_{hitung} 3.258 hal tersebut menegaskan nilai pelatihan memberikan pengaruh positif kepada etos kerja. Sehingga, dapat diikhtisarkan secara parsial pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada etos kerja. Etos kerja karyawan akan semakin berkembang dikarenakan bahwa perusahaan semakin sering dan semakin baik dalam melakukan pelatihan. Dalam hal ini Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya memberikan sebuah pelatihan kepada karyawannya, baik karyawan yang sudah bekerja lama atau karyawan yang masih baru. Menurut Sulistiyani (2003:175) memperbaiki dan mengembangkan sikap, ketrampilan dan pengetahuan serta tingkah laku para karyawan agar sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan merupakan suatu bentuk kegiatan Pelatihan.

Pelatihan memiliki berbagai manfaat untuk karier pegawai. Kegiatan yang diberikan organisasi tidak untuk kepentingan individu saja, namun juga penting untuk perseroan. Tidak hanya proses pelatihan saja, pengembangan SDM juga sangat penting untuk karyawan yang baru atau karyawan lama perusahaan. Keterampilan dan ilmu pengetahuan yang baru didapat dari program pelatihan memungkinkan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya menjadi efektif dan efisien agar menghasilkan hasil yang memuaskan bagi perusahaan. Untuk meningkatkan keahlian dan ketrampilan pegawai tersebut, dalam sebuah perusahaan perlu mengadakan pelatihan. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai pada dasarnya untuk meningkatkan, mempertahankan dan menyempurnakan produktivitas dan semangat bekerja pegawai. Hal ini menegaskan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Rahayu dan Cahyono (2018) bahwa Pelatihan terjadi pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

Hubungan Pengembangan Dengan Etos Kerja

Pada variabel Pengembangan t_{hitung} 3.050 hal tersebut menegaskan bahwa Pengembangan memberikan pengaruh positif kepada Etos Kerja. Maka, dapat diikhtisarkan secara parsial Pengembangan memberikan pengaruh positif dan

signifikan kepada Etos Kerja. Maka rancangan pengembangan yang diberikan Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya dapat meningkatkan etos kerja karyawan. Adanya pelatihan dan pengembangan untuk organisasi sangat perlu sebagai bentuk proses bagi sumberdaya manusia dalam menumbuhkan sebuah prestasi untuk mewujudkan tujuan dari perseroan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayu dan Cahyono (2018) bahwa Pengembangan tidak berpengaruh secara signifikan kepada etos kerja. Tetapi penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bahri (2016) dimana didalam penelitiannya mengungkapkan bahwa adanya pengaruh Pengembangan dengan Etos Kerja, dimana terdapat perbedaan pada variabel Y (terikat) yang dipakai ialah variabel produktivitas kerja. Pengembangan karyawan terlihat berdasarkan pengembangan karir yang diwujudkan menggunakan peningkatan jabatan dan pemberian pelatihan secara berkala terhadap karyawan yang menghasilkan output prestasi dalam bekerja yang cukup tinggi. Untuk memperoleh prestasi tersebut setiap karyawan harus memiliki etos kerja maka, karyawan tidak akan menciptakan produktivitas dalam bekerja dan menghasilkan output yang maksimal.

4. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan dapat di ikhtisarkan bahwa *Human Relation* tidak memberikan pengaruh kepada Etos Kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Pelatihan serta Pengembangan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada Etos Kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Surabaya. Sementara itu, *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan secara simultan memberikan pengaruh kepada Etos Kerja.

Sejalan dengan penelitian tersebut diharapkan *Human Relation* ditingkatkan dan diperbaiki agar para pegawai dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi serta dapat memiliki rasa saling bekerjasama antara sesama karyawan maupun pemimpin untuk menghasilkan output yang lebih maksimal untuk perusahaan. Sedangkan kondisi fisik lingkungan kerja dalam Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya untuk tetap dipertahankan agar para pegawai memiliki rasa nyaman dan aman dalam melaksanakan pekerjaan. Program yang telah disiapkan oleh instansi terkait pelatihan dan pengembangan juga harus tetap dipertahankan, karena proses tersebut dapat meningkatkan semangat bekerja serta menciptakan prestasi.

Saran kedepan untuk peneliti yang selanjutnya hendak mengambil tema yang sama lebih memperluas variabel lain yang berhubungan dengan aspek dalam meningkatkan etos kerja agar informasi yang sudah ada semakin lengkap.

5. REFERENSI

- Atalia, Krissanthi. (2019). Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Karyawan UPT Laboratorium Kesehatan Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Tesis*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara. Sumatera Utara
- Bahri, Samsul.(2016). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas PU Bina

- Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. *Journal Ecoment Global*. Vol.1 No.1 Februari 2016
- Effendy, Onong Uchjana. (2009). *Human Relation And Public Relation*. Bandung: Mandar Maju
- Kaburito, Frendio, dkk. (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
- OJK. (2019). *Statistik Perbankan Syariah*. (online). Tersedia di <https://www.ojk.go.id>. Diakses Pada Tanggal 30 Oktober 2019.
- Rahayu, Fujia dan Hendry Cahyono. (2018). 'Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya'. *Jurnal Ekonomi Islam*. Vol. 1, No. 2
- Nugroho, Agustinus, dkk. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Majapahit Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*.
- Sinamo, Jansen. (2005). *Delapan Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Grafika Mardi Yuana, Bogor
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sianipar, Rohana dan Vania Salim. (2018). Faktor Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Dalam Membentuk "Loyalitas Kerja" Pegawai Pada PT Timur Raya Alam Damai. *Jurnal Ilmiah Akutansi dan Manajemen*. Vol. 15, No. 1
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosdiah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Susanti, Eka Cahyani Putri dkk. (2014). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 17 No. 2
- Wicaksono, Yosep Satrio. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3 No. 1 Januari 2016.
- Yonaldi, Sepris, Henny Sjafitri, Bustomi. (2018). Analisis Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi RSU. DR. Djamil Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*. Vol. 4, No. 3
- Zakiyah, Siti Nazla dan Sudarijati. (2017). Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Jakarta. *Jurnal Visionida*. Vol. 3 No. 1 2017