

Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Kondisi Lingkungan Terhadap Etos Kerja Karyawan Di Nuju Coffee Bandar Lampung

Mutiara Putri Maulida¹⁾, Iskandar Ali Alam²⁾

^{1,2)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

^{1,2)}mutiara.21011122@student.ubl.ac.id, iskandar@ubl.ac.id

ABSTRACT

This research aims to explore the extent to which interpersonal relationships and environmental conditions affect the work ethic of employees working at Nuju Coffee in Bandar Lampung. To achieve this aim, the study adopted a quantitative methodology characterized by a correlational research design suited for examining the relationships between variables. The total population for this study consisted of 210 employees, from which a sample of 68 respondents was selected using the Slovin formula to ensure an appropriate representation. Data collection methods included direct observation and administering structured questionnaires designed with a Likert scale to measure responses. The findings indicated that both interpersonal relationships and environmental factors positively and statistically significantly influence employees' work ethic, underscoring their importance in fostering productive workplace behaviors. Of the 68 respondents, 49 categorized interpersonal relationships as very good, 45 respondents categorized environmental conditions as very good, and 52 respondents categorized work ethic as strongly agree. This study concludes that management needs to improve communication between employees and improve work environmental conditions to enhance employee work ethic.

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan dalam mengkaji seberapa jauh hubungan interpersonal serta variabel lingkungan membentuk etos kerja karyawan di Nuju Coffee Bandar Lampung. Penelitian ini memanfaatkan metodologi kuantitatif dalam pendekatan korelasional untuk menguji hubungan tersebut. Populasi penelitian ini terdiri dari 210 karyawan, sedangkan 68 responden dipilih sebagai ukuran sampel memanfaatkan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kombinasi observasi langsung dan penyebaran kuesioner memanfaatkan format skala Likert. Temuan penelitian ini mengungkapkan hubungan interpersonal dan faktor lingkungan memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap etos kerja karyawan. Dari 68 responden 49 mengategorikan hubungan antar manusia sangat baik, 45 responden mengategorikan kondisi lingkungan sangat baik, dan 52 responden mengategorikan etos kerja sangat setuju. Temuan penelitian ini menjelaskan manajemen harus memprioritaskan peningkatan komunikasi antar karyawan dan menciptakan kondisi kerja yang lebih baik untuk memperkuat etos kerja mereka dan meningkatkan produktivitas organisasi.

Kata kunci : *hubungan antar manusia; kondisi lingkungan ; etos kerja*

1. PENDAHULUAN

Sektor usaha kafe menjadi sebuah perkembangan industri yang signifikan di Bandar Lampung, yang berkontribusi secara signifikan terhadap terciptanya ruang sosial dan terjalannya ikatan interpersonal di antara anggota masyarakat. Banyak kafe yang bermunculan di berbagai titik strategis Kota Bandar Lampung. Salah satu kafe yang cukup dikenal masyarakat Bandar Lampung adalah Nuju Coffee. Nuju Coffee menyediakan berbagai menu makanan dan minuman. Selain itu, tersedia tempat untuk berkumpul, berdiskusi, atau sekadar menghabiskan waktu luang. Para pelanggan yang datang ke Nuju Coffee umumnya adalah mahasiswa, wiraswasta, pegawai kantor, dan keluarga. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan menarik lebih banyak pelanggan, Nuju Coffee selalu berupaya untuk mengembangkan produk baru dan mempertahankan kualitas produk yang ada. Namun demikian, Nuju Coffee juga menghadapi

tantangan untuk dapat bersaing dengan kafe-kafe lain yang terus bermunculan. Untuk itu, perlu membangun tim yang kuat dan bersemangat bekerja untuk dapat melayani pelanggan dengan baik.

Karyawan merupakan aset penting bagi setiap perusahaan. Kinerja dan produktivitas mereka sangat mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan. Di tengah dinamika pasar global yang semakin kompetitif, pencapaian produktivitas dan kinerja tinggi di tempat kerja merupakan tantangan utama bagi banyak organisasi. Salah satu komponen penting yang dapat memengaruhi pencapaian tersebut yaitu etos kerja karyawan. Untuk memperoleh wawasan dan meningkatkan etos kerja karyawan, diperlukan pertimbangan cermat terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi perilaku mereka. Di antara faktor-faktor tersebut, hubungan interpersonal di tempat kerja dan kualitas lingkungan kerja dianggap sebagai prediktor

mendasar dari sikap etis dan kebiasaan kerja karyawan.

Hubungan antar manusia merujuk pada interaksi sosial dan dinamika hubungan antara karyawan, baik dengan sesama rekan kerja, atasan, maupun bawahan. (Indah Fitriyani, 2016) menekankan pembinaan hubungan interpersonal didasarkan pada pemahaman yang mendalam tentang hakikat manusia dan hakikat kasih sayang, beserta penghargaan terhadap karakteristik unik individu. Strategi komunikasi yang efektif dan kolaboratif sangat disarankan, karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja organisasi secara signifikan.

Di sisi lain, konsep lingkungan kerja mencakup dimensi berwujud (fisik) dan tidak berwujud (psikologis). Menurut (Taslim Dangnga et al., 2022), lingkungan kerja fisik yang optimal adalah lingkungan yang menjamin keselamatan, kesehatan, kenyamanan, dan kemampuan untuk mendukung karyawan dalam menjalankan perannya secara efektif. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan keberhasilan organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk atau tidak dirawat dengan baik dapat menyebabkan motivasi dan moral karyawan menurun, yang pada akhirnya merugikan kinerja perusahaan. (Aulia Regita Firdausy & Kasmari, 2022).

Kualitas hubungan interpersonal dan keadaan lingkungan tempat kerja tidak hanya memengaruhi sikap dan etika kerja karyawan secara individu, tetapi juga kekompakan tim dan efisiensi operasional organisasi secara keseluruhan. Hasil kerja seseorang dapat melampaui peran atau target yang ditetapkan sebelumnya jika kinerja mereka baik (Dunan et al., 2020). Dengan memahami bagaimana keduanya saling berinteraksi dan mempengaruhi etos kerja karyawan, dengan memupuk suasana kerja yang lebih mendukung dan produktif melalui strategi yang lebih baik dan program yang berfokus pada karyawan, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Menurut (Yuliani, 2017) Etos kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi mereka untuk memenuhi tanggung jawab mereka secara efektif atau optimal. Berbagai faktor berkontribusi terhadap pengembangan etika kerja yang kuat, seperti adanya hubungan interpersonal yang mendukung di antara pekerja, kondisi fisik yang baik di tempat kerja, protokol keselamatan karyawan yang memadai, interaksi sosial yang positif di tempat kerja, perhatian terhadap kesejahteraan mental dan fisik, dan kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi (Nur Arifah, 2015).

Tujuan penelitian : Untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia yang kurang efektif terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan di Kafe Nuju; mengetahui pengaruh kondisi lingkungan kerja yang belum kondusif terhadap prestasi kerja karyawan di Kafe Nuju dan untuk mengetahui pengaruh secara bersamaan antara

hubungan antar manusia yang kurang efektif dan kondisi lingkungan kerja yang belum kondusif terhadap etos kerja karyawan yang ditandai dengan motivasi, komitmen, dan kinerja kerja di Kafe Nuju.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Peneliti menentukan beberapa penelitian berdasarkan GAP yang akan digunakan sebagai perbandingan hasil penelitian dengan apa yang diteliti

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh (Rina Mulyani, 2021) dengan judul Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Kerja, dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Kebumen I) hasil penelitian berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y sedangkan variabel X2 dan X3 berpengaruh signifikan terhadap Y.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh (Hendra Widodo & Susanti, 2019) dengan judul Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pelindo Teluk Bayur Padang). Hasil perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini ditemukan bahwa hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kondisi fisik lingkungan pada PT. Pelindo Padang.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh (Sundani et al., 2020) dengan judul Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Banyuwangi dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap (Y), (X2) dan etos kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y).

Hubungan Antar Manusia

Seperti yang dicatat oleh (Sundani et al., 2020), hubungan interpersonal mengacu pada interaksi dan pertukaran di antara karyawan, seperti komunikasi antara rekan kerja, supervisor, dan bawahan. Komunikasi berfungsi sebagai dasar hubungan ini karena efektivitasnya secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Baik komunikasi maupun hubungan di tempat kerja terkait erat dengan komitmen dan motivasi karyawan. Menurut Eka, dkk sebagaimana dikutip oleh (Paramitha, 2019), hubungan interpersonal berkembang menjadi ranah psikologis, yang memungkinkan individu memahami pikiran, emosi, dan tindakan orang lain. (Wahyu Eriyanto et al., 2019) mengidentifikasi lima komponen utama yang menjadi ciri hubungan interpersonal yang kuat: 1) membangun hubungan yang konstruktif, 2) berbagi minat bersama, 3) menerima umpan balik dan arahan, 4) mendorong komunikasi yang transparan, dan 5) mendorong toleransi bersama.

Kondisi Lingkungan

Istilah “lingkungan kerja” yang diungkapkan oleh (Silaswara et al., 2021) mengacu pada kombinasi lingkungan sosial, psikologis, dan fisik yang memiliki dampak langsung atau tidak langsung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan kewajiban tugas mereka. Menurut Sedarmayanti sebagaimana dikutip oleh (Sepri Yonaldi et al., 2018), konsep lingkungan kerja mencakup semua faktor, baik langsung maupun tidak langsung yang membentuk perilaku karyawan dan proses pengambilan keputusan. Berbagai faktor, sebagaimana diidentifikasi oleh Sedarmayanti (2011) dan dikutip oleh (Heny, 2016), yang menunjukkan kualitas lingkungan kerja meliputi faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, kebisingan, kualitas udara, desain, suhu, dan elemen estetika lainnya dari tempat kerja.

Etos Kerja

Etos kerja karyawan menurut pandangan (Rina Mulyani, 2021) mencakup emosi karyawan, pola komunikasi, dan perilaku dalam konteks operasi

organisasi. Standar etika ini diyakini memengaruhi berbagai macam hasil organisasi, seperti sikap, pikiran, dan tindakan karyawan. Menurut (Sukardewi et al., 2013), etika kerja didefinisikan sebagai serangkaian sikap dan perilaku yang dipengaruhi oleh norma budaya dan nilai-nilai pribadi yang diarahkan pada tugas-tugas profesional seseorang. Selain itu, (Aryudha et al., 2024) mengidentifikasi lima indikator utama etika kerja: 1) ketekunan, 2) kepatuhan terhadap disiplin, 3) kejujuran, 4) rasa tanggung jawab, dan 5) integritas profesional.

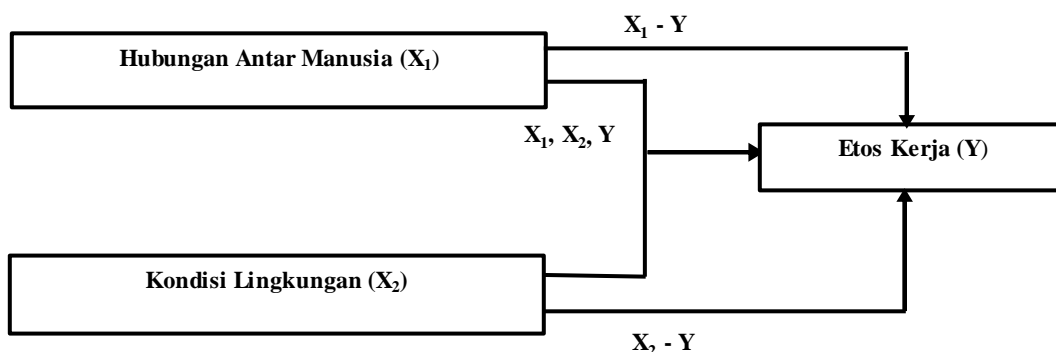
Mengacu dari tujuan penelitian dan kerangka teoritis, penelitian ini mengajukan hipotesis penelitian berikut:

Hipotesis 1 (H1): Ada dampak positif dan signifikan antara hubungan antar manusia pada etos kerja karyawan.

Hipotesis 2 (H2): Ada dampak positif dan signifikan antara kondisi lingkungan pada etos kerja karyawan.

Hipotesis 3 (H3): Hubungan diantar manusia serta kondisi lingkungan secara simultan berkontribusi positif dan signifikan pada prinsip kerja karyawan

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber data : Diolah, 2024

3. METODOLOGI

Penelitian ini mengadopsi metodologi kuantitatif dengan desain korelasional untuk menyelidiki bagaimana hubungan interpersonal dan kondisi tempat kerja memengaruhi etika kerja karyawan di semua lokasi Nuju Coffee. Populasi penelitian terdiri dari 210 karyawan, dan dengan memanfaatkan metode Slovin, sampel yang dimanfaatkan berjumlah 68 responden, yang dipilih berdasarkan kriteria usia antara 18 hingga 40 tahun serta tingkat pendidikan minimum lulusan SMA. Data dikumpulkan melalui observasi langsung yang dikombinasikan dengan pemberian kuesioner yang memanfaatkan skala Likert untuk menangkap sikap dan persepsi karyawan terkait dengan variabel yang diteliti. Analisis data dilakukan dalam dua tahap yang berbeda. Awalnya, uji validitas dan reliabilitas diterapkan dalam memvalidasi instrumen agar memiliki ketepatan dan stabilitas. Selanjutnya, model

regresi dianalisis memanfaatkan uji asumsi klasik, termasuk multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Analisis regresi berganda kemudian diterapkan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel independen dan etika kerja karyawan. Pengujian hipotesis melalui pemanfaatan uji-t maupun uji-F, sedangkan koefisien determinasi (R²) dihitung untuk mengukur seberapa baik model yang diusulkan menjelaskan variasi dalam etika kerja karyawan. Metode ini diharapkan akan memungkinkan pemahaman yang mendalam tentang komponen yang mempengaruhi etos kerja di seluruh cabang Nuju Coffee.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Proses pengujian validitas dilakukan guna memastikan instrumen pengukuran secara akurat mewakili konstruk yang sedang dipelajari. Ini dilakukan dengan memanfaatkan metode Korelasi Total Item Terkoreksi, yang memeriksa hubungan antara skor item individual dan skor keseluruhan. Kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

1. Nilai Corrected Item-Total Correlation diatas 0,2012 menjelaskan instrumen pengukuran tertentu valid untuk menilai variabel yang dimaksud.
2. Sebaliknya, nilai (Corrected Item-Total Correlation) dibawah 0,2012 menjelaskan instrumen pengukuran atau pernyataan gagal memenuhi standar validitas yang disyaratkan dan karenanya harus dianggap tidak valid.

Pada temuan uji validitas pada variabel X1 (Hubungan Antar Manusia), X2 (Kondisi

Lingkungan), serta Y (Etos Kerja) dengan sampel sebanyak 68 partisipan, dapat ditetapkan semua pernyataan yang diajukan memenuhi kriteria validitas yang dipersyaratkan. Nilai korelasi umum objek secara konsisten berada di atas ambang batas 0,2012, yang menjelaskan diperlukan penyelidikan lebih lanjut untuk memperkuat temuan ini.

2) Uji Reabilitas

Disimpulkan variabel **Hubungan Antar Manusia, Lingkungan Kerja**, maupun **Etos Kerja** menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi. Kesimpulan ini didukung oleh nilai **Cronbach's Alpha** untuk setiap variabel, semuanya > 0,6. Ini menjelaskan perancangan item survei khusus dalam mengevaluasi variabel-variabel ini dapat dianggap reliabel maupun berkaitan pada instrumen pengukuran.

Hasil Analisis Data

- 1) Analisis Deskriptif

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden

Interval	Hubungan Antar Manusia (X1)			Kondisi Lingkungan (X2)			Etos Kerja (Y)		
	F	%	Ket	F	%	Ket	F	%	Ket
42-50	49	72,07	SS	45	66,2	SS	52	76,5	SS
34-41	14	20,58	S	23	33,8	S	16	23,5	S
26-33	5	7,35	N	-	-	N	-	-	N
18-25	-	-	TS	-	-	TS	-	-	TS
10-17	-	-	STS	-	-	STS	-	-	STS
Total	68	100%		68	100%		68	100%	

Sumber data : Diolah, 2024

Data pada tabel sebelumnya, 49 responden (72,07%) melaporkan interaksi interpersonal mereka sebagai “sangat setuju,” sementara 20,58% menyatakan “setuju.” Sebaliknya, 7,35% bersikap netral, serta ketidakadaan responden yang tidak setuju atau sangat tidak setuju. Berdasarkan tanggapan ini, hubungan interpersonal dikategorikan sebagai hubungan yang umumnya positif.

Didalam variabel kondisi lingkungan (X2) 45 responden (66,2%) menyatakan lingkungan kerja mereka tergolong “sangat setuju”, sementara 33,8% menyatakan “setuju”. Tidak ada responden yang memilih “netral”, “tidak setuju”, atau “sangat tidak setuju”. Temuan ini menjelaskan lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai “cukup baik”.

Respons yang terkait dengan variabel etos kerja (Y) menjelaskan 76,5% responden menggolongkan etos kerja mereka sebagai “sangat setuju”, dan 23,5% memilih “setuju”. Tidak ada peserta yang menyatakan “netral”, “tidak setuju”, atau “sangat tidak setuju”. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan etos kerja secara keseluruhan dianggap “sangat baik”.

Berdasarkan pernyataan responden mengenai variabel hubungan antar manusia (X1) pernyataan yang berbunyi “saya percaya setiap individu berhak diperlakukan secara setara dalam suatu hubungan” mencapai 90,29% dengan kategori SS dan yang paling rendah pernyataan “saya percaya hubungan yang baik terjadi ketika ada kepentingan yang sama” mencapai 82,05% dengan kategori S.

Didalam variabel kondisi lingkungan (X2) pernyataan yang berbunyi “Saya merasa nyaman dengan adanya musik yang diputar di Nuju Coffee, dan hal itu mendukung etos kerja saya” mencapai 89,41% dengan kategori SS dan yang paling rendah pernyataan “Tingkat cahaya yang ada di tempat kerja membantu saya merasa lebih fokus dan produktif” mencapai 80%. Dengan kategori S.

Sedangkan pernyataan responden variabel etos kerja (Y) pernyataan yang berbunyi “Saya senantiasa berikhtiar untuk memberikan kontribusi maksimal dalam lingkungan kerja” di Nuju Coffee” mencapai 92,05% dengan kategori SS dan yang paling rendah pernyataan “Saya selalu tiba sesuai jadwal dan mengikuti ketentuan waktu kerja yang berlaku” mencapai 86,76%. Dengan kategori SS.

2) Analisis Regresi Linear Berganda
 Analisis regresi linier berganda dimanfaatkan dalam mengevaluasi hubungan diantara variabel

dependen maupun independen serta menentukan sifat atau arah hubungan.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	13.932	3.886		3.585	<.001
	X1	.240	.078	.321	3.073	.003
	X2	.467	.102	.478	4.578	<.001

Sumber: Spss V.30

Etos Kerja (Y) adalah variabel dependen dari regresi linier berganda, seperti yang ditunjukkan oleh hasilnya. Variabel hubungan antar manusia (X1) serta kondisi lingkungan (X2) berfungsi sebagai variabel bebas dalam model regresi linier berganda yang dimanfaatkan pada penelitian. Persamaan yang merepresentasikan model regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan:

$$Y = a + B1X1 + B2X2 + B3X3 + e$$

$$Y = 13.932 + 0,2409X_1 + 0,467X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan ini adalah :

1. Nilai konstanta berada pada 13.932 terbukti jika nilai variabel Etos Kerja bernilai nol, maka kepuasan pelanggan diperkirakan berada pada angka 13.932.
2. Koefisien regresi nilai pada variabel hubungan diantar manusia dihitung bernilai 0,2409, yang menjelaskan peningkatan satu unit dalam hubungan antarpribadi menyebabkan peningkatan persentase dalam etos kerja. Hal ini menjelaskan hubungan antarpribadi yang lebih baik memiliki efek positif pada etos kerja.

3. Koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh bernilai 0,467, yang mengindikasikan setiap peningkatan satu unit dalam kualitas lingkungan kerja berhubungan dengan kenaikan yang sepadan dalam tingkat etos kerja karyawan, dengan asumsi semua variabel lainnya tetap dalam kondisi tidak berubah.

Hasil penelitian menjelaskan variabel bebas X2 (Kondisi Lingkungan) memberikan efek yang lebih kuat pada variabel terikat Y (Etos Kerja) dibandingkan dengan X1 (Hubungan Antar Manusia), karena nilai koefisien X2 (Kondisi Lingkungan) lebih tinggi daripada X1 (0.-900). Model ini memperlihatkan baik X1 maupun X2 memberikan kontribusi positif terhadap Y, karena keduanya memiliki koefisien bernilai positif.

3) Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) dimanfaatkan dalam memperhitungkan proporsi varians dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Uji R² menghasilkan:

Tabel 3. Hasil uji R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.479	2.659

Sumber: SpsV.30

Nilai R² bernilai 0,495 menyiratkan 49,5% variasi dalam etos kerja dijelaskan oleh pengaruh kondisi lingkungan dan hubungan interpersonal. Akan tetapi, jelas variabel lainnya yang tidak tercantum pada penelitian.

4) Uji T (Parsial)

Tabel 4. Hasil SPSS Uji T

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Keterangan
Hubugan Antar Manusia (X1)	3.073	1,668	.003	Signifikan
Kondisi Lingkungan (X2)	4.578	1,668	<.000	Signifikan

Sumber: Spss V.30

Temuan dapat dilihat dari table yaitu :

1. Variabel Hubungan Antar Manusia menunjukkan signifikansi pada tingkat 5% ($\alpha = 0,05$) dalam taraf (Sig.) 0,003, yang tidak melebihi 0,05. Selain itu, nilai T_{hitung} 3,073 > nilai T_{tabel} bernilai 1,668. Akibatnya, H_1 diterima sementara H_0 ditolak, yang menjelaskan variabel Hubungan Interpersonal mempunyai dampak signifikan pada etos kerja. Akibatnya, hubungan antar manusia menyumbang dampak berarti pada etos kerja. Ini menyiratkan hubungan antar manusia yang optimal pada tempat kerja Nuju Coffee akan mempunyai dampak positif pada etos kerja mereka. Sebaliknya, setiap penurunan dalam hubungan interpersonal kemungkinan akan mengakibatkan penurunan serupa dalam etos kerja.

2. Variabel Kondisi Lingkungan dalam taraf (Sig.) bernilai 5% ($\alpha = 0,05$) menunjukkan hasil signifikan, nilai $p < 0,000$, yang tidak melebihi 0,05. Selain itu, nilai T_{hitung} (4,578) > T_{tabel} (1,668). Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif (H_1) diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak. Maka dari itu, secara sebagian, variabel Kondisi Lingkungan menyumbang dampak signifikan pada etos kerja.

5) Uji F (Uji Simultan)

Tujuan uji F adalah menentukan efek simultan dari beberapa variabel independen pada variabel dependen. Variabel independen dianggap memengaruhi variabel dependen jika taraf (Sig.) dibawah 0,05 atau jika nilai F yang dihitung > nilai tabel yang sesuai.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	F _{tabel}	F _{hitung}	Sig	Keterangan
1	3.014	31.853	<,001 ^b	Signifikan

Sumber: Spss V.30

Dari tabel di atas diketahui hasil uji f adalah senilai 3,14 dan nilai signifikan bernilai <,001^b. Ini menjelaskan taraf (Sig.) f tidak melebihi 0,05 dan menunjukkan ada dampak yang signifikan dari hubungan antar manusia dan kemungkinan intention turnover, berdasarkan temuan ini, terbukti hubungan interpersonal dan etos kerja secara kolektif memengaruhi kinerja di tempat kerja, memvalidasi dampak gabungannya.

Pembahasan

Dalam penelitian ini, fokus utama adalah untuk mengeksplorasi pengaruh hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan terhadap etos kerja karyawan di Nuju Coffee Bandar Lampung. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa kedua variabel tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap etos kerja karyawan. Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antar manusia di tempat kerja berkontribusi positif terhadap etos kerja karyawan. Nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel hubungan antar manusia adalah 0,003, yang menunjukkan bahwa hubungan antar manusia memiliki dampak signifikan pada etos kerja. Selain itu, nilai T_{hitung} sebesar 3,073 lebih besar dari T_{tabel} 1,668, yang mengindikasikan bahwa hubungan interpersonal yang baik berpengaruh positif terhadap etos kerja. Pengaruh Kondisi Lingkungan, Kondisi lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kondisi lingkungan adalah < 0,000, yang menunjukkan dampak yang sangat signifikan. Nilai T_{hitung} untuk variabel ini adalah 4,578, yang juga lebih besar dari T_{tabel} 1,668. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat

meningkatkan semangat dan kinerja karyawan secara signifikan.

Interaksi Antara Variabel, Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan model sebagai berikut:

$$Y = 13.932 + 0.2409X_1 + 0.467X_2 + e$$

Di mana:

- Y = Etos Kerja
- X1 = Hubungan Antar Manusia
- X2 = Kondisi Lingkungan

Koefisien regresi untuk hubungan antar manusia (X1) adalah 0,2409, dan untuk kondisi lingkungan (X2) adalah 0,467. Ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan masing-masing berkontribusi positif terhadap peningkatan etos kerja.

Koefisien determinasi (R^2) bernilai 0,495, yang menunjukkan bahwa 49,5% variasi dalam etos kerja dapat dijelaskan oleh pengaruh kondisi lingkungan dan hubungan interpersonal. Ini menunjukkan bahwa meskipun kedua variabel ini berkontribusi signifikan, masih ada faktor lain yang mempengaruhi etos kerja karyawan.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan studi penelitian yang meneliti pengaruh hubungan sosial dan variabel lingkungan terhadap etos kerja karyawan di Nuju Café, dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Hubungan Antar Manusia : Hubungan antar manusia memiliki dampak sangat positif dan signifikan terhadap suasana di Kafe Nuju serta terhadap dedikasi dan semangat kerja para

- karyawannya. Karyawan yang memiliki komunikasi yang efektif dan hubungan yang harmonis cenderung menunjukkan peningkatan motivasi dan kinerja.
2. Kondisi Lingkungan Kerja : Kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan semangat dan etos kerja. Fasilitas yang memadai dan lingkungan yang nyaman mendukung karyawan dalam mencapai kinerja optimal.
 3. Etos Kerja Karyawan : Secara keseluruhan, etos kerja karyawan di Kafe Nuju terpengaruh oleh kedua faktor tersebut. Karyawan yang merasakan dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta bekerja di lingkungan yang kondusif, menunjukkan komitmen dan kinerja yang lebih baik.
- ## 5.2. Saran
1. Meningkatkan Komunikasi : Manajemen Kafe Nuju disarankan untuk terus memperkuat hubungan antar manusia dengan mengadakan kegiatan team building dan pelatihan komunikasi. Hal ini akan membantu meningkatkan interaksi positif antar karyawan.
 2. Perbaikan Lingkungan Kerja : Perlu adanya evaluasi dan perbaikan terhadap kondisi lingkungan kerja, termasuk fasilitas dan sarana penunjang, agar karyawan merasa lebih nyaman dan aman saat bekerja.
 3. Pemantauan dan Evaluasi : Manajemen disarankan untuk secara rutin melakukan pengawasan terhadap etos kerja karyawan serta menganalisis bagaimana hal tersebut memengaruhi hasil kerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan karyawan dan feedback rutin.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryudha, F., Abdurachman, U., Situbondo, S., & Wahyuni, I. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (Jme) Feb Unars*, 3(4), 789–803.
- Aulia Regita Firdausyi, & Kasmari. (2022). Published By Stie Amkop Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 307–318. <https://doi.org/10.37531/Mirai.V7i1.1516>
- Dunan, H., Rahmawati, D., & Redaputri, A. P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Angkasa Pura I (Persero) The Influence Of Organizational Culture And Competence On Employee Performance In Pt Angkasa Pura I (Persero). In *Pengaruh Budaya Organisasi 119 Jpsb* (Vol. 8, Issue 2).
- Hendra Widodo, B., & Susanti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, F. (2019). *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt.Pelindo Teluk Bayur Padang)*.
- Heny, M. G. M. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Kota Medan*.
- Indah Fitriyani. (2016). *Pengaruh Human Relation Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv Otim Grup Purwokerto Skripsi Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Iain Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syari'ah (S.E.Sy)*.
- Nur Arifah. (2015). *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen*.
- Paramitha, V. A. (2019). *Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Di Organisasi*.
- Rina Mulyani, N. (2021). *Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Uptd Puskesmas Kebumen I*.
- Sepris Yonaldi, Henny Sjafitri, & Bustami. (2018). *Analisis Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi Rsu. Dr. M. Djamil Padang*.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar Maju*
- Silawara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Penulis. <https://www.freepik.com/>*
- Sukardewi, N., Dantes, N., & Natajaya, N. (2013). *Kontribusi Adversity Quotient (Aq), Etos Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Amlapura* (Vol. 4).
- Sundani, R. A., Pajaria, Y., Raden, U., & Palembang, F. (N.D.). *Jurnal Al-Iqtishad:*

Jurnal Ekonomi Syariah Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Banyuasin Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening (Vol. 2, Issue 01).

- Taslim Dangnga, M., Sayu Puspitaningsih Dipoadmodjo, T., Widhi Kurniawan, A., & Negeri Makassar, U. (2022). *Agung Widhi Kurniawan, Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Equiport Inti Indonesia. 10.* <https://ojs.unm.ac.id/manajemen>
- Wahyu Eriyanto, A., Sunaryo, H., & Khoirul Abs, M. (2019). *E-Jurnal Riset Manajemenprodi Manajemen Pengaruh Human Relation, Kondisi Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja (Studi Kasus Pada Pengurus Koperasi Mahasiswa Ilham Ramadhan Universitas Islam Malang).* www.fe.unisma.ac.id
- Yuliani, O. M. (2017). *Volume 4 } Nomor 1} Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai: Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Ciamis.4.*