

***HUMAN RELATION DAN ETOS KERJA DI ERA SOCIETY 5.0: PERAN
MOTIVASI KERJA***

***HUMAN RELATIONS AND WORK ETHOS IN THE ERA OF SOCIETY 5.0: THE
ROLE OF WORK MOTIVATION***

Ridwan Baraba¹⁾ dan Rizky Risma Cahyani²⁾

^{1,2)} Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purworejo
Jalan K.H Ahmad Dahlan 3 Purworejo 54311
e-mail: barabaridwan@umpwr.ac.id

Abstrak

Era Society 5.0 dibuat sebagai resolusi atas Resolusi Industri 4.0. dengan yang lebih fokus pada konteks terhadap manusia. *Era Society 5.0* menggunakan teknologi modern hanya saja mengandalkan manusia sebagai komponen utamanya. *Era Society 5.0* mempersyaratkan tiga kemampuan utama yang perlu dimiliki setiap individu, yaitu: *creativity, critical thinking, communication* dan *collaboration*. Dimana didalamnya terdapat empat kompetensi wajib yang harus dimiliki di *Era Society 5.0*, yaitu *knowledge, skills, attitude* dan *value*. *Knowledge* dan *skill* berhubungan erat dengan kompetensi individu, sedangkan *attitude* dan *value* berkaitan dengan pembentukan karakter. Hal ini mengindikasikan bahwa individu harus memiliki empat hal tersebut, terutama adalah karakter. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh peran mediasi motivasi kerja terhadap hubungan antara *human relation* terhadap etos kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan KL LAZISMU Purworejo. Sampel yang digunakan sebanyak 115 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan pilihan jawaban *Likert Scale* yang telah diujicobakan dan telah memenuhi syarat Validitas dan Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan adalah uji mediasi dengan metode Baron dan Kenny. Hasil penelitian diperoleh bahwa semua hipotesis penelitian ini terbukti, yaitu *human relation* berpengaruh positif terhadap etos kerja, *human relation* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja, dan motivasi kerja memediasi hubungan *human relation* terhadap etos kerja.

Kata kunci : *human relation*; etos kerja; dan motivasi kerja.

Abstract

Era Society 5.0 was made as a resolution on Industrial Resolution 4.0. with a more focused context on humans. *Era Society 5.0* uses modern technology but only relies on humans as its main component. *Era Society 5.0* requires three main abilities that every individual needs to have, namely: *creativity, critical thinking, communication* and *collaboration*. In which there are four mandatory competencies that must be possessed in *Era Society 5.0*, namely *knowledge, skills, attitude* and *values*. *Knowledge* and *skills* are closely related to individual competence, while *attitudes* and *values* are related to character building. This indicates that individuals must have these four things, especially character. This study aims to examine the effect of the mediating role of work motivation on the relationship between *human relations* and work ethic. The population in this study were all employees of KL LAZISMU Purworejo. The sample used was 115 employees. Data collection uses a questionnaire using a *Likert Scale* answer option that has been tested and has met the requirements of Validity and Reliability. The analytical tool used is the mediation test with the Baron and Kenny method. The results showed that all the research hypotheses were

proven, namely human relations had a positive effect on work ethic, human relations had a positive effect on work motivation, work motivation had a positive effect on work ethic, and work motivation mediated the relationship of human relations on work ethic.

Keywords: *human relations; work ethic; and work motivation.*

PENDAHULUAN

Tuntutan akan adanya perubahan yang masif dalam sebuah organisasi merupakan hal yang tidak bisa dihindari. Hal ini terjadi karena perubahan di sektor eksternal dari perusahaan bergerak sangat cepat. Perkembangan teknologi yang sangat pesat mengarah pada efisiensi pada berbagai bidang seperti halnya Era *Society 5.0*. Konsep ini memungkinkan kita menggunakan ilmu pengetahuan yang berbasis modern seperti IoT, AI dan Robot untuk kebutuhan manusia dengan tujuan agar manusia dapat hidup dengan nyaman dan lebih efektif. *Society 5.0* dibuat sebagai resolusi atas Resolusi Industri 4.0. keduanya pada dasarnya tidak memiliki perbedaan yang jauh, akan tetapi konsep *Society 5.0* lebih fokus pada konteks terhadap manusia. Jika revolusi industri menggunakan AI, dan kecerdasan buatan sebagai komponen utamanya sedangkan *Society 5.0* menggunakan teknologi modern hanya saja mengandalkan manusia sebagai komponen utamanya. Asisten Deputi dari Deputi Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Dasar dan Menengah Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (Kemenko PMK) Raden Wijaya Kusuma Wardhana menyampaikan pada Era *Society 5.0* mempersyaratkan tiga kemampuan utama yang perlu dimiliki setiap individu, yaitu: *creativity, critical thinking, communication and collaboration*. Lebih lanjut beliau menyatakan terdapat empat kompetensi wajib yang harus dimiliki di Era *Society 5.0*, yaitu *knowledge,*

skills, attitude dan value. Knowledge dan skill berhubungan erat dengan kompetensi individu, sedangkan attitude dan value berkaitan dengan pembentukan karakter. Hal ini tentu saja sangat tepat bila diterapkan dalam dunia kerja, artinya karyawan harus memiliki empat hal tersebut, terutama adalah karakter. Karakter kuat yang ada dalam diri karyawan akan memunculkan adanya etos kerja dalam diri karyawan. Kita bisa melihat dari sini pentingnya etos kerja dalam diri karyawan dalam upaya menghadapi Era Society 5.0.

Sinamo (2020:35) berpendapat bahwa etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Memperkuat etos kerja berarti memperteguh karakter. Bekerja dengan etos adalah aktualisasi diri yang dilakukan dengan penuh karsa, sebagai tindakan yang konsisten (Sinamo, 2020:39). Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja (Sinamo, 2020:64-237) adalah sebagai berikut: *human relation*, lingkungan kerja itu sendiri, faktor kepemimpinan, motivasi, dan pemberian insentif. Penelitian ini menggunakan *human relation* sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan non manajerial Kantor Layanan Lembaga Amil Zakat Infak dan Sodakoh Muhammadiyah (KL LAZISMU) di Kabupaten Purworejo yang

berjumlah 15 KL dengan jumlah karyawan 115 orang. Sebagai lembaga yang belum cukup lama dibentuk dilingkungan Kabupaten Purworejo tentunya banyak fenomena masalah yang muncul diantaranya adalah etos kerja yang masih rendah dalam diri karyawan dengan adanya rasa kurang percaya diri, inisiatif yang rendah dan kurang menghargai waktu. Sikap – sikap semacam ini tentunya yang tidak boleh muncul dalam diri karyawan. Namun hal ini bisa saja muncul karena hubungan antara manajer dengan karyawan (*human relation*) yang kurang dibangun dengan intens sehingga ketika muncul masalah yang dihadapi akan lama terselesaikan karena rendahnya inisiatif yang bisa muncul dari komunikasi yang dibangun. Selain itu motivasi kerja internal dan eksternal yang rendah karena keyakinan akan kemampuan dirinya rendah dan dukungan manajemen juga kurang.

Etos Kerja

Menurut Asifudin (2004:26) etos kerja ialah karakter dan sikap, kebiasaan serta kepercayaan dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau sekelompok manusia. Menurut Buchori dalam Asifudin (2004:27) etos kerja dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etos kerja dapat mencerminkan keluhuran serta keunggulan watak pada seseorang yang dapat ditunjukkan dari ciri-ciri dan perilaku yang berkualitas tinggi dalam diri seorang individu. Menurut Sinamo (2020:35) etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada

kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik.

Memperkuat etos kerja berarti memperteguh karakter. Bekerja dengan etos kerja adalah aktualisasi diri yang dilakukan dengan penuh karsa, sebagai tindakan yang konsisten (Sinamo, 2020:39). Perilaku etos kerja ditandai oleh kegesitan dalam menggunakan kesempatan-kesempatan yang muncul, penuh energi, percaya terhadap kekuatan diri dan kesediaan untuk memandang jauh ke masa depan. Etos kerja merupakan kunci sukses yang unik, karena menjadi fundamental keberhasilan pada tingkat personal, organisasional, dan sosial (Sutrisno, 2018:199).

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja (Sinamo, 2020:64-237) adalah sebagai berikut : *human relation*, lingkungan kerja itu sendiri, faktor kepemimpinan, motivasi, dan pemberian insentif. Variabel *human relation* dan motivasi kerja yang akan diteliti sebagai variabel yang mempengaruhi etos kerja.

Human Relations

Menurut Adawiyah (2019:11) *human relations* merupakan unsur dalam manajemen sumber daya manusia yang menciptakan suatu komunikasi diantara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat, atau perilaku yang saling pengertian di dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2013:137) hubungan antar manusia (*human relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Tujunnya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh,

mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Menurut Effendy (2009:51) human relation bukan suatu keadaan yang pasif, melainkan suatu aktivitas. *Human relation* adalah suatu *action oriented* atau suatu kegiatan untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

Terdapat dua pengertian mengenai *human relation*, dalam arti luas dan dalam arti sempit (Effendy, 2009:48-50), yaitu :

a. *Human relation* dalam arti luas

Human relation dalam arti luas merupakan komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak.

b. *Human relation* dalam arti sempit

Human relation dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kekerjaan (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Hubungan antar manusia (*human relation*) akan tercipta serta terpelihara dengan baik, apabila ada kesediaan melebur sebagian keinginan individu demi tercapainya *kepentingan* bersama yang didasarkan atas saling pengertian, saling menghargai, saling menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan, dan peranan yang diberikan setiap individu anggota kelompok/karyawan

(Hasibuan, 2013:137). Kunci aktivitas *human relation* adalah memotivasi para karyawan untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, dan kemajuan dirinya sendiri (Effendy, 2009:52).

Motivasi Kerja

Menurut Edwin B Flippo : *Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives* (Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai) (Siregar & Nasution, 2013).

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan *mendukung* perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Edy (2009:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu: a). Faktor Intern yang bisa memberikan motivasi seseorang yaitu: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan (didalamnya termasuk *human relation*), keinginan untuk berkuasa. b). Faktor Ekstern yang bisa memberikan motivasi seseorang yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi

yang memadahi, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

HIPOTESIS PENELITIAN

a. Pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah jaringan antarmanusia (*human relation*) yang terjalin dengan baik lingkungan kerja itu sendiri, faktor kepemimpinan, motivasi, dan pemberian insentif (Sinamo, 2020:64-237).

Penelitian yang dilakukan oleh (Mulyani, 2019), Najib, dkk (2018) dan (Yonaldi, 2018) menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Maka peneliti mengajukan hipotesis, yaitu:
H1: Human relation berpengaruh positif terhadap etos kerja.

b. Pengaruh *Human Relation* terhadap Motivasi Kerja

Human Relation dapat memberi pengaruh – pengaruh positif terhadap motivasi kerja seseorang. Motivasi merupakan bagian dari *human relation* untuk bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, sehingga seseorang yang diberi motivasi dapat bekerja lebih keras, berusaha bertanggung jawab, bekerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan, dan melakukan pekerjaannya dengan profesional (Lengkey et al., 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh (Lengkey et al., 2016), (Siregar & Nasution, 2013), menunjukkan bahwa *human relation*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Maka peneliti mengajukan hipotesis, yaitu:
H2: Human relation berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah jaringan antarmanusia (*human relation*) yang terjalin dengan baik lingkungan kerja itu sendiri, faktor kepemimpinan, motivasi, dan pemberian insentif (Sinamo, 2020:64-237).

Penelitian yang dilakukan oleh (Anoraga & Prasetyo, 2015) dan Takwim. RI (2012), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

Maka peneliti mengajukan hipotesis, yaitu:
H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja.

d. Pengaruh Motivasi Kerja dalam memediasi hubungan *Human Relation* terhadap Etos Kerja.

Hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahannya (*human relation*) akan mendukung semua aspek didalamnya termasuk kinerja dan motivasi kerja para karyawan yang tentu saja akan memiliki dampak yang baik juga terhadap kinerja dari perusahaan secara menyeluruh.

Penelitian yang dilakukan oleh (Agustina & Sutarmin, 2018), menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif terhadap etos kerja apabila dimediasi oleh motivasi kerja.

Maka peneliti mengajukan hipotesis, yaitu:

H4: Human Relation berpengaruh positif terhadap etos kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015:8). Menurut Sugiyono (2015:6) metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data dengan mengadakan kuesioner.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Layanan LAZISMU se Kabupaten Purworejo yang berjumlah 115 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015:85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 115 orang.

Definisi Operasional

Variabel penelitian ini adalah etos kerja yaitu: seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik (Sinamo, 2020 : 35). Pengukuran Etos Kerja menurut Sinamo

(2020:29), yaitu kerja adalah: rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi diri, ibadah, seni, kehormatan, dan pelayanan.

Menurut Adawiyah (2019:11) *human relations* merupakan unsur dalam manajemen sumber daya manusia yang menciptakan suatu komunikasi diantara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat, atau perilaku yang saling pengertian di dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator variabel ini adalah: kebutuhan akan bekerjasama, kekuatan mental, pengendalian emosional dan latar belakang budaya.

Menurut Edwin B Flippo dalam Hasibuan (Hartatik, 2014:160) motivasi kerja merupakan suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Adapun indikator motivasi kerja adalah: kinerja seseorang, kesempatan yang bertumbuh, kemajuan dalam karir, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan – rekan sekerjanya dan pengakuan dalam pekerjaan.

Pengujian Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen dalam kuesioner. Berdasarkan hasil uji validitas instrument dengan menggunakan *product moment* menunjukkan bahwa semua instrument dari variabel *Human Relation* (X), Etos Kerja (Y) dan Motivasi Kerja (M) memiliki nilai *pearson correlations* lebih dari 0,3 dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan dinyatakan valid. Artinya semua

instrument pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian dengan tepat.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Crobach Alpa* yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan reliabel (konsisten). Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapat nilai r dari semua butir pertanyaan yang ada menghasilkan nilai *Crobach Alpa* $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan semua pernyataan yang digunakan dalam pengumpulan data semuanya reliabel. Artinya kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antar responden yang terlibat.

Teknik Analisis Data

Teknik menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Mediasi berdasarkan konsep dari Baron dan Kenny (1986). Mereka berpendapat suatu variabel disebut memediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antar variabel independen pada variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan *causal step* yang dikembangkan (Baron & Kenny, 1986). Langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menguji hipotesis mengacu prosedur pengujian peran mediator yang dikemukakan (Baron & Kenny, 1986) adalah sebagai berikut:

- a. Persamaan regresi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y): $Y = a + b_1 X + e$.
- b. Persamaan regresi variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M): $M = a + b_1 X + e$.
- c. Persamaan regresi variabel mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y): $Y = a +$

$b_1 M + e$.

- d. Persamaan regresi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M) dengan persamaan: $Y = a + b_1 X + b_2 M + e$.

Berdasarkan pada persamaan tersebut, asumsi hubungan mediasi menurut Baron dan Kenny (1986) pada penelitian ini sebagai berikut:

- a. Langkah 1: (X) harus berpengaruh pada (Y).
- b. Langkah 2: (X) harus berpengaruh pada (M).
- c. Langkah 3: (X) harus tetap berpengaruh pada (Y) dengan memasukan variabel mediasi (M) dalam pengujian hubungan (X) terhadap (Y).
- d. Langkah 4: Menarik kesimpulan dengan membandingkan pengaruh langsung (X) harus berpengaruh pada (Y) yaitu langkah 1, dengan pengaruh (X) terhadap (Y) dengan memasukkan (M) pada model regresi yaitu langkah 3.
- e. Kesimpulan yang diperoleh dapat berupa:
 - 1) *Perfect Mediation* (mediasi sempurna), terjadi jika setelah memasukan variabel M dalam persamaan, pengaruh X terhadap Y yang tadinya signifikan menjadi tidak signifikan.
 - 2) *Partial Mediation* (mediasi sebagian), terjadi jika setelah memasukan variabel M dalam persamaan, pengaruh X terhadap Y yang tadinya signifikan akan tetap signifikan, tetapi mengalami penurunan koefisien regresi (langkah 4 < langkah 1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data Regresi Mediasi Baron dan Kenny, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja ($X \rightarrow Y$).

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Langkah 1 ($X \rightarrow Y$).

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i> <i>Beta (β)</i>	<i>Signifikansi</i> <i>(p-value)</i>	Keterangan
$X \rightarrow Y$	0,693	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber Data Diolah (2022).

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 1, diketahui bahwa nilai koefisien regresi *human relation* (X) terhadap etos kerja (Y) sebesar 0,693 dengan nilai signifikansi 0,000 (p -value < 0,05), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut: $Y = 0,693X$. Hal ini menunjukkan bahwa *Human Relation* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y). Artinya semakin cair atau lancar hubungan antar karyawan yang terjalin, maka tanggung jawab dan semangat kerja antar karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo akan semakin meningkat sehingga etos kerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu *human relation* berpengaruh positif terhadap etos kerja, dapat diterima.

Menurut Adawiyah (2019:11) *human relations* merupakan unsur dalam manajemen sumber daya manusia yang menciptakan suatu komunikasi diantara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat, atau perilaku yang saling pengertian di dalam

Syarat analisis Regresi Baron dan Kenny adalah X harus berpengaruh terhadap Y, dapat disajikan dalam tabel 1 berikut:

melaksanakan pekerjaan. Di Era *Society* 5.0 tuntutan komunikasi yang cepat, transparans, berbudaya dan dapat dipercaya kebenarannya harus tercipta. Menurut La Shonda Eaddy, asisten professor komunikasi korporat dan komunikasi strategis dari Universitas Southern Methodist, saat ini karyawan di semua level adalah menjadi juru bicara potensial

<https://www.holmesreport.com/latest/article/how-the-digital-age-is-changing-information-flow>).

Hubungan antar individu (*human relations*) dalam sebuah organisasi seperti LAZISMU ini merupakan sebuah kebutuhan dalam bekerjasama, membutuhkan adanya kekuatan mental dari mereka yang berkomunikasi, perlu adanya pengendalian emosi dan mempertimbangkan latar belakang budaya. Begitu pula pola komunikasi yang dibangun manajemen dan karyawan KL LAZISMU Kabupaten Purworejo hendaknya menggunakan pola komunikasi yang cepat, transparans, berbudaya dan dapat dipercaya

kebenarannya terkait penyampaian berbagai informasi kerja sehingga bisa meningkatkan etos kerja mereka. Hal ini tentunya akan menjadi bekal yang kuat bagi organisasi LAZISMU Kab. Purworejo siap bersaing dan menghadapi perubahan di Era *Society 5.0*.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh (Mulyani, 2019), Najib, dkk (2018), (Yonaldi, dkk, 2018).

b. Pengaruh *Human Relation* terhadap Motivasi Kerja (X → M)

Syarat analisis Regresi Baron dan Kenny kedua regresi variabel independen (X) harus berpengaruh terhadap variabel mediasi (M), dapat disajikan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Langkah 2 (X → M).

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i> Beta (β)	<i>Signifikansi</i> (p-value)	Keterangan
X → M	0,139	0,137	Positif dan Signifikan

Sumber Data Diolah (2022).

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 2, diketahui bahwa nilai koefisien regresi *human relation* (X) terhadap motivasi kerja (M) sebesar 0,139 dengan nilai signifikansi 0,137 ($p\text{-value} < 0,15$), sehingga diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut: $M = 0,139X$. Hal ini menunjukkan bahwa *Human Relations* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (M). Artinya semakin cair atau lancar hubungan antar karyawan yang terjalin dalam berkomunikasi, maka semangat kerja karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo akan semakin meningkat sehingga motivasi dalam bekerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja, dapat diterima.

Human Relations dapat memberi pengaruh – pengaruh positif terhadap

motivasi kerja seseorang. Motivasi merupakan bagian dari *human relation* untuk bagaimana meningkatkan sumber daya manusia yang ada dalam diri seseorang, sehingga seseorang yang diberi motivasi dapat bekerja lebih keras, berusaha bertanggung jawab, bekerja tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan, dan melakukan pekerjaannya dengan profesional (Lengkey et al., 2015) Karakter sumber daya manusia yang seperti inilah yang dibutuhkan dalam rangka menghadapi Era *Society 5.0*. karyawan yang mampu memotivasi dirinya untuk bekerja keras, bertanggung jawab, tangguh dan siap menghadapi perubahan yang ada.

Semua Manajer KL LAZISMU Kab. Purworejo hendaknya membangun komunikasi yang baik, kerjasama, antar sesama manajer ataupun dengan para karyawan sehingga akan mampu memotivasi mereka dalam menjalankan

pekerjaannya. Begitupula manajer diharapkan mampu memberikan arahan dan petunjuk kepada bawahannya sehingga nantinya LAZISMU Kabupaten Purworejo akan tetap eksis di Era *Society* 5.0.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Lengkey et al., 2015), dan (Siregar & Nasution, 2019), bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Langkah 3 (X → M → Y).

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta (β)</i>	<i>Signifikansi (p-value)</i>	Keterangan
M → Y	0,219	0,018	Positif dan Signifikan
X → M → Y	0,676	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber Data Diolah (2022).

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja (M) terhadap etos kerja (Y) adalah 0,219 dengan nilai signifikansi 0,018 ($p\text{-value} < 0,05$) sehingga diperoleh persamaan garis regresi $Y = 0,219 M$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja (Y). Artinya ketika karyawan semakin termotivasi untuk bekerja maka akan berpengaruh pada peningkatan etos kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap etos kerja, dapat diterima.

Semakin besar dorongan yang diberikan manajemen KL LAZISMU kepada karyawannya dengan memberikan

c. Pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja melalui Motivasi Kerja (X → M → Y)

Syarat analisis Regresi Baron dan Kenny ketiga regresi variabel independen (X) harus berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) dengan tetap memasukkan variabel mediasi (M) dalam pengujian hubungan (X) terhadap (Y), dapat disajikan dalam tabel 3 berikut:

kesempatan pada karyawan menjalankan pekerjaan melebihi dari tugasnya, memberikan kesempatan pada karyawan untuk tumbuh dengan diikutkan dalam pendidikan lanjut atau setidaknya diikutkan dalam pelatihan, adanya kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kariernya dengan memberikan informasi tahap – tahap peningkatan karier, hubungan antara karyawan dengan manajemen dan sesama karyawan, serta adanya pengakuan kepada karyawan terkait dengan eksistensinya, mendengar apa yang menjadi keluhannya dan pendapatnya yang memungkinkan bisa menjadi perbaikan kebijakan perusahaan. Kondisi sumber daya manusia yang demikian ini yang dibutuhkan dan

dipandang akan lebih siap menghadapi Era *Society* 5.0.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anoraga & Prasetyo, 2015) dan Takwim. RI (2012), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

d. Membandingkan Pengaruh Langsung X terhadap Y dengan pengaruh X terhadap Y pada regresi berganda dengan memasukkan M pada uji regresi X+M terhadap Y.

Hasil analisis pada langkah 4, metode Baron dan Kenny dapat disajikan dalam tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Nilai Signifikansi

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta (β)</i>	<i>Signifikansi (p-value)</i>	Keterangan
X → Y	0,693	0,000	Positif dan Signifikan
X → M → Y	0,676	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber Data Diolah (2022).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 diketahui nilai koefisien regresi *human relations* (X) terhadap etos kerja (Y) sebesar 0,693 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p -value < 0,05). Setelah diregresi bersama motivasi kerja (M), maka nilai koefisien regresi human relation (X) terhadap etos kerja (Y) sebesar 0,676 dengan nilai signifikansi 0,000 (p -value < 0,05). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat yang diajukan yang yaitu: *human relation* berpengaruh positif terhadap etos kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemediasi, dalam hal ini berupa *partial mediation* (mediasi sebagian) karena *human relation* (X) masih menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja (Y) ketika variabel motivasi kerja (M) mengontrol hubungan keduanya.

Ketika semakin kuatnya motivasi kerja karyawan untuk berkarya maka akan

semakin cair komunikasi yang terjalin antara manajemen dengan karyawan ataupun antar karyawan KL LAZISMU Kabupaten Purworejo dalam mempengaruhi karyawan untuk tetap meningkatkan etos kerjanya.

Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Agustina & Sutarmin, 2015) bahwa motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *human relation* terhadap etos kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: *Human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, *human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, begitupula motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Motivasi kerja memediasi sempurna (*perfect mediation*) hubungan *human relation*

terhadap etos kerja. Berdasarkan pembahasan yang ada maka dari hasil penelitian ini bisa disarankan untuk manajemen KL LAZISMU di Kabupaten Purworejo lebih meningkatkan perhatiannya dengan meningkatkan motivasi yang bisa diberikan kepada karyawan dalam bentuk pemberian *reward* yang layak bagi karyawan berprestasi, pemberian kesempatan peningkatan kompetensi karyawan dengan diikuti dalam beberapa pelatihan yang sesuai kebutuhan mereka hal ini merupakan bagian dari motivasi eksternal bagi karyawan sehingga harapannya etos kerja mereka akan meningkat. Bagi penelitian lebih lanjut diharapkan cakupan obyek penelitian bisa diperluas dan variabel penelitian yang ada bisa lebih dikembangkan dengan meneliti variabel – variabel seperti kepemimpinan dan pemberian insentif yang dianggap mempengaruhi etos kerja (Sinamo, 2020: 64).

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah. (2019). *Human Relations*. Budi Utama: Yogyakarta.
- Agustina, N., & Sutarmin. (2018). Pengaruh Human Relations dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Etos Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT . Federal International Finance Cabang 2 Surabaya. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo*, 26(3), 290–315.
- Anoraga, B., & Prasetyo, A. (2015). Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 2(7), 531. <https://doi.org/10.20473/vol2iss20157pp531-541>
- Asifudin, Ahmad Janan. (2004). *Etos Kerja Islami*. Surakarta Muhammadiyah University Press.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Effendy, Onong. (2009). *Human Relation & Public Relation*. Mandar Maju. Bandung.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Lengkey, L., Himpong, M. D., & Mewengkang, N. N. (2016). Peranan Human Relations Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Propinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Actadiurna*, V(5), 1–10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/download/7497/7044>
- Muliyani, S. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan Sri Muli. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 1(1), 31–38.
- Najib, Rini, dan Ramlawati. (2018). Analisis Dampak Human Relation Dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5 (2), 13-21.

- Sinamo, Jansen. (2005). *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Insitut Darma Mahardika. Jakarta
- Siregar, M. Y., & Nasution, A. M. U. (2013). Pengaruh Hubungan Antar Manusia (Human Relations) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Stella Maris. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 1–9.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Takwim, R Iim. (2012). Pengaruh Konflik dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Karyawan. *IMAGE: Jurnal Riset Manajemen*. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.
- Yonaldi, Sepris, Henny Sjafitri, B. (2018). Analisis Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi Rsu. Dr. M. Djamil Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(3), 80.
<https://zenodo.org/record/1320523#.YfKnBepBzIU>

<https://www.holmesreport.com/latest/article/how-the-digital-age-is-changing-information-flow>.

<https://www.kemendiknas.go.id/pendidikan-berperan-penting-dalam-menyongsong-smart-society-50>