

**PENGARUH HUMAN RELATIONS, MOTIVASI INTRINSIK,
DAN KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP ETOS KERJA
PADA PT.POS KOTA PADANG**

SKRIPSI



OLEH:

DELA HERDA PUTRI

NPM: 2010011211094

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen*

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

2024

PERYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : DELA HERDA PUTRI

Nomor Pokok Mahasiswa : 2010011211094

Prodi Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi, sepanjang pengetahuan penulis. Selain itu juga dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis, dan disebutkan dalam daftar pustaka

Padang, 23 Agustus 2024

Dela Herda Putri

2010011211094

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH HUMAN RELATIONS, MOTIVASI INTRINSIK, DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP ETOS KERJA PADA
PT.POS KOTA PADANG

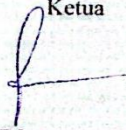
Oleh:

Nama: Dela Herda Putri

NPM: 2010011211094

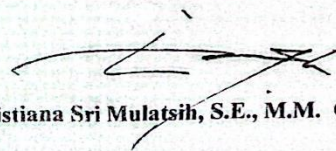
Tim Penguji

Ketua



(Surya Dharma., S.E., M.Si)

Sekretaris



(Dr. Listiana Sri Mulatsih, S.E., M.M. CEAP)

Anggota

(Purbo Jadmiko, SE. M. Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 13 Agustus 2024

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta
Dekan



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

JUDUL SKRIPSI
PENGARUH HUMAN RELATIONS, MOTIVASI INTRINSIK, DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP ETOS KERJA PADA
PT.POS KOTA PADANG

Oleh:

Nama: Dela Herda Putri

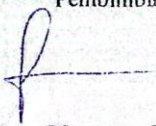
NPM: 2010011211094

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

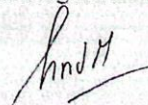
Pada tanggal 13 Agustus 2024

Menyetujui

Pembimbing


(Surya Dharma., S.E., M.Si)

Ketua Program Studi


(Linda Wati, S.E., M.Si)

**PENGARUH *HUMAN RELATIONS*, MOTIVASI INTRINSIK, DAN
KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP ETOS KERJA PADA PT.POS
KOTA PADANG**

¹⁾ Dela Herda Putri, ²⁾ Surya Dharma

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email: ¹⁾ @deladerda960@gmail.com, ²⁾ sdharma3005@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal *human relations* terhadap etos kerja, menjelaskan hubungan kausal motivasi intrinsik terhadap etos kerja, dan menjelaskan hubungan kausal kecerdasan spiritual terhadap etos kerja. Penelitian ini menggunakan dengan penyebaran kuesioner secara langsung. Objek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Kota Padang dengan jumlah karyawan 97 orang yang terdiri atas seorang direktur, seorang manajer, dan 95 orang staf, diolah dengan bantuan alat analisis Stata/SE 17. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa *Human Relations* berpengaruh positif terhadap etos kerja, Motivasi Intrinsik Berpengaruh positif terhadap etos kerja, dan Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap etos kerja pada PT. Pos Indonesia di Kota Padang.

Kata Kunci: Human Relations, Kecerdasan Spiritual, Motivasi Intrinsik

Abstract.

This research aims to explain the causal relationships between human relations and work ethic, intrinsic motivation and work ethic, and spiritual intelligence and work ethic. The study employs direct distribution of questionnaires for data collection. The research subject includes all employees of PT. Pos Indonesia in Padang City, totaling 97 individuals, comprising one director, one manager, and 95 staff members, with data analyzed using Stata/SE 17. The analysis revealed that Human Relations have a positive impact on work ethic, Intrinsic Motivation has a positive impact on work ethic, and Spiritual Intelligence has a positive impact on work ethic at PT. Pos Indonesia in Padang City.

Keywords: Human Relations, Spiritual Intelligence, Intrinsic Motivation

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh *Human Relations*, Motivasi Intrinsik, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja pada PT. Pos Kota Padang . Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen. Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan bimbingan selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang mendalam disampaikan kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
2. Kepada kedua orang tua penulis yaitu Bapak Hendri Nofirman dan Ibu Rida Wati yang telah memberikan doa, kasih sayang, semangat, dan dorongan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Ibu Prof. Dr. Diana Kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
4. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, SE, M.Si, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Ibu Lindawati, S. E, M.Si, dan Bapak Purbo Jadmiko, M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
6. Bapak Surya Dharma, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan memberikan pengarahan kepada penulis dalam memulai hingga penyelesaian skripsi ini.
7. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengajaran sewaktu perkuliahan.
8. Sahabat-sahabat tercinta Nadya Sabina dan Dinda Putri yang telah memberikan dukungan moral dan semangat sepanjang proses ini. Kalian selalu

ada di saat-saat yang paling dibutuhkan dan membantu penulis tetap fokus dan termotivasi.

9. Sahabat-sahabat di lingkungan kampus, yang telah memberikan bimbingan dan bantuan praktis dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.
10. Kepada Anjely Aulia terima kasih dalam membantu dan menemani penelitian dalam menyelesaikan skripsi.

Ditulisnya skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Bung Hatta. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif, serta menjadi inspirasi bagi kita semua dalam menjalani setiap tantangan dengan penuh semangat. Sehingga dapat mendorong peningkatan yang serupa di masa depan dan memperdalam pemahaman, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

Padang, 3 Agustus 2024

Dela Herda Putri

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	12
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	14
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Etos Kerja.....	14
2.1.2 <i>Human Relations</i>	18
2.1.3 Motivasi Intrinsik.....	23
2.1.4 Kecerdasan Spiritual	28
2.2 Pengembangan Hipotesis	32
2.2.1 Pengaruh <i>Human Relations</i> Terhadap Etos Kerja.....	32
2.2.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja.....	34
2.2.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja	37
2.3 Kerangka Konseptual.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis Penelitian.....	41
3.2 Objek Penelitian.....	41
3.3 Sumber Dan Metode Pengumpulan Data	41
3.4 Definisi Operasional	42
3.4.1 Variabel Dependen.....	42
3.4.1.1 <i>Human Relations</i> X1	42
3.4.1.2 Motivasi Intrinsik X2	42

3.4.1.3 Kecerdasan Spiritual X3	43
3.4.2 Variabel Independen	43
3.4.2.1 Etos Kerja Y	43
3.5 Uji Instrumen	43
3.5.1 Uji Validitas	44
3.5.2 Uji Reliabilitas	44
3.6 Metode Analisis Data	45
3.6.1 Analisis Deskriptif	45
3.6.2 Regresi Linear Berganda	45
3.6.3 Hasil Pengujian Hipotesis	46
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.2 Responden Rate	48
4.3 Demografi Responden	49
4.4 Pengujian Instrumen	50
4.4.1 Hasil Uji Validitas Konstruk	50
4.5 Deskriptif Dan Korelasi Variabel	51
4.6 Pengujian Hipotesis	53
4.7.1 Pengaruh <i>Human Relatios</i> Terhadap Etos Kerja	54
4.7.2 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Etos Kerja	55
4.7.3 Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja	57
BAB V PENUTUP.....	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Implikasi Penelitian	59
5.3 Keterlibatan Dan Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Konsumen Jasa pengiriman	4
Tabel 1. 2 Survey Awal 2023 Jasa Pengiriman / Ekspedisi	5
Tabel 4. 1 Respon Rate	48
Tabel 4. 2 Deskripsi Demografi Responden	49
Tabel 4. 3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen	50
Tabel 4. 4 Deskripsi dan Korelasi Antar Variabel Penelitian	51
Tabel 4. 5 Hasil Pengujian Hipotesis	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	40
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kerangka Konseptual	67
Lampiran 2 Tabulasi Data (55 Responden)	76
Lampiran 3 Demografi Responden	81
Lampiran 4 Hasil Pengujian Analisis Deskriptif Dan Korelasi	83
Lampiran 5 Hasil Pengujian Vaiditas Etos Kerja	84
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Human Relations.....	85
Lampiran 7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik.....	86
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kecerdasan Spiritual	87
Lampiran 9 Deskripsi Dengan Mean	88
Lampiran 10 Hasil Uji Hipotesis	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan era globalisasi saat ini mengharuskan perusahaan bersaing untuk meningkatkan sumber daya manusia. Dalam hal ini bisnis selalu mempertimbangkan aset perusahaan yaitu karyawan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menjelaskan bagaimana seharusnya suatu perusahaan dalam melaksanakan, mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawannya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan sangat diperlukan. Sumber daya manusia harus bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Saputro dan Subroto, 2021).

Dalam dunia kerja saat ini, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan berbakat di era globalisasi saat ini. Organisasi bisnis harus bersiap untuk memperkuat diri dan menyesuaikan diri dengan hal-hal yang akan dihadapi di masa mendatang agar dapat bersaing dengan berbagai tantangan yang ada di dunia kerja. Sumber daya manusia adalah bagian yang paling penting dari kegiatan perusahaan karena mereka adalah orang yang berkaitan dengan operasi perusahaan atau organisasi dan berfungsi sebagai penentu untuk mencapai tujuan organisasi. (Rahmatillah, 2022).

Etos kerja merupakan faktor penentu dari keberhasilan individu, kelompok, institusi dan pencapaian tujuan dari sebuah perusahaan (Syahrival et al., 2024). PT POS Indonesia (persero) telah menjadi perusahaan publik yang sangat dikenal di kalangan masyarakat karena telah membangun sarana dan fasilitas yang dapat digunakan masyarakat dalam pengiriman barang dan jasa giro baik domestik maupun internasional serta sebagai sarana mempercepat pengiriman surat, dengan begitu PT POS menjadi salah satu organisasi yang diperlukan bagi masyarakat Indonesia. PT POS Indonesia (persero) adalah perusahaan BUMN dengan sejarah panjang dalam logistik, jasa kurir, dan transaksi keuangan. (Kontesa dan Siahaan, 2021).

Saat ini PT POS Indonesia sedang dihadapi suatu guncangan yang menuntut PT POS Indonesia untuk memiliki nilai yang lebih dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dengan peningkatan perkembangan media informasi, komunikasi, teknologi, dan jaringan PT POS yang semakin meluas untuk berusaha lebih keras untuk mempertahankan bisnisnya dalam menghadapi perusahaan-perusahaan swasta baru lainnya yang bergerak dibidang jasa logistik atau pengiriman barang.(Kontesa dan Siahaan, 2021)

PT.POS Indonesia (persero) atau yang lebih dikenal sebagai PT POS sendiri adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos dan kurir. Didirikan tahun 1746 di Hindia Belanda sebagai lembaga yang diawasi oleh pemerintahan, PT POS Indonesia memiliki sejarah panjang sebagai salah satu lembaga pos tertua di Indonesia dan memiliki tanggung jawab

untuk menyediakan layanan pos yang merata dan terjangkau di seluruh wilayah Indonesia. Selain itu PT. POS Indonesia sendiri memiliki fungsi sebagai jasa pengiriman surat, paket dan pembayaran tagihan (Rahmatullah et al., 2024).

Pos Indonesia telah mengalami beberapa kali perubahan status mulai dari jawatan PTT (Post, Telegraph, dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh kepala jawatan ini fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan yang terfokus kepada publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Pada tahun 1965, berganti nama menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro) kemudian pada tahun 1978 berubah nama menjadi Perum Pos dan giro. Setelah selama 17 tahun bertatus perum, maka pada Juni 1995 berubah nama menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero) hingga saat ini (Rahmatullah et al., 2024).

Penggunaan surat konvensional mulai menurun drastis seiring dengan meningkatnya penggunaan email dan pesan instan. Selain itu, munculnya perusahaan-perusahaan jasa kurir dan logistik berbasis teknologi seperti JNE, Tiki, dan yang lainnya semakin memperketat persaingan di industri ini. Untuk merespon perubahan ini, PT Pos Indonesia mulai mengadopsi teknologi digital dan mengembangkan layanan *e-commerce* dan logistik. Mereka meluncurkan berbagai inisiatif untuk meningkatkan layanan, seperti sistem pelacakan online, kemitraan dengan platform *e-commerce*, dan pengembangan layanan keuangan digital (Putra et al., 2021).

Tabel 1. 1
Jumlah Konsumen Jasa pengiriman

Nama Brand	Tahun			
	2020	2021	2022	2023
DHL	4.10%	6.00%	6.90%	7.20%
JNE EXP	-	-	-	29.10%
POS INDONESIA	7.70%	8.50%	8.50%	7.30%
TIKI	10.80%	11.20%	11.10%	10.60%

Sumber: Top Brand Index Indonesia 2020-2023

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah konsumen jasa pengiriman pada data Top Brand Index, tahun 2020-2022 PT POS Indonesia mengalami Peningkatan pelanggan sebesar 0,80% sedangkan tahun 2022-2023 mengalami penurunan jumlah pelanggan sebesar 1,20% . Sedangkan JNE EXPRESS menempati posisi pertama di tahun 2023 yaitu sebesar 29.10%. Namun jumlah pelanggan PT POS Indonesia masih kalah dibanding jasa pengiriman lain yang notabene dikelola oleh swasta.

Kurangnya minat masyarakat dalam menggunakan PT POS Indonesia karena persaingan ketat antar perusahaan ekspedisi swasta yang menawarkan pengiriman cepat dan harga yang kompetitif membuat masyarakat lebih memilih JNE, TIKI, dan lainnya. Persepsi tersebut membuat masyarakat berpendapat tentang PT POS Indonesia yang dianggap kurang cepat dan kurang andal juga turut mempengaruhi pilihan masyarakat. Kurangnya promosi pemasaran yang agresif

juga membuat masyarakat kurang mengenal atau mempertimbangkan layanan PT POS Indonesia (Putra et al., 2021).

Untuk menguatkan fenomena tersebut survei awal yang dilakukan oleh (Putri, 2023) tentang jasa pengiriman dan ekspedisi dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Hasil Survey 2023 Jasa Pengiriman / Ekspedisi

Nama Ekspedisi	Jumlah Responden	Persentase
J&T	40	49%
JNE	11	14%
Sicepat	6	7%
Citra Express	4	5%
Ninja	4	5%
Indah kargo	4	5%
Shope	3	4%
Tiki	3	4%
Lainnya	3	4%
PT POS	3	3%

Sumber: Hasil Survey, 2023

Survey yang dilakukan oleh (Putri, 2023) kepada masyarakat dengan berjumlah 81 responden yang sudah bekerja berdomisili di Kota Padang menunjukkan bahwa PT POS Indonesia berada pada posisi terakhir dari 10 jasa pengiriman barang atau ekspedisi.

Masyarakat lebih banyak memilih menggunakan jasa pengiriman J&T dari pada PT POS Indonesia. Padahal, PT POS sendiri merupakan milik negara dan perusahaan BUMN yang telah lama berdiri dalam industri logistik dan pengiriman di Indonesia. Salah satu faktor utamanya adalah karena kurangnya ketertarikan masyarakat dalam menggunakan jasa pengiriman barang atau logistik yang tersedia di PT POS Indonesia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan inti dari semua sumber daya perusahaan. Sebelum menjelaskan pengertian tentang etos kerja, penting untuk memahami kontribusi SDM dalam menggerakkan produktivitas dan pencapaian tujuan sebuah organisasi.

Menurut Hasibuan (2017:10) SDM dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang dimiliki oleh individu yang dapat diberikan kepada organisasi atau perusahaan, seperti pengetahuan, keterampilan, kreativitas, kompetensi, dan motivasi untuk bekerja. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam membentuk dan mempengaruhi etos kerja di dalam sebuah organisasi. Kemampuan, motivasi, dan kompetensi individu dalam SDM menjadi faktor penentu dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson (2006:37) etos kerja adalah totalitas kepribadian seseorang serta cara bagaimana mereka mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada segala sesuatu yang mereka hadapi dalam kehidupan. Etos kerja mendorong seseorang untuk bertindak dengan maksud meraih tujuan atau hasil optimal dalam segala yang mereka

lakukan, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi mereka. Konsep ini menekankan pada kombinasi sikap mental, nilai-nilai, dan motivasi yang mendalam yang membentuk cara individu berinteraksi dengan lingkungan mereka.

Sebaiknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memberi hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya.

Menurut Thoha (2007:256) etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang tumbuh dari kesadaran yang kuat, keyakinan yang mendasar, serta komitmen yang total terhadap paradigma kerja yang holistik. Baginya, setiap organisasi harus memiliki etos kerja yang jelas dan kuat sebagai landasan untuk mencapai tujuan organisasional secara efektif. Etos kerja ini tidak hanya mencakup dedikasi dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai inti yang dianut oleh individu-individu di dalamnya, yang membentuk budaya dan identitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut Ginting (2016:7) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja. Etos kerja ini berakar pada nilai-nilai etika serta perspektif kerja yang diyakini oleh individu atau kelompok tersebut. Diwujudkan melalui tekad yang kuat dan perilaku konkret di dunia kerja, etos kerja menjadi fondasi bagi dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung

jawab, serta orientasi yang kuat terhadap pencapaian hasil yang optimal dalam lingkungan kerja.

Menurut Sinamo (2005:2) adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*human relation*), lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian intensif yang menyenangkan bagi karyawan. Dengan perubahan yang begitu cepat, para pekerja cenderung harus bekerja semaksimal mungkin dan memiliki etos kerja yang tinggi untuk meningkatkan kemajuan organisasi dan kualitas pelayanan yang baik.

Jika tidak ada niat baik dan hubungan antar manusia (*human relations*) di antara orang-orang dalam organisasi, baik di tingkat pimpinan maupun pegawai, etos kerja yang tinggi tidak akan tertanam dalam diri para pekerja. Karena pentingnya memecahkan masalah manusia dalam manajemen saat ini, para pimpinan organisasi apapun semakin memperhatikan hubungan antar manusia. Benturan-benturan psikologis, salah interpretasi, dan konflik antara kepentingan pribadi dan organisasi sering terjadi antara pimpinan dan karyawan. Ini dapat mengganggu upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Mulyani, 2011).

Menurut Hasibuan (2013:137) hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, yang didasarkan pada kesadaran dan keinginan untuk melebur keinginan setiap orang demi terpadunya kepentingan bersama, tujuannya adalah untuk menciptakan integrasi yang cukup kukuh dan mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Ferdiansyah et al. (2021:4) *human relation* merupakan suatu jembatan penghubung yang memfasilitasi interaksi antara pimpinan dengan karyawan, serta antar karyawan satu sama lain, dengan tujuan menciptakan kepuasan dalam lingkungan kerja. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Dengan membangun hubungan yang baik dan saling mendukung antara semua pihak di dalam organisasi, *human relation* menjadi kunci untuk mencapai kerjasama yang efektif dan atmosfer kerja yang positif.

Mulyani (2011) mendefinisikan faktor lain yang mempengaruhi etos kerja adalah motivasi. Menurut Wibowo (2012:389) motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.

Mulyani (2011) motivasi sebagai komponen tambahan yang dapat mempengaruhi etos kerja. Baik itu motivasi intrinsik (dari dalam) maupun ekstrinsik (dari luar) adalah kekuatan atau energi yang memotivasi seseorang untuk terus melakukan sesuatu. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki seseorang akan sangat mempengaruhi perilaku yang mereka tunjukkan dalam berbagai aspek kehidupan mereka, seperti belajar, bekerja, dan lainnya.

Menurut Gunarsa (2008:50) motivasi intrinsik adalah dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Motivasi ini muncul ketika seseorang merasa terlibat secara pribadi dalam aktivitas atau tugas yang dilakukan, dan merasa bahwa aktivitas tersebut mempunyai nilai dan arti yang penting bagi mereka secara pribadi. Motivasi intrinsik seringkali terkait dengan kepuasan batin, pencapaian pribadi, rasa pencapaian, dan keinginan untuk mengembangkan diri. Ketika individu merasa terdorong oleh motivasi intrinsik, mereka cenderung memiliki tingkat energi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan atau aktivitas yang mereka lakukan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan hasil akhir yang dicapai.

Menurut Prayitno (1989:10) motivasi intrinsik adalah keinginan untuk bertindak yang dipicu oleh faktor-faktor pendorong yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Artinya, dorongan ini tidak tergantung pada ganjaran eksternal seperti uang atau pengakuan dari orang lain, melainkan timbul karena kepuasan pribadi, minat yang mendalam terhadap suatu aktivitas, atau rasa prestasi yang didapatkan dari pencapaian pribadi.

Ardiansari (2017) Pada suatu organisasi juga tidak terlepas dari bagaimana para karyawan memberikan makna terhadap pekerjaan yang dilakukan, serta bersikap sesuai norma yang sudah diterapkan ditempat kerja dan kemampuan memberi makna terhadap suatu peristiwa atau keadaan ini disebut dengan istilah kecerdasan spiritual.

Menurut Munandir (2001:122) kecerdasan spiritual merupakan gabungan dari "kecerdasan" dan "spiritual". Kecerdasan sendiri adalah kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah, terutama yang memerlukan pemikiran yang kompleks. Berbagai batasan yang diajukan oleh para ahli didasarkan pada teori-teori khusus masing-masing. Munandir juga mengemukakan bahwa kecerdasan dapat diartikan sebagai kemampuan dalam mengabstraksi, belajar hal-hal baru, dan menghadapi situasi-situasi yang belum pernah dihadapi sebelumnya.

Menurut Wahyudin (2010:11) kecerdasan spiritual seseorang dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk menggunakan sumber-sumber spiritual dalam menjalani kehidupan sehari-hari, serta untuk mengatasi berbagai tantangan hidup dengan penuh budi luhur. Individu yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi mampu menjalin hubungan yang baik dengan Tuhan, sesama manusia, alam, dan juga dengan diri mereka sendiri. Mereka memanfaatkan nilai-nilai spiritual untuk membimbing diri mereka dalam mencari makna hidup, menyeimbangkan kebutuhan material dan spiritual, serta mengembangkan kualitas-kualitas seperti ketabahan, rasa syukur, dan empati terhadap orang lain dan lingkungannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah apakah etos kerja dapat mempengaruhi tentang *human relations*, motivasi intrinsik, dan kecerdasan spiritual. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian tertarik meneliti terkait dengan variabel *human relation*, motivasi intrinsik, kecerdasan spiritual dan etos kerja dengan mengambil judul “Pengaruh *Human Relations* Motivasi Intrinsik Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Etos Kerja Pada PT. POS kota Padang”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *human relations* berpengaruh terhadap etos kerja?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap etos kerja?
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap etos kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan hubungan kausal *human relations* terhadap etos kerja
2. Menjelaskan hubungan kausal motivasi intrinsik terhadap etos kerja
3. Menjelaskan hubungan kausal kecerdasan spiritual terhadap etos kerja

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Dapat digunakan sebagai bahan literatur dan referensi untuk meningkatkan etos kerja karyawan melalui variabel individu dan situasional tentang peran dan fungsi sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai. Pengaruh *human relation* motivasi intrinsik dan kecerdasan spiritual terhadap etos kerja.

2. Bagi PT.POS Indonesia

Dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan bagi PT POS Kota Padang guna kemajuan industri di Indonesia yang lebih maju dan berkembang dan dapat menjadi dasar yang lebih kuat untuk membuat perubahan positif yang berkelanjutan, baik dalam pengelolaan SDM maupun pelayanan kepada masyarakat