

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan dalam melakukan penelitian. Selain itu, untuk menghindari anggapan dalam kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut ini :

Sepris Yonaldi, Henny Sjafitri, Bustami (2018) Analisis Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang dalam penelitiannya menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

Galih Adi Saputro, Azis Fathoni (2017) Analisis Pengaruh (*Human Relation/Hubungan Antar Manusia*) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang. Metode yang digunakan adalah Analisis Multivariat. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa *Human Relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, Pengaruh Kondisi fisik lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja. Pengaruh Etos Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Desti Ayu sugianti, Renny Sri Purwanti, M. Aziz Basari (2020) Pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja Pegawai Studi Kasus pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Banjar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Hasil penelitian menyatakan bahwa *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

Dina Irnanda, Eva Mufidah, Yufenti Oktafiah (2019) Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PT Sindu Amritha Kota Pasuruan.. Metode penelitian yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda, Uji F, Uji T. Hasil penelitian menyatakan bahwa *Human*

Relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Human Relation* secara simultan tidak dapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sindu Amritha Kota Pasuruan.

Frischa Dwi Suryani, Tony Seno Aji (2020) Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. Metode penelitian yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa *Human Relation* tidak berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Etos Kerja, Kondisi Lingkungan kerja, Pelatihan serta Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

Purnomohadi, Achmad Rozi, Wahid Sumarjo (2020) Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Moving Machinery PT Krakatau Posco Di Cilegon. Metode penelitian yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, Riris Lestiowati (2019) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Realibilitas, Analisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi. Hasil Penelitian menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Faulia Anggeraini (2020) Pengaruh Hubungan Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Asahan dengan menggunakan metode penelitian Analisis Deskriptif. Hasil Penelitian menyatakan bahwa Hubungan Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan.

Sony Wahyudi Utama, Ade Nurma Jaya Putra, Beni Setiawan dengan judul penelitian Pengaruh *Human Relation* dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Polisi di Polres Kerinci. Metode penelitian yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil Penelitian menyatakan bahwa Pengaruh *Human Relation* dan Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Annisa Ayu Fadillah dengan judul penelitian Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil Penelitian menyatakan bahwa *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Krissanthi Atalia, Ritha F. Dalimunthe, Muhammad Zarlis (2019) The Effect of *Human Relation*, The Physical Conditions of the Work an Environment and Leadership on The Employee Work Ethic in UPT The Regional Health Laboratory in North Sumatera dengan metode penelitian yang digunakan adalah Multiple Linear Regression Analysis. Hasil Penelitian menyatakan bahwa *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap etos kerja, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

Genoveva, Sekar Tanjung dengan judul penelitian The Impact of Work Environment, Leadership and *Human Relation* Toward Job Satisfaction In PT TBP Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah Multiple Linear Regression Analysis. Hasil Penelitian menyatakan bahwa Hubungan antar manusia (*Human Relation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Muchtar (2016) The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees of the University PGRI Ronggolawe Tuban. Metode penelitian yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji F. Hasil penelitian menyatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Thushel Jayaweera dengan judul penelitian Impact of Work Environmental Factors on Job Performances, Mediating Role of Work Motivation a Study of Hotel Sector in England. Metode penelitian yang digunakan adalah Uji Realibilitas, Analisis Deskriptif, dan Analisis Korelasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan Kinerja, dan motivasi kerja mempengaruhi hubungan antara kondisi kerja dan kinerja. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pekerja hotel.

Nopry Yanti (2016) Pengaruh Organization Citizenchip Behaviour (OCB), *Human Relation* dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja. Metode yang digunakan adalah Analisis Statistik, Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolonearitas, Uji Heterokedasitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T, dan Uji F. Hasil penelitian menyatakan bahwa *Human Relation* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara Parsial Iklim organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Jurnal		
			Variabel	Analisis	Temuan
1	Sepris Yonaldi, Henny Sjafitri, Bustami (2018)	Analisis Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang	<i>Human Relation</i> (X1) Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2) Etos kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>Human Relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja

2	Galih Adi Saputro, Azis Fathoni (2017)	Analisis Pengaruh (<i>Human Relation</i> /Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang	Hubungan Antar Manusia (X1). Kondisi Fisik lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)	Analisis Multivariat	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>Human Relation</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, Pengaruh Kondisi fisik lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja. Pengaruh Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Desti Ayu sugianti, Renny Sri Purwanti, M. Aziz Basari	Pengaruh <i>Human Relation</i> Terhadap Etos Kerja Pegawai Studi Kasus pada Dinas	<i>Human Relation</i> (X), Etos Kerja (Y)	survey	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>Human Relation</i> berpengaruh positif dan

	(2020)	Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kota Banjar			signifikan terhadap Etos Kerja
4	Dina Irnanda, Eva Mufidah, Yufenti Oktafiah (2019)	Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sindu Amritha Kota Pasuruan	<i>Human Relation</i> (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda, Uji F, Uji T	<i>Human Relation</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. <i>Human Relation</i> secara simultan tidak dapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Sindu Amritha Kota Pasuruan

5	Frischa Dwi Suryani, Tony Seno Aji (2020)	Pengaruh <i>Human Relation</i> , Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah	<i>Human Relation</i> (X1), Lingkungan Kerja (X2), Pelatihan (X3), Pengembangan (X4), Etos Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menyatakan bahwa <i>Human Relation</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Etos Kerja, Kondisi Lingkungan kerja, Pelatihan serta Pengembangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja
6	Purnomohadi, Achmad Rozi, Wahid Sumarjo (2020)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Moving Machinery PT Krakatau Posco Di Cilegon	Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Produktivitas Kerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

7	Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, Riris Lestiowati (2019)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur	Etos Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Uji Validitas, Uji Realibilitas, Analisa Linier, Uji Koefisien Korelasi, Uji Koefisien Determinasi	Hasil Penelitian menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Faulia Anggeraini (2020)	Pengaruh Hubungan Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Asahan	Hubungan Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (Y), Kinerja Pegawai (Y2)	Analisis Deskriptif	Hasil Penelitian menyatakan bahwa Hubungan Individu dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan
9	Sony Wahyudi Utama, Ade Nurma Jaya Putra, Beni Setiawan	Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Polisi di Polres Kerinci	<i>Human Relation</i> (X1), Kualitas Kerja (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menyatakan bahwa Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

10	Annisa Ayu Fadillah	Pengaruh <i>Human Relation</i> dan Kondisi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang	<i>Human Relation</i> (X1), Kondisi Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian menyatakan bahwa <i>Human Relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
11	Krissanthi Atalia, Ritha F. Dalimunthe, Muhammad Zarlis (2019)	The Effect of <i>Human Relation</i> , The Physical Conditions of the Work an Environment and Leadership on The Employee Work Ethic in UPT The Regional Health Laboratory in North Sumatera	<i>Human Relation</i> (X1), The Physical Conditions (X2), Leadership (X3), Employee Work Ethic (Y)	Multiple Linear Regression Analysis	Hasil Penelitian menyatakan bahwa <i>Human Relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap etos kerja, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos

					Kerja
12	Genoveva, Sekar Tanjung	The Impact of Work Environment, Leadership and <i>Human Relation</i> Toward Job Satisfaction In PT TBP Indonesia	Work Environment (X1), Leadership (X2), <i>Human Relation</i> (X3), Job Satisfaction (Y)	Multiple Linear Regression Analysis	Hasil Penelitian menyatakan bahwa Hubungan antar manusia (<i>Human Relation</i>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

13	Mughtar (2016)	The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance of Employees of the University PGRI Ronggolawe Tuban	Motivation (X1), Work Environment(X2), Performance of Employees (Y)	Regresi Linear Berganda, Uji T dan Uji F	<p>Hasil Penelitian menyatakan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja</p>
14	Thushel Jayaweera	Impact of Work Environmental Factors on Job Performances, Mediating Role of Work Motivation a Study of Hotel Sector in England	Work Environmental (X), Job Performance (Y), dan Work Motivation (Z)	Uji Realibilitas , Analisis Deskriptif, dan Analisis Korelasi	<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan Kinerja, dan motivasi kerja mempengaruhi hubungan antara kondisi kerja dan kinerja. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pekerja hotel</p>

15	Nopry Yanti (2016)	Pengaruh Organization Citizenship Behaviour (OCB), <i>Human Relation</i> dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja	Organization Citizenship (X1), <i>Human Relation</i> (X2), Iklim Organisasi (X3), Kinerja (Y)	Analisis Statistik, Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolon earitas, Uji Heterokeda sitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji T, dan Uji F	Hasil penelitian menyatakan bahwa <i>Human Relation</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara Parsial Iklim organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
----	--------------------	--	---	--	--

2.2 Definisi Variabel

2.2.1 Hubungan antar manusia (*Human Relation*)

Hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Melalui *Human Relation* yang baik antara seluruh pihak yang berkepentingan didalam perusahaan tersebut akan mendorong pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi ataupun bersama akan selesai dengan baik, sehingga dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu yang berkerja didalam sebuah perusahaan atau organisasi. (Utama, 2020)

Penguasaan dalam menciptakan *human relation* karyawan di suatu perusahaan atau instansi akan sangat membantu pimpinan dalam memberikan bantuan terhadap komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal. *Human relation* karyawan merupakan hubungan manusiawi yang dibutuhkan karyawan yang dimana berfungsi sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan orang lain untuk berkerjasama dalam mencapai tujuan hidup. Hubungan yang harmonis membuat suasana kerja yang menyenangkan akan berpengaruh pada semangat karyawan dalam menjalankan semua perkerjaan. Terdapat dua pengertian mengenai hubungan manusiawi yaitu hubungan manusiawi dalam arti luas dan hubungan manusiawi dalam arti sempit. Hubungan manusiawi dalam arti luas merupakan interaksi seseorang dengan orang lain dalam segala situasi serta dalam bidang kehidupan. Hubungan manusiawi dilakukan dimana saja bisa dilakukan di rumah, di jalan, di kendaraan umum(seperti bis, kereta api), dan sebagainya. Sedangkan hubungan manusiawi dalam arti sempit merupakan interaksi seseorang dengan orang lain dalam situasi kerja dan dalam organisasi kerja (*work organization*).

2.2.2 Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kondisi fisik lingkungan kerja berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan dengan kondisi fisik lingkungan yang mendukung karyawan menjadi nyaman dan tenang dalam berkerja.

2.2.3 Etos kerja

Etos kerja merupakan pandangan mengenai cara berkerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa, yang berisi sistem nilai terkait persepsi individu dalam melaksanakan

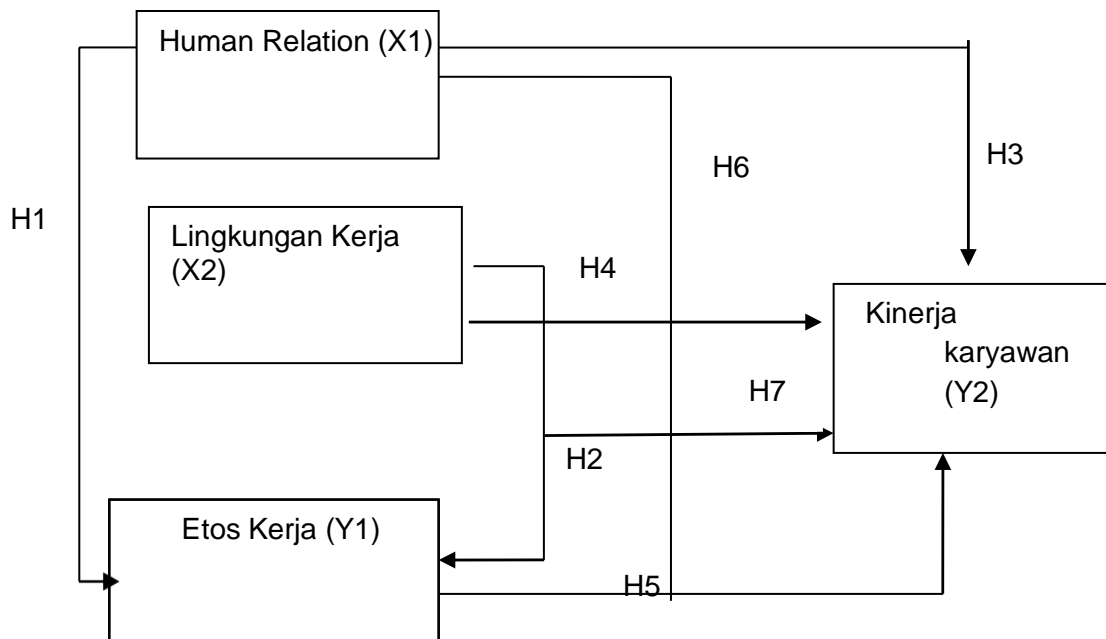
pekerjaannya. Etos kerja menggunakan delapan aspek yaitu kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan. Aspek pengukuran dalam etos kerja antara lain aspek dari dalam, aspek motif sosial dan aspek persepsi. Suatu individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi memiliki tanda-tanda sebagai berikut: (1) Memiliki penilaian positif terhadap hasil kerja manusia, (2) Menempatkan pandangan mengenai pekerjaan, (3) Kerja yang dirasakan sebagai suatu aktivitas bermakna bagi kehidupan manusia, (4) Kerja yang membutuhkan ketekunan dan sarana penting dalam mewujudkan cita-cita, (5) Kerja dilakukan sebagai ibadah. Sedangkan seorang individu atau sekelompok orang memiliki etos kerja rendah, maka akan mewujudkan ciri-ciri sebaliknya yaitu: (1) Kerja dirasakan sebagai beban diri, (2) Kerja dipandang sebagai sebuah hambatan dalam memperoleh kebahagiaan, (3) Kerja dilakukan karena adanya paksaan, (4) Kurang bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia, (5) Kerja sebagai bentuk rutinitas hidup. (lawu, 2019)

2.2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada dirinya berdasarkan pada syarat perkerjaan mencakup perilaku yang berasal dari diri sendiri yaitu usaha secara mental dan fisik, yang dapat dinilai terpisah dari hasil kerja. Kinerja karyawan dapat dinilai melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif disetiap melakukan perkerjaannya. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan

perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral dan etika. (lawu, 2019)

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konseptual

1. H1 : Pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja
2. H2 : Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja
3. H3 : Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan
4. H4 : Pengaruh Kondisi Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan
5. H5 : Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja karyawan
6. H6 : Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos kerja sebagai mediator
7. H7 : Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos kerja sebagai mediator

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka disampaikan hipotesis berikut:

2.4.1 Hubungan *Human Relation* terhadap Etos Kerja

Human Relation didefinisikan sebagai hubungan manusiawi termasuk dalam komunikasi antarpersonal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis. Hubungan antar manusia (*Human Relation*) merupakan esensi dari manajemen, terutama berhubungan dengan manusia, yang berarti bahwa *human relation* adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan hubungan baik diantara sesama tanpa disertai dengan adanya perbedaan-perbedaan diantara mereka. Hal tersebut dapat mengakibatkan terciptanya suatu pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Saputro (2017) Sebuah harmonis hubungan akan menciptakan pekerjaan yang menyenangkan dan ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya. Penelitian lain dilakukan oleh Hapsari (2015) dalam penelitiannya bahwa hubungan antar manusia memiliki pengaruh positif terhadap etos kerja, itu berarti bahwa semakin tinggi hubungan manusia akan semakin etos kerja yang lebih tinggi. Maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1: *Human Relation* berpengaruh signifikan terhadap Etos kerja

2.4.2 Hubungan Kondisi Lingkungan fisik terhadap Etos Kerja

Kondisi pekerjaan lingkungan adalah posisi dan keadaan dimana karyawan bekerja. Pekerjaan lingkungan bagi karyawan akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap berjalannya operasi perusahaan.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Budianto (2015) bahwa Pekerjaan lingkungan dapat mempengaruhi etos kerja karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan akan meningkatkan etos kerja karyawan.

“Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, peralatan yang cukup dan kebersihan, bukan hanya dapat meningkatkan gairah semangat bekerja akan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja”.

Berdasarkan dari asumsi tersebut, maka penelitian ini dapat disimpulkan hipotesis:

H2 : Kondisi Lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja

2.4.3 Hubungan *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

Human Relation didefinisikan sebagai hubungan manusiawi termasuk dalam komunikasi antarpersonal (*interpersonal communication*) sebab berlangsung pada umumnya antara dua orang secara dialogis. Hubungan antar manusia (*Human*

Relation) merupakan esensi dari manajemen, terutama berhubungan dengan manusia, yang berarti bahwa *human relation* adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan hubungan baik diantara sesama tanpa disertai dengan adanya perbedaan-perbedaan diantara mereka. Hal tersebut dapat mengakibatkan terciptanya suatu pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja.

Human Relation yang terjalin antara karyawan dengan pimpinan maupun dengan antar karyawan dengan menggunakan komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan (Cahyani, 2014).

H3 : *Human Relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.4 Hubungan Kondisi fisik lingkungan terhadap kinerja karyawan

“Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, peralatan yang cukup dan kebersihan, bukan hanya dapat meningkatkan gairah semangat bekerja akan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja”.

Menurut Fitri Noorainy (2017), mencapai kinerja lebih baik diperlukan adanya lingkungan fisik kerja. Pimpinan memberikan pengaruh besar pada peningkatan kinerja pegawai.

H4 : Kondisi fisik lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.5 Hubungan Etos Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan atau organisasi selalu ingin maju dan mencapai tujuan perusahaan, hal ini harus melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerja diantara setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

Menurut Sinamo, etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa secara aklamasi. Selain itu etos kerja merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik level individual, organisasional, maupun sosial. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika adanya dukungan dari semua unsur yang ada. Tidak hanya unsur financial tetapi juga ada unsur sumber daya manusia, yaitu sumber daya manusia memiliki kinerja dan senantiasa meningkatkan kinerjanya.

H5 : Etos kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.6 Pengaruh *Human Relation* terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai mediator

Human relation karyawan merupakan hubungan manusiawi yang dibutuhkan karyawan yang dimana berfungsi sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan orang lain untuk berkerjasama dalam mencapai tujuan hidup.

Hubungan yang harmonis membuat suasana kerja yang menyenangkan akan berpengaruh pada semangat karyawan dalam menjalankan semua pekerjaan.

Menurut Sinamo (2005) etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau bangsa secara aklamasi. Selain itu etos kerja merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik level individual, organisasional, maupun sosial. Tujuan perusahaan dapat tercapai jika adanya dukungan dari semua unsur yang ada. Tidak hanya unsur financial tetapi juga ada unsur sumber daya manusia, yaitu sumber daya manusia memiliki kinerja dan senantiasa meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan dapat dinilai melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif disetiap melakukan pekerjaannya.

Pentingnya etos kerja dan kinerja maka pimpinan perusahaan berusaha untuk mempertinggi dan menjaga hal tersebut untuk kemajuan perusahaannya.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang dilakukan oleh manajemen perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan serta menjaga kelangsungan hidup dengan mempertahankan eksistensi perusahaan dalam persaingan bisnis yang ketat.

H6 :Diduga etos kerja memediasi pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

2.4.7 Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai mediator

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Budianto (2015) bahwa Pekerjaan lingkungan dapat mempengaruhi etos kerja karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan akan meningkatkan etos kerja karyawan. Etos kerja terbentuk karena adanya keinginan dari seorang karyawan untuk mencapai hasil yang memuaskan. Etos kerja harus dimiliki pada setiap anggota dalam supaya dapat memaksimalkan pekerjaannya supaya bisa lebih baik dan efektif. Etos kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal yang wajib diperhatikan yaitu Hubungan antar karyawan (*Human Relation*), Tempat Lingkungan kerja dengan kondisi

lingkungan yang nyaman, tentram, fasilitas yang memadai, keamanan yang terjamin, Perhatian terhadap kesehatan fisik rohani dan jasmani, faktor kepemimpinan, serta pemberian insentif. Kondisi tempat berkerja tentram, ruang kerja yang nyaman dengan fasilitas yang lengkap dan memadai merupakan bentuk nyata yang terdapat di tempat kerja sehingga memberikan dampak untuk karyawan secara spontan dan bertahap disebut kondisi fisik lingkungan kerja.

H7 :Diduga Etos kerja memediasi kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan