

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Sumber Daya Manusia

1. Definisi

Terdapat pakar yang menjelaskan manajemen sumber daya manusia. Menurut Sinambela (2018) “manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”. Kemudian menurut Gary Dessler (1997) dalam Sinambela (2018) “manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dari praktik yang dibutuhkan oleh seseorang untuk menjalankan aspek “orang” atau SDM dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian”. Kemudian sumber daya manusia menurut Susan (2019) sumber daya manusia merupakan individu yang produktif bekerja sebagai penggerak organisasi yang berada dalam perusahaan ataupun instansi yang mempunyai fungsi sebagai asset, sehingga dapat dilatih untuk dikembangkan dalam kemampuannya.

B. Kinerja Karyawan

1. Definisi

Terdapat pakar yang menjelaskan kinerja. Kinerja menurut Efendi (2002) dalam Yantika (2018) berpendapat bahwa “kinerja merupakan hasil

kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata ditampilkan sesuai perannya dalam suatu organisasi”. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan bagi perusahaan, karyawan yang memiliki kinerja yang optimal akan menguntungkan perusahaan karena karyawan bekerja dengan baik dan dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi serta dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab di dalam perusahaan. sebaliknya dengan kinerja karyawan yang rendah akan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak memiliki semangat dan sudah menyerah membuat perusahaan kesulitan dalam memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan dan tidak mudah dalam mencapai keberhasilan perusahaan yang sudah diharapkan.

kemudian pendapat yang dikatakan menurut Rivai, dkk (2012) dalam Latief, dkk (2019) “kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang telah diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya”. Kinerja karyawan yang memiliki kualitas tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan sedangkan kinerja karyawan yang memiliki kualitas rendah akan berdampak negatif bagi perusahaan” hal tersebut dapat berpengaruh bagi keberlangsungan hidup sebuah perusahaan. Kemudian pendapat yang dinyatakan oleh Tongo-Tongo (2014) dalam Basri (2021) “Kinerja merupakan hasil prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan dari organisasi”. Definisi kinerja menurut Sudaryono (2017) “kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan

pekerjaan. Kinerja dari seseorang dapat dilihat dari aktivitas dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas maka kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan untuk tercapainya tujuan organisasi.

2. Teori Kinerja

a. Teori Ekspektasi

Menurut Vroom (1964) dalam Robbins dan Judge (2015) “teori ekspektansi menyatakan bahwa kekuatan cenderung kita untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan ekspektansi kita mengenai hasil yang diberikan dan ketertarikannya”. Teori ini memusatkan perhatian pada 3 hubungan :

1) Hubungan upaya – kerja

Probabilitas dirasakan oleh individu yang mengerahkan sejumlah upaya yang telah diberikan akan mengarah kepada kinerja.

2) Hubungan kinerja – imbalan

Keadaan dimana individu mempercayai untuk melaksanakan pada suatu tingkat tertentu akan mengarahkan pada pencapaian hasil yang telah diinginkan.

3) Hubungan imbalan – tujuan pribadi

Keadaan dimana imbalan organisasional akan memutuskan tujuan pribadi individu atau kebutuhan dan ketertarikan dari imbalan yang potensial bagi individu.

3. Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi, (2009) dalam Latief (2019) menyatakan ada beberapa hal dalam kinerja yaitu:

- a. Faktor personal atau individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, dan kompensasi yang dimiliki oleh seorang individu.
- b. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas seorang manajer atau pimpinan yang dalam memberikan sebuah dorongan semangat arahan dan dukungan kepada karyawan.
- c. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat, kepercayaan, kekompakan yang diberikan oleh anggota tim.
- d. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur melalui proses proses kinerja dan kultur kinerja dalam sebuah perusahaan.
- e. Faktor kontekstual (situasional) meliputi, tekanan atau perubahan yang terjadi di lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

4. Indikator kinerja

Menurut Guritno, dkk (2005) dalam Christiana (2018) Indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Target pekerjaan
yaitu adanya sebuah proses dalam bekerja dengan kuantitas pekerjaan dari dua menjadi tiga dalam mencapai target waktu yang sama.

b. Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

yaitu seberapa cepat dan tepat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

c. Dapat melakukan inovasi

Inovasi dapat diartikan sebagai proses dan hasil dari keterampilan. Seperti membuat laporan dengan melampirkan tabel.

d. Keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterampilan merupakan ide atau gagasan yang baru, seperti pemahaman penggunaan media digital untuk membuat suatu laporan.

e. Meminimalkan kesalahan

dalam melakukan pekerjaan, dengan ketelitian yang tinggi dan pemahaman yang cermat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

C. *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

1. Definisi

Terdapat pakar yang menjelaskan *human relation*, yaitu menurut pendapat Susantri (2018) dalam Risnawati (2021) *human relation* merupakan suatu hubungan interaksi dan komunikasi antara karyawan dengan karyawan lain, baik dalam lingkungan pekerjaan ataupun diluar lingkungan pekerjaan. Kemudian definisi lain menurut pendapat Allo (1997) dalam Christiana (2018) “Hubungan antar manusia (*human relation*) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya

saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial”. Kemudian definisi lain menurut Musaef (2004) dalam Kaburito (2020) “*human relation* adalah segala bentuk hubungan, baik formal maupun non formal yang dijalankan oleh atasan terhadap bawahan, oleh bawahan terhadap sesama bawahan dalam usaha untuk memupuk kerjasama yang baik dan selaras guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan”.

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *human relation* hubungan yang baik antar sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan sangat penting pada perusahaan karena dengan terciptanya komunikasi yang baik antara manajer dan karyawan akan menciptakan kondisi yang nyaman untuk keduanya.

2. Teori *Human relation*

Human relation dalam sebuah organisasi yang dimaksud yaitu hubungan antara pimpinan dengan karyawan dan juga karyawan dengan karyawan, berkaitan dengan bagaimana interaksi itu terjadi sehingga memiliki efek baik buruknya kinerja seseorang (Cristiana, 2018).

3. Manfaat *Human Relation*

Menurut Djaja (2011) dalam Rosalina, dkk (2018) manfaat dari *human relation* yaitu sebagai berikut:

- a. Manfaatnya sebagai pencegahan salah pengertian antara pimpinan dengan bawahan

- b. Manfaatnya sebagai pengembangan kerja sama antara pimpinan dengan bawahan.
- c. Manfaatnya untuk membentuk suatu *teamwork* yang efektif.
- d. Manfaatnya untuk mengerahkan individu dalam kelompok kepada suatu tujuan.

4. Hambatan *Human Relation*

Menurut Saputro, dkk (2017) hambatan *human relation* yaitu sebagai berikut:

- a. Hambatan yang bersifat obyektif, yaitu hambatan yang bersifat gangguan dan halangan terkait dengan jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain namun dapat disebabkan oleh hubungan yang tidak menguntungkan.
- b. Hambatan yang bersifat subyektif, yaitu hambatan yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan suatu gangguan penentangan terhadap suatu usaha komunikasi.

5. Indikator *Human Relation*

Menurut Istijanto (2010) dalam Kaburito (2020) menyatakan bahwa ada 4 indikator dalam *human relation* yaitu sebagai berikut :

- a. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja yang baik dalam suatu organisasi, dan terciptanya kondisi yang aman dan nyaman antar sesama rekan kerja.

b. Hubungan dengan atasan

Hubungan yang terjalin baik antara atasan dengan bawahan akan memunculkan kondisi yang nyaman bagi keduanya.

c. Hubungan dengan klien

Hubungan yang baik dengan klien akan menguntungkan sebuah perusahaan agar terwujudnya harapan suatu perusahaan.

d. Hubungan dengan masyarakat

Hubungan yang baik dengan masyarakat atau lingkungan sekitar akan membuat kondisi perusahaan yang aman dan tentram.

D. Kondisi Fisik Lingkungan

1. Definisi

Menurut Sedarmayanti (2001) dalam Eroy (2020) “lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi berupa bentuk fisik yang berada didekat tempat kerja yang bias mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”. Kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan merasa senang dan meningkatkan etos kerja dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kemudian definisi kondisi fisik lingkungan menurut Maryanti (2016) dalam Wijayanti (2017) yaitu “lingkungan yang berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang dapat mempengaruhi pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas yang dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Kemudian definisi lain menurut Syajidin (2017) “Kondisi fisik

lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi fisik lingkungan merupakan hal yang perlu diperhatikan disetiap perusahaan, karena berhubungan dengan tempat untuk bekerja karyawan, agar karyawan tetap merasa aman dan nyaman maka lingkungan tempat kerja harus dalam kondisi yang baik.

2. Teori kondisi fisik lingkungan kerja

Menurut Megawati (2020) Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, aman dan tentram akan menyebabkan karyawan bekerja dengan baik dan bersemangat. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

3. Indikator kondisi fisik lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2002) dalam Kusumah (2017) menyatakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja bias di ukur melalui beberapa indikator, yaitu sebagai berikut :

- a. Kebersihan. Lingkungan tempat kerja yang bersih akan membuat nyaman karyawan dan membuat semangat dalam bekerja.

- b. Penerangan. Lingkungan kerja ditentukan oleh intensitas cahaya, yaitu penerangan lingkungan kerja harus diatur cukup dan sesuai dengan karakteristik pekerjaannya.
- c. Sirkulasi udara. Sirkulasi udara pada tempat kerja yang baik akan membuat kesegaran fisik kepada para pekerja, sehingga dapat memunculkan semangat dan gairah dalam bekerja.
- d. Tata ruang. Tata ruang kerja yang rapi akan memudahkan karyawan dalam bekerja.
- e. Pewarnaan. Warna dapat mempengaruhi jiwa seseorang yang berada di sekelilingnya, dimana warna dapat mempengaruhi jiwa seseorang dalam meningkatkan gairah dalam bekerja.
- f. Peralatan kerja. Peralatan kerja yang tersedia merupakan komponen yang dapat menunjang pekerjaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan akan merasa malas untuk bekerja (Susanto, 2020). Menurut Oesman (2014) dalam Putra, dkk (2017) kondisi fisik lingkungan kerja dapat menimbulkan bahaya secara langsung maupun tidak langsung bagi kesehatan dan keselamatan kerja. Kualitas lingkungan kerja yang rendah secara fisik dan mental dapat menimbulkan tekanan non produktif pada pekerja sehingga banyak muncul kejadian yang mengganggu aktivitas kerja.

E. Etos Kerja

1. Definisi

Terdapat pakar yang menjelaskan etos kerja. Etos kerja menurut Nadeak (2019) yaitu “semangat yang harus dimiliki seseorang untuk dapat bekerja secara produktif, efektif dan efisien, maupun kembali belajar pada lingkungan pendidikan tertentu”. Etos kerja menurut Sukardewi (2013) dalam Sagay (2018) “etos kerja merupakan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang dilandasi oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Etos kerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak didapatkan secara langsung oleh karyawan melainkan harus di usahakan oleh karyawan dengan di imbangi hubungan yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan (*human relation*).

Etos kerja menurut Sinamo (2011) dalam Megawati (2020) menyatakan bahwa “etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna dari sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak untuk meraih amal yang optimal”. Dilihat dari pernyataan etos kerja mempunyai dasar nilai-nilai yang mana dari nilai-nilai itulah yang membentuk etos kerja seseorang pribadi dalam menjalankan pekerjaannya. Etos kerja menurut Fadillah (2010) dalam Megawati (2020) “etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dari dalam diri seseorang untuk menyikapi pekerjaan dan motivasi yang melatarbelakangi dalam melakukan suatu pekerjaan”.

Berdasarkan beberapa pendapat pakar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan perilaku yang memiliki kesadaran dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan, dan etos kerja merupakan semangat yang harus dilakukan secara berulang-ulang hingga menjadi kebiasaan.

2. Teori etos kerja

Menurut Dodi (2013) dalam Risnawati (2021) Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seorang karyawan. Jika karyawan mempunyai etos kerja yang tinggi, rutinitas kerja tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan kinerja. Hal yang mendasari etos kerja tinggi yaitu keinginan dan kesadaran karyawan untuk menjunjung tinggi kualitas pekerjaan.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan berkerja dengan optimal (Megawati, 2020).

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja karyawan dalam suatu perusahaan, Winardi (2007) dalam Fitriyani (2019) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja seseorang dalam bekerja yang

- a. Faktor kebijakan, meliputi adanya gaji yang dapat dirasakan sangat mensejahterakan.

- b. Faktor imbalan, faktor imbalan ini dapat memotivasi karyawan untuk berprestasi dan bekerja keras.
- c. Ffaktor kultur, meski terlihat biasa faktor kultur dapat memberikan dampak besar dalam peningkatan motivasi kerja.
- d. Faktor mental dari karyawan, jika karyawan dalam suatu perusahaan memiliki mental yang kuat maka karyawan tersebut akan tetap memiliki motivasi kerja meski ketiga faktor di atas kurang mendukung.

4. Indikator yang mempengaruhi etos kerja

Menurut Samosir (2016) dalam Risnawati (2021) menyatakan bahwa ada 5 indikator untuk membentuk etos kerja yang baik:

- a. Penilaian kerja

Penilaian kerja merupakan bentuk dari tanggung jawab yang diemban oleh seseorang.

- b. Pandangan kerja

Pandangan kerja merupakan suatu sikap yang menyatakan bahwa kerja memiliki arah.

- c. Aktivitas

Aktivitas merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang baik fisik maupun non fisik.

- d. Ketekunan

Ketekunan merupakan sikap yang dimiliki seseorang atas tanggung jawab kepada pekerjaannya dengan sungguh-sungguh.

e. Ibadah

Ibadah merupakan suatu tindakan yang menaati sesuatu, didalam pekerjaan di artikan sebagai ibadah yaitu taat akan peraturan yang ada.

F. Penelitian Terdahulu

Telah dilakukan beberapa penelitian sebelumnya mengenai *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan, dan etos kerja serta implikasinya terhadap karyawan disebuah perusahaan. Penelitian mengenai variabel tersebut sudah beberapa kali dilakukan oleh beberapa peneliti, berikut merupakan penelitian yang relevan dengan judul penelitian:

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
1.	Latief, Rosalina dan Apiska (2019), Jurnal (JEHSS) : Volume 1(3). ISSN 2622-3740	Variabel Independen : - Hubungan Antar Manusia (X1) Variabel Dependen : - Kinerja Karyawan (Y)	Hubungan antar manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Afandi, (2021), Jurnal ejournal.ipdn.ac.id/ jtpm ISSN : 2798-9380	Variabel Independen : -Kompetensi (X1) -Disiplin (X2) Variabel Dependen : - Kinerja karyawan (Y) Variabel Mediasi : - Etos Kerja (Z)	Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3.	Kusumah, (2017), Jurnal Menara Ekonomi : Volume 3(5). ISSN : 24077-8565	Variabel Independen : -Kompensasi Finansial (X1) -Kompensasi Non Finansial (X2) - Kondisi Fisik Lingkungan (X3)	Kondisi Fisik Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
		Variabel Dependen : - Kinerja Karyawan (Y)	
4.	Basri, Langga, Mea, (2021) <i>Scientific Journal of Management and Business</i> : Volume 1(1). ISSN : 2807-897	Variabel Independen : - Hubungan Antar Manusia (X1) - Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen : -Beban Kerja (Y1) - Kinerja Karyawan (Y2)	Hubungan Antar Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kondisi Fisik Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Ambarita, Simatupang, Candra, (2020) Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA) : Volume 3(2) E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	Variabel Independen : -Motivasi (X1) Variabel Dependen : - Kinerja Pegawai (Y) Variabel Mediasi : - Etos Kerja (Z)	Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
6.	Cristiana, (2018) Jurnal E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan) : Volume : 3(1) ISSN : 2503-4901	Variabel Independen : - Human Relation (X1) -Stres Kerja (X2) Variabel Dependen : - Kinerja Karyawan (Y)	<i>Human Relation</i> berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
7.	Rosalina, Apiska, (2018), Niagawan : Volume 7(2)	Variabel Independen : - Human Relation (X1) Variabel Dependen : - Kinerja karyawan (Y)	<i>Human Relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	P-ISSN : 2301-7775 E-ISSN : 2579-8014		
8.	Kaburito, Taroreh, Lumintang, (2020), Jurnal EMBA : Volume 8(1). ISSN : 2303-1174	Variabel Independen : -Human Relation (X1) -Lingkungan Kerja Fisik (X2) -Komunikasi (X3) Variabel Dependen : -Etos Kerja Pegawai (Y)	<i>Human Relation</i> berpengaruh terhadap etos kerja Pegawai. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap etos kerja pegawai.
9.	Kardani, Sadiartha, Puja, (2021), Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan, dan Pariwisata : Volume 1(4) E-ISSN : 2774-7085	Variabel Independen : -Budaya Organisasi (X1) -Human relation (X2) -Lingkungan Kerja Fisik (X3) Variabel Dependen : -Kinerja Karyawan (Y)	<i>Human Relation</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10.	Najib, Ramlawati, (2018), Jurnal Manajemen Bisnis : Volume 5(2) E-ISSN : 2621-1971 P-ISSN : 2088-7086	Variabel Independen : -Human Relation (X) -Lingkungan Kerja Fisik (X2) Variabel Dependen : -Etos Kerja (Y)	<i>Human Relation</i> berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.
11.	Yuliani, (2017), Jurnal Ilmu Manajemen : Volume 4(1) ISSN : 2355-6099	Variabel Independen : -Human Relation (X1) -Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2) Variabel Dependen :	<i>Human Relation</i> berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja Karyawan.

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
		-Etos Kerja Karyawan (Y)	
12.	Putra, Guritno, (2017), Jurnal Sistem dan Manajemen Industri : Volume 1(1) E-ISSN : 2580-2895	Variabel Independen : -Kondisi lingkungan kerja fisik (X1) Variabel Dependen : -Metode permukaan respon (Y)	Variabel yang paling berpengaruh terhadap kerja operator adalah pencahayaan
13.	Putri, Gunadi, Suarjana, (2021), Jurnal EMAS : Volume : 2(1) E-ISSN : 2774-3020	Variabel Independen : -Human Relation (X1) -Budaya kerja (X2) Variabel Dependen : -Kinerja Pegawai (Y)	<i>Human Relation</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
14.	Syajidin, Yenfi, Medinal, (2017), Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis : Volume 15(1). (JIPMB) ISSN : 2354-5682	Variabel Independen : -Hubungan Antar Manusia (X1) -Pelatihan (X2) -Lingkungan Kerja (X3) Variabel Dependen : -Kinerja Pegawai (Y)	Tidak terdapat pengaruh antara hubungan antar manusia dengan kinerja pegawai.
15.	Risnawati, Lenin, Tunjang, (2021), Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi : Volume 2(2) E-ISSN : 2798-9577 P-ISSN : 2685-4724	Variabel Independen : -Hubungan antar manusia (X1) -Lingkungan kerja (X2) Variabel Dependen : -Etos Kerja (Y)	Hubungan antar manusia berpengaruh terhadap etos kerja
16.	Sagay, Tewel, Sendow, (2018),	Variabel Independen : -Iklim Organisasi (X1)	Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
	Jurnal EMBA : Volume 6(3) ISSN : 2303-1174 Volume 6(3).	-Lingkungan Kerja Fisik (X2) -Etos Kerja (X3) Variabel Dependen : -Kinerja Karyawan (Y)	
17.	Atalia, Dalimunthe, Zarlis, (2019), Journal of Business and Management (IOSR-JBM) : P-ISSN : 2319-7668 E-ISSN : 2278-487X	Variabel Independen : -Human Relations (X1) -Physical Conditions of The Work an Environment (X2) -Leadership (X3) Variabel Dependen : -Employee Work Ethic (Y)	Human Relations berpengaruh terhadap etos kerja Kondisi fisik lingkungan berpengaruh terhadap etos kerja
18.	Saputro, Fathoni, (2017), Journal Of Management : Volume 3(3) ISSN : 2502-7689	Variabel Independen : -Human Relation (X1) -Kondisi Fisik Lingkungan (X2) Variabel Dependen : -Etos Kerja (Y) - Kinerja Karyawan (Y)	<i>Human Relation</i> tidak berpengaruh terhadap etos kerja. Kondisi Fisik Lingkungan tidak berpengaruh terhadap etos kerja. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
19.	Wijayanti, Murwani, Isharijadi, (2017), Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi : Volume 5(1) E-ISSN : 2337-9723	Variabel Independen : -Human Relation (X1) -Kondisi Fisik Lingkungan (X2) Variabel Dependen : -Etos Kerja (Y)	<i>Human Relation</i> berpengaruh terhadap etos kerja karyawan. Kondisi fisik lingkungan berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
20.	Suryadin, Mistar, (2021), Jurnal Jambura Science of Management (JSM) : Volume 3(1) P-ISSN : 2655-3651 E-ISSN : 2656-0435	Variabel Independen: -Human Relation (X1) - Environmental (X2) -Conditions On Employees (X3) Variabel dependen : -Employees Work (Y)	<i>Human relation</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
21.	Yantika, Herlambang, Rozzaid, (2018), Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia : Volume 4(2) E-ISSN : 2460-9471 P-ISSN : 2443-2830	Variabel Independen : -Lingkungan Kerja (X1) -Etos Kerja (X2) -Disiplin Kerja (X3) Variabel Dependen : -Kinerja karyawan (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
22.	Megawati, Ampauleng, (2020), Jurnal Mirai Management : Volume 5(3) E-ISSN : 2598-8301	Variabel Independen : -Etos kerja (X1) -Lingkungan kerja (X2) -Variabel Dependen : -Kinerja karyawan (Y)	Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti dan Identitas Jurnal	Variabel yang Digunakan	Hasil
23.	Nurjaya, Surnarsi, Effendi, Teriyan, Gunartin, (2021), Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia : Volume 4(2). E-ISSN : 2598-9502 P-ISSN : 2581-2769	Variabel Independen : - Etos Kerja (X1) -Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen : - Kinerja Pegawai (Y)	Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
24.	Barsah, Ridwan, (2020), Jurnal MADANI Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Humaniora : Volume 3(1) E-ISSN : 2615-0654 P-ISSN : 2615-1995	Variabel Independen : - Etos Kerja (X1) -Disiplin Kerja (X2) Variabel Dependen : - Kinerja Karyawan (Y)	Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

G. Kerangka Pemikiran

Di bawah ini adalah hubungan antar variabel yang digunakan peneliti bersama hipotesis yang telah ditentukan berdasarkan penelitian sebelumnya. Berdasarkan dalam rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hubungan antar variabel dan hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja Karyawan

Human relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan asumsi agar tujuan organisasi dapat tercapai maka dibutuhkan peran yang baik dalam

menjaga hubungan antar orang-orang didalam organisasi, suatu organisasi dapat mencapai tujuannya yaitu dikarenakan dari aktivitas-aktivitas orang yang menjadi anggotanya, mereka dapat bekerja dengan baik apabila dilandasi oleh etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi dapat tercipta ketika seorang karyawan mempunyai keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal (Yuliani, 2017).

Hasil penelitian ini mendukung oleh Yuliani (2017), Kaburito, dkk (2020), Risnawati, dkk (2021) menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

2. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Karyawan

Kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja dengan asumsi kondisi kerja yang menyenangkan terutama pada jam kerja akan meningkatkan moral karyawan dan ketulusan kerja, peralatan yang baik, ruang kerja yang nyaman, mencegah bahaya, ventilasi yang baik, staff yang memadai dan kesuksesan tidak hanya akan meningkatkan efisiensi tetapi juga dapat meningkatkan etos kerja bagi karyawan (Najib, dkk 2018).

Hasil penelitian yang mendukung oleh Yuliani (2017), Kardani (2021) menyimpulkan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan.

3. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Human relation berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan asumsi karyawan dituntut untuk memiliki hubungan kemanusiaan yang baik, diantaranya adalah pimpinan dengan karyawan. *Human relation* merupakan hal

yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena berkaitan dengan komunikasi yang meliputi pikiran, perasaan dan kerja sama dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dilakukan untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis sehingga karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas dan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan (Latief, 2019).

Hasil penelitian ini mendukung oleh Basri (2021), Cristiana (2018) menyimpulkan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja akan menciptakan kinerja yang baik.

4. Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi fisik lingkungan berpengaruh terhadap kinerja dengan asumsi kondisi fisik lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan. Kondisi tempat kerja yang nyaman dan aman berupa tempat kerja yang luas, cahaya yang cukup, suhu dan kelembaban udara yang sesuai, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, perlengkapan kerja yang memadai, dan keamanan kerja (Tambunan, 2018 dalam Basri, 2021).

Hasil penelitian ini mendukung oleh Kusumah (2017), Kardani (2021) menyimpulkan bahwa kondisi fisik lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Etos kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan asumsi tinggi rendahnya kinerja karyawan diantaranya etos kerja. Seseorang yang memiliki

etos kerja tinggi akan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal dengan begitu maka target kinerja perusahaan akan tercapai (Megawati, 2020).

Hasil penelitian yang mendukung oleh oleh Barsah, dkk (2020), Megawati, dkk (2020) menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Efek Mediasi Etos Kerja Terhadap Human Relation dan Kinerja Karyawan

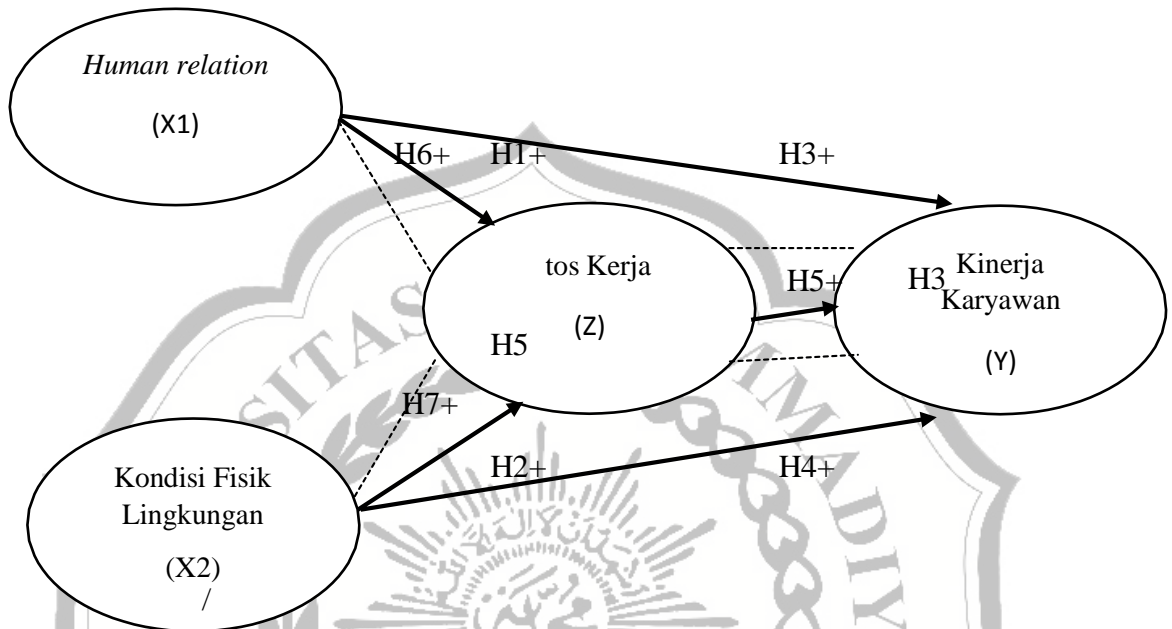
Etos kerja menjadi mediasi dengan asumsi hubungan yang harmonis pada suatu pekerjaan akan membuat suasana tempat kerja yang menyenangkan dan hal tersebut akan mempengaruhi semangat kerja atau etos kerja dari karyawan dalam menjalankan sebuah pekerjaan, ketika etos kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan baik (Saputro, 2017).

Hasil pengujian hipotesis keenam ini belum ada penelitian yang membuktikan bahwa etos kerja menjadi mediasi antara *human relation* dengan kinerja karyawan, karena masih jarang penelitian yang menjadikan variabel etos kerja sebagai variabel mediasi.

7. Pengaruh Efek Mediasi Etos Kerja Terhadap Kondisi Fisik Lingkungan dan Kinerja Karyawan

Etos kerja menjadi mediasi dengan asumsi lingkungan fisik bersifat nyata, kondisi peralatan akan menimbulkan etos kerja yang positif, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis ketujuh ini belum ada penelitian yang membuktikan bahwa etos kerja menjadi mediasi antara kondisi

fisik lingkungan dengan kinerja karyawan, karena masih jarang penelitian yang menjadikan variabel etos kerja sebagai variabel mediasi.

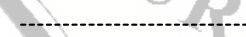


Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :



= Pengaruh Langsung



= Pengaruh Tidak Langsung

X = Variabel Independen

Y = Variabel Dependen

Z = Variabel Mediasi

H. Hipotesis

Hipotesis menurut Uma Sekaran (2011:135) “Hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji”. Dari penjelasan hipotesis diatas penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : *Human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja.

H2 : Kondisi fisik lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja.

H3 : *Human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kondisi fisik lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5 : Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6 : *Human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh etos kerja.

H7 : Kondisi fisik lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh etos kerja.