

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. *Human Relation***

###### **a) Definisi *Human Relation***

Menurut Alo (1997) dalam Saputro dan Fathoni (2017) 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. Menurut Arifah (2015) *Human relation* merupakan unsur dalam manajemen sumber daya manusia yang menciptakan suatu komunikasi di antara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat, atau perilaku yang saling pengertian di dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Dessler (2017:563) dalam Evendi, dkk (2018) Hubungan antar karyawan adalah aktivitas yang melibatkan pembentukan dan pemeliharaan hubungan karyawan yang berkontribusi pada produktivitas, motivasi, moral, dan pendisiplinan

yang memuaskan, dan untuk memelihara lingkungan kerja yang positif, produktif, dan kohesif (membangun).

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas dapat penulis disimpulkan bahwa *human relation* adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam organisasi kerja (*work organization*) melalui komunikasi persuasif dengan memahami sifat, watak, tingkah laku maupun perbuatan orang lain yang dapat menimbulkan rasa puas dan bahagia.

b) Pentingnya *Human Relation*

Pentingnya *human relation* bagi perusahaan yaitu agar para karyawan dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan adanya *human relation* para karyawan khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para karyawannya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat diserahkan ke arah yang lebih produktif (Effendy (1998) dalam Arifah (2015)). Interaksi karyawan dan pimpinan dalam lingkungan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan perasaan senang dan semangat kerja karyawan, situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja.

c) Hambatan dalam *Human Relation*

Hambatan dalam hubungan antar manusia pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi. (Saputro dan Fathoni., 2017).

d) Teori *Human Relation*

Terdapat teori *human relation* yang dikemukakan oleh para ahli terdahulu, yaitu menurut Effendy (1993) diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Komunikasi interpersonal Persuasif Manusiawi Komunikasi

Persona persuasif manusiawi merupakan suatu komunikasi yang dilakukan secara tatap muka untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati antara kedua belah pihak, baik manajer, karyawan atau orang lain di suatu organisasi dan perusahaan. Teori ini menekankan kepada manajer yang bermaksud melakukan *human relation* dalam bentuk komunikasi antar persona, sebab apabila manajer menggunakan bentuk komunikasi kelompok atau komunikasi bermedia maka tidak akan memahami

*frame of reference* atau komunikasi secara menyeluruh. Adapun kerangka acuan *frame of reference* meliputi nilai-nilai keagamaan, kebudayaan, pendidikan, dan lain sebagainya yang pernah dialami oleh seseorang.

## 2. Disiplin Kerja

### a) Definisi Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2014:127) dalam Evendi, dkk (2018) Disiplin kerja yaitu suatu tingkah laku yang diharapkan sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2005:120) dalam Bintoro & Daryanto (2017) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah mematuhi, menghormati, menghargai, mengikuti dan taat terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya.

## b) Pentingnya Disiplin Kerja

Pentingnya disiplin bagi perusahaan adalah bertujuan agar karyawan mampu mencapainya tujuan perusahaan. Bagi organisasi atau perusahaan dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Apabila perusahaan selalu memperhatikan kedisiplinan para karyawan, maka para karyawan dapat bekerja dengan baik dan bisa mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus memperhatikan tingkat kedisiplinan para karyawannya, contoh yang sangat sederhana adalah ketika para *middle* manajemen mengadakan pertemuan bulanan perusahaan, maka diwajibkan memakai pakaian batik dan apabila salah satu diantara mereka tidak menggunakannya, maka akan mendapatkan sanksi, misalnya ditugaskan sebagai moderator dalam acara tersebut (Evendi, dkk., 2018).

## c) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2005) dalam Sinambela (2017) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima :

### 1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

## 2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

## 3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari

## 4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

## 5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

### d) Pendekatan Disiplin Kerja

Pendekatan Disiplin Kerja Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner menurut Rivai & Sagala (2013:826-831) dalam Santoso (2017) : aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*).

1. Aturan tungku panas. Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog. Pendekatan ini menyegerakan tindakan disipliner, lalu memberikan peringatan (*warning*) sebelum terjadinya tindakan indisipliner, memberikan hukum yang konsisten dan hukuman tersebut tanpa membedakan siapa yang melanggar atau melakukan tindakan indisipliner.
2. Disiplin progresif. Tindakan ini banyak sekali diadaptasi oleh perusahaan di era globalisasi ini. Dalam penerapannya setiap pelaku pelanggaran yang melakukan pengulangan, akan dijatuhkan hukuman semakin berat.
3. Disiplin positif. Dalam konsep disiplin positif percaya bahwa hukuman sering kali hanya membuat mereka takut, dan bahkan membenci hukuman itu sendiri dan bahkan nantinya mencari cara agar dapat memalsukan tindakannya. Maka dari itu tindakan disiplin positif mendorong karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memangku konsekuensi yang nantinya akan mereka tanggung yang diakibatkan dari tindakan mereka sendiri.

### **3. Etos Kerja**

#### **a) Definisi Etos Kerja**

Menurut Ginting (2016) Etos Kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang dan sekelompok orang yang bekerja, yang

berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Menurut Izzan dan Artyaza (2013:127) dalam Evendi, dkk (2018) Etos kerja merupakan kepribadian diri dan cara seseorang dalam mengekspresikan diri melalui pekerjaan yang berpijak pada motivasi, karakteristik, dan semangat dasar untuk menjadi pribadi yang berkinerja baik. Menurut Chaplin (2001) dalam Widodo dan Susanti (2019) Etos Kerja yaitu watak dan karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu.

Berdasarkan berbagai pengertian tersebut, etos kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal. Keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku (etos) kerja.

#### b) Pentingnya Etos Kerja

Pentingnya etos kerja bagi perusahaan yaitu bertujuan untuk menciptakan keberhasilan yang baik. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya seperti suka bekerja keras, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan standar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja. Tentu saja perusahaan mengharapkan para

karyawan memiliki etos kerja tinggi agar dapat memberi kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, karyawan harus memiliki etos kerja yang tinggi agar bisa mencapai keberhasilan, baik keberhasilan pada tingkat personal, organisasional maupun social. (Bakri, 2018).

c) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Darwish A. Yousef dalam Ratna Wijayanti (2017) dalam Aqsariyanti, dkk (2019) Mengemukakan bahwa etos kerja sangat ditekankan pada beberapa faktor berikut, yaitu: (a) Kerja keras; (b) Komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan; (c) Kreativitas selama bekerja; (d) Kerja sama serta persaingan di tempat kerja; (e) Ketepatan waktu dalam bekerja; (f) Keadilan dan kedermawanan di tempat kerja Penerapan etos kerja di tempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak beretika (fraud). Lebih lanjut lagi, etos kerja lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja daripada hasil kerja seseorang.

d) Teori Etos Kerja

Terdapat teori etos kerja yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu Teori sikap dan perilaku (theory of attitudes and behavior) dikembangkan oleh Triandis (1980) dalam Susanto dan Jimad (2019) yang menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh apa yang orang-orang ingin lakukan (sikap), apa yang mereka pikirkan akan mereka lakukan (aturan-aturan sosial), apa yang mereka biasa lakukan

(kebiasaan) dan dengan konsekuensi perilaku yang mereka pikirkan. Sikap merupakan sebuah bangunan hipotesis yang mewakili suatu derajat individu dari suka atau tidak suka untuk item

#### **4. Kinerja Karyawan**

##### **a) Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut (Rivai dan Basri., 2005:50) dalam Bintoro & Daryanto (2017) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2000) dalam Aqsariyanti, dkk (2019) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rosyida (2010) dalam Bakri (2018) Kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan/organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan uraian diatas pendapat dari beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa definisi kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

#### b) Pentingnya Kinerja Karyawan

Pentingnya kinerja karyawan bagi suatu organisasi atau perusahaan yaitu bertujuan untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan agar mampu mencapai tujuan. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Oleh karena itu, para karyawan harus memiliki motivasi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, agar kinerjanya akan menjadi semakin baik (Priasmara (2013) dalam Bakri (2018)).

#### c) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2000) dalam Bintoro & Daryanto (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan, Secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan

reality (Pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mentak merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapau potensi kerja secara maksimal.

### B. Peneliti Terdahulu

Hubungan *human relation* dan disiplin kerja terhadap etos kerja dan kinerja karyawan di studi yang terdahulu terdapat pada tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1  
Peneliti Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Andri Hadiansyah, Rini Purnamasari Yanwar (2015)	<b>Variabel independen:</b> Etos Kerja  <b>Variabel dependen:</b> Kinerja Karyawan	Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.	Muhammad Bakri (2018)	<p><b>Variabel independen:</b> Etos Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja</p> <p><b>Variabel dependen:</b> Kinerja Karyawan</p>	Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Galih Adi Saputro , Azis Fathoni (2017)	<p><b>Variabel independen:</b> <i>Human Relation</i> dan Kondisi Fisik Lingkungan</p> <p><b>Variabel dependen:</b> Etos Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p><i>Human Relation</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja</p> <p>Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>
4.	Imanuel Frans Paul Sagay, Bernhard Tewel, Greis Sendow (2018)	<p><b>Variabel independen:</b> Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Etos Kerja</p> <p><b>Variabel dependen:</b> Kinerja Karyawan</p>	Etos Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Iik Suryati Azizah (2019)	<p><b>Variabel independen:</b> <i>Human Relation</i>, Kondisi Fisik Lingkungan, dan <i>Organization Based Self-Esteem</i></p>	<p><i>Human Relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja</p> <p>Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>

		<b>Variabel dependen:</b> Etos Kerja dan Kinerja Karyawan	
6.	Nur Arifah (2015)	<b>Variabel independen:</b> <i>Human Relation</i> , Kondisi Lingkungan Fisik <b>Variabel dependen:</b> Etos Kerja	<i>Human Relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja
7.	Evendi, Mamak M Balafif, Indah Noviandari (2018)	<b>Variabel independen:</b> Hubungan Antar Karyawan, Kondisi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja <b>Variabel dependen:</b> Etos Kerja	Hubungan Antar Manusia, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja
8.	Melisa Andriani (2018)	<b>Variabel independen:</b> Etos Kerja dan Kedisiplinan <b>Variabel dependen:</b> Kinerja Karyawan	Etos Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
9.	Saleha (2019)	<b>Variabel independen:</b> Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

		<b>Variabel dependen:</b> Kinerja Pegawai	
10.	Lisa Aqsariyanti, Herman Sjahrudin, Nurlaely Razak (2019)	<b>Variabel independen:</b> Etos Kerja dan Iklim Kerja  <b>Variabel dependen:</b> Kinerja Karyawan	Etos Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
11.	Faulia Anggeraini (2019)	<b>Variabel independen:</b> Hubungan Individu dan Lingkungan Kerja  <b>Variabel dependen:</b> Etos Kerja dan Kinerja Pegawai	Hubungan Individu berpengaruh terhadap Etos Kerja
12.	Boby Hendra Widodo, Febri Susanti (2019)	<b>Variabel independen:</b> <i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja  <b>Variabel dependen:</b> Etos Kerja	<i>Human Relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.
13.	Stela Timbuleng, Jacky S. B. Sumarauw (2015)	<b>Variabel independen:</b> Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi  <b>Variabel dependen:</b> Kinerja Karyawan	Etos Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

14.	Karina Dewi, Hardi Utomo (2016)	<p><b>Variabel independen:</b> Etos Kerja, Intensif dan Pengembangan Karir</p> <p><b>Variabel dependen:</b> Kinerja Karyawan</p>	Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
15.	Mochamad Syafii dan Mohammad Ulinuha (2018)	<p><b>Variabel independen:</b> Etos Kerja dan Budaya Organisasi</p> <p><b>Variabel dependen:</b> Kinerja Karyawan</p>	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
16.	Herman Efrizal dan Suharti (2018)	<p><b>Variabel independen:</b> Etos Kerja dan Disiplin Kerja</p> <p><b>Variabel dependen:</b> Kinerja Karyawan</p>	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
17.	Udin Rinaldi (2016)	<p><b>Variabel independen:</b> Disiplin Kerja , Etos Kerja dan Iklim Organisasi</p> <p><b>Variabel dependen:</b> Kinerja Karyawan</p>	Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
18.	Krishanthi Atalia, ritha F. Dalimunthe	<p><b>Variabel independen:</b> <i>the Effect of The Human Relations,</i></p>	<i>the human relations variable has a positive and significant effect on the work ethic of the</i>

	dan Muhammad Zarlis (2019)	<p><i>The Physical Conditions of The Work an Environment and Leadership</i></p> <p><b>Variabel dependen:</b> <i>The Employee Work Ethic</i></p>	<i>employee</i>
19.	Mouren Bawelle dan Jantje sepang (2016)	<p><b>Variabel independen:</b> Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja</p> <p><b>Variabel dependen:</b> Kinerja Karyawan</p>	Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
20.	Angga Martha Mahendra (2019)	<p><b>Variabel independen:</b> <i>The Effect of Leadership Style and work Ethics</i></p> <p><b>Variabel dependen:</b> <i>Employees Performance</i></p>	<i>work ethic has a significant influence on employee performance.</i>
21.	Rini Oktaviani Najib dan Ramlawati (2018)	<p><b>Variabel independen:</b> <i>Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik</i></p> <p><b>Variabel dependen:</b> Etos Kerja</p>	<i>Human Relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos Kerja

Sumber : <https://scholar.google.id/sumber> jurnal cendekia

## **C. Kerangka Pemikiran**

### **1. Hubungan *Human Relation* terhadap Etos Kerja**

Adanya hubungan antar karyawan sangatlah penting bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari mudahnya setiap karyawan untuk saling bekerja sama dengan karyawan lain maupun saat berkoordinasi dengan pimpinan. Selain itu pimpinan juga tidak enggan untuk memberikan masukan apabila ada karyawan yang menemui beberapa kendala.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Evendi, dkk (2018) ; Najib dan Ramlawati (2018) ; Azizah (2019) ; Widodo & Susanti (2019) ; Arifah (2015) dan Atalia, dkk (2019) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anggeraini (2019) menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja. Namun hasilnya berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputro dan Fathoni (2017) menyatakan bahwa *human relation* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, hal tersebut disebabkan oleh responden yang mengisi kuesioner lebih cenderung memilih kurang setuju.

### **2. Hubungan Disiplin Kerja terhadap Etos Kerja**

Dengan adanya kedisiplinan dalam sebuah perusahaan, akan membuat para karyawan bisa bekerja dengan baik dan mampu mencapai suatu tujuan yang diinginkan atau ditetapkan oleh suatu perusahaan. Apabila karyawan dalam bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang

telah ditetapkan oleh perusahaan maka hal itu menunjukkan etos kerja yang masih kurang baik. Jika para karyawan tidak memiliki etos kerja yang tinggi, maka dalam suatu perusahaan akan sulit bertumbuh, oleh karena itu pimpinan perusahaan harus selalu memperhatikan kedisiplinan para karyawannya (Evendi, dkk., 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Evendi, dkk (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Korin Surabaya. Hal ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik dalam perusahaan akan dapat membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **3. Hubungan *Human Relation* dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja**

Adanya hubungan antar karyawan sangatlah penting bagi perusahaan. Dengan adanya hubungan antar karyawan yang harmonis dalam sebuah perusahaan, akan membuat para karyawan bisa bekerja dengan baik dan mampu mencapai suatu tujuan yang diinginkan atau ditetapkan oleh suatu perusahaan. Perusahaan harus berusaha menjaga hubungan antar karyawan agar tetap harmonis.

Selain hubungan antar karyawan, lingkungan kerja karyawan sangat diperhatikan dengan baik. Setiap ruangan kerja karyawan diperhatikan dengan baik, seperti disediakan beberapa fasilitas penunjang dan juga tata letak ruangan yang selalu dikontrol setiap saat. Dalam upaya mencapai tujuan, perusahaan juga selalu memperhatikan

tingkat kedisiplinan kerja. apabila karyawan memiliki etos kerja yang baik maka karyawan bisa memahami cara menjalankan tugas-tugasnya agar mencapai tujuan perusahaan (Evendi, dkk., 2018).

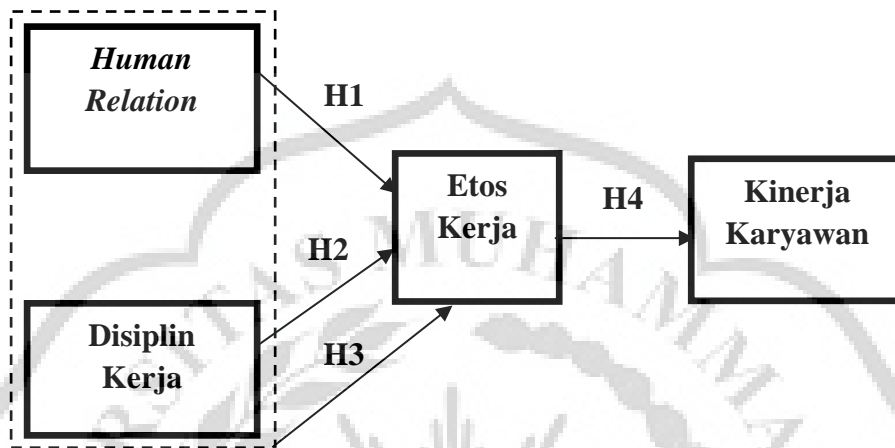
Menurut penelitian yang dilakukan oleh Evendi, dkk (2018) menyatakan bahwa hubungan antar karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Korin Surabaya. Hal ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki hubungan antar karyawan, lingkungan kerja dan kedisiplinan yang baik dalam perusahaan akan dapat membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **4. Hubungan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan termasuk didalamnya cara berfikir, bersikap dan bertindak laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan. Menurut Tasmara (2002) dalam Azizah (2019) Totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Utomo (2015) ; Andriani (2018) ; Rinaldi (2016) ; Anggeraini (2019) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hadiansyah dan Yanwar ( 2015) ; Bakri (2018) ; Saputro dan Fathoni (2017) ; Azizah (2019) ; Arifah (2015) ; Evendi , dkk (2018) ; Saleha (2019) ; Widodo dan Susanti (2019) ; Syafii dan Ulinuha (2018) ; Efrizal dan Suharti (2018) ; Bawelle dan Sepang (2016) ; Mahendra (2019) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Aqsariyanti, dkk (2019) dan Sagay, dkk (2018) menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Timbuleng dan Sumarauw (2015) menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut disebabkan karena etos kerja yang ada pada masing-masing karyawan sudah dibentuk tanpa adanya dorongan dari perusahaan.

**Gambar 2.1**  
**Kerangka berpikir**



#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- H1 : *Human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja
- H3 : *Human Relation* dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan