

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. *Human Relation*

2.1.1.1. *Pengertian Human Relation*

Human relation menjadi sangat penting dalam mempengaruhi etos kerja di perusahaan, dikarenakan *human relation* bisa membawa dampak positif, guna meningkatkan etos kerja karyawannya.

Beberapa pendapat para ahli mengenai human relation :

1. Hubungan antar manusia (Human Relation) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama, tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Hasibuan (2013:137),
2. Hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. (2010:56)

3. Human relation merupakan unsur dalam manajemen sumberdaya manusia yang menciptakan suatu komunikasi diantara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat atau perilaku yang saling pengertian didalam melaksanakan pekerjaan. Nur (2015:11)

2.1.1.2. **Indikator *Human Relation***

Menurut Istijanto dalam Anisa (2010:5) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

- a. **Hubungan dengan atasan**, merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara junior dengan senior. Dalam hal ini setiap individu dapat menjalin hubungan mampu menerima teguran, yang harmonis antara pimpinan dengan sesama karyawan, kemudian juga mampu untuk bersikap saling menghormati dan saling menghargai satu sama lain dari segi apapun.
- b. **Hubungan dengan rekan kerja**, ini merupakan kondisi ikatan yang terjalin antara sesama karyawan dan anggota organisasi. Dalam hal ini para karyawan dapat selalu menjaga hubungan baik yang terjalin dengan sesama karyawan, selain itu sesama karyawan harus dapat saling memberikan informasi-informasi penting terkait pekerjaan dalam perusahaannya.
- c. **Hubungan dengan klien**, merupakan ikatan kerja yang terbentuk antara karyawan didalam dengan perusahaan klien. Dalam hal ini, bagi setiap

karyawan harus mampu menjaga hubungan baik yang telah terjalin dengan semua perusahaan lainnya (klien perusahaannya), selain menjalin hubungan baik juga sangat diperlukan bagi para karyawan untuk dapat memberikan pelayanan terbaiknya agar semakin mempererat hubungan baik pekerjaan sehingga nantinya dapat berdampak positif bagi kemajuan perusahaan itu sendiri.

- d. **Hubungan dengan masyarakat**, merupakan ikatan kerja sama yang terbentuk dengan masyarakat yang berada di sekitar lingkungan. Dalam hal ini, para karyawan harus mampu menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitarnya, juga harus bersikap ramah agar perusahaan tersebut tetap mendapatkan kesan positif serta dapat dipercaya oleh masyarakat bahwa perusahaan tersebut memang benar-benar dapat dijadikan sebagai mitra usaha misalnya.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Guna untuk mendorong produktivitas kerja dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang lebih tinggi, banyak perusahaan menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan di perusahaan.

1. “Suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk Mencapai

tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan”.

Sedarmayati (2013:23)

2. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), (dalam Nuraini 2013:97 Nitisemito)

3 lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari Menurut Siagian (2014:56)

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap keefektifitasan perusahaan.

Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti

(2013:26) adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga kerja satuan petugas keamanan (SATPAM).

2.1.3. Etos Kerja

2.1.3.1. Pengertian Etos Kerja

Etos Kerja merupakan hasil bentuk dari pekerjaan karyawan di sebuah perusahaan berikut beberapa definisi menurut para ahli :

- a. Sinamo dalam Darodjat (2015:77) etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.
- b. Tasmara dalam abdi (2018:84), etos kerja merupakan totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seorang pengusaha atau manajer.
- c. Moeheriono (2014: 35) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya

faktor produktivitas kerja menurut Muchdarsyah Sinugun (2015:16) pengertian produktivitas dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu:

1. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio dari pada apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang di pergunakan (input).
2. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebi baik dari pada kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor efensial, yakni : investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset dan tenaga kerja.

2.1.3.2. Indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2011: 45) indikator-indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut:

- 1) Kerja adalah rahmat Bekerja dengan tulus dan penuh syukur karena bekerja adalah rahmat yang turun dari Tuhan. Kita harus bersyukur atas anugerah yang kita terima yang datang dari Tuhan bukan dari manusia.
- 2) Kerja adalah amanah Bekerja dengan penuh tanggung jawab karena bekerja adalah sebuah amanah yang dititipkan Sang Pencipta kepada kita. Amanah melahirkan sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepada

kita. Tanggung jawab ini menumbuhkan kehendak kuat dalam menjalankan tugas dengan benar tidak hanya formalitas.

3) Kerja adalah panggilan Kerja merupakan panggilan agar manusia dapat bekerja tuntas dengan penuh integritas. Integritas adalah komitmen janji yang harus ditepati untuk bekerja dengan tuntas.

4) Kerja adalah aktualisasi Kerja adalah aktualisasi atau suatu sikap untuk mengembangkan potensi dan mengubah menjadi relasi, suatu seni untuk mengaktualisasikan diri pada tanggung jawab. Sehingga harus bekerja keras dengan penuh semangat.

5) Kerja adalah ibadah Apapun kepercayaan dan agama kita, pekerjaan yang halal adalah ibadah. Sehingga bekerja harus dengan serius penuh kecintaan terhadap Tuhan karena bekerja adalah ibadah yang harus dikerjakan dengan ikhlas, bukan sekedar mencari uang dan jabatan semata.

6) Kerja adalah seni Kerja sebagai seni yang mendatangkan kesuksesan dan gairah kerja yang bersumber pada aktivitas-aktivitas kreatif. Sehingga harus bekerja cerdas dengan penuh daya kreativitas.

7) Kerja adalah kehormatan Kehormatan merupakan struktur yang kuat dalam kehidupan manusia. Kehormatan sama halnya dengan harga diri. Jika kita meremehkan pekerjaan kita, maka hilanglah sebuah kehormatan kita. Seremeh dan serendah apapun pekerjaan kita itu adalah sebuah kehormatan besar sehingga harus bekerja dengan tekun penuh keunggulan.

8) Kerja adalah pelayanan Kerja merupakan pelayanan agar manusia selalu bekerja paripurna dengan penuh kerendahan hati. Jika seseorang bekerja sesuai dengan profesi dan melayani dengan rendah hati, maka seseorang tersebut akan mempunyai tingkat kemuliaan yang tinggi

2.1.4. Penelitian terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Terkait	Kesimpulan Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1.	ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN ETOS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN YANG BERIMPLIKASI PADA KINERJA PEGAWAI (SURVEI PADA APARATUR PENGELOLA KEUANGAN DI SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT) 2018	1. Kompetensi 2. Etos kerja	1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompetensi dan etos kerja secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja .	Persamaan : Sama-sama meneliti variable lingkungan kerja Perbedaan : Penelitian jurnal ini hanya meneliti 2 variabel yaitu kompetensi dan etos kerja.
2.	ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION DAN KONDISI	1.Human Relation 2.Lingkungan Kerja 3.Etos Kerja	1. Secara bersamaan terdapat pengaruh yang positif dan	Persamaan : Sama-sama meneliti human,

	<p>LINGKUNGAN</p> <p>KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI INSTALASI FARMASI</p> <p>RSU. DR. M. DJAMIL PADANG</p> <p>Sepris Yonaldi, Henny Sjafitri, Bustami</p> <p>UNIVERSITAS TAMANSISWA PADANG</p> <p>2018</p>		<p>signifikan antara variabel humanrelation dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasiRSU. DR. M. DjamilPadang.</p>	<p>relation, lingkungan kerja dan</p> <p>Etos kerja.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Berbeda lokasi penelitian yang di uji.</p>
3.	<p>Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sumber Jaya Indah Nusa Coy di Rokan Hulu</p> <p>Ike Restifiani</p> <p>JOM FEKON Vol 1 dan 2</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Lingkungan Kerja 3. Produktivitas kerja 	<p>1. Secara Simultan Variabel kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja</p> <p>Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan.</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama membahas variabel lingkungan kerja</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Beda pada tempat penelitian yang di uji.</p>
4.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Petrosida Gresik</p> <p>Volume 5 ISSN: 2461-0593</p> <p>Satrya Wicaksana, Gagah (2016)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Insentif 3. Lingkungan Kerja 4. Kepuasan kerja 	<p>1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik.</p> <p>2. Hubungan antara variabel motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama meneliti variable lingkungan Kerja</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Fokus tujuan yang dicari adalah kepuasan kerja.</p>

			adalah erat.. 3. Secara parsial menunjukkan baik variabel motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Petrosida Gresik.	
5.	ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN BIRO REKTOR UNPAB MEDAN 2018 Abdi Setiawan	1. Kepemimpinan 2. Etos kerja	1. Berdasarkan hasil uji F untuk variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja, dapat dibuktikan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel etos kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan demikian H0 ditolak Hi diterima.	Persamaan : Sama-sama meneliti variable etos kerja. Perbedaan : Penelitian ditujukan pada kinerja
6.	IMPACT OF WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEE'S PRODUCTIVITY: A CASE STUDY OF BANKS AND INSURANCE COMPANIES IN PAKISTAN International Journal of Business and Management Review. PROF.DR.ABDUL GHAFOR AWAN.	1. Working Environment 2. Employee Productivity	1.From the above analysis we have reached the conclusion that working environment is helpful increasing employees' level of productivity. Factors like supervisor support, good relation with co workers, training and development, attractive and fast incentives and recognition plans and adequate work load are helpful in developing a working environment that has positive impact on employees' level	Persamaan : Sama-sama memiliki tujuan untuk meneliti produktivitas Kerja dan meneliti lingkungan kerja Perbedaan : Jurnal internasional ini hanya mencakup dua variabel saja.

			of productivity in the organization.	
7.	<p>IMPACT OF WORKING ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION</p> <p>ABDUL RAZIQA, RAHEELA MAULABAKHSHA</p> <p>2018</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Working Environment 2. Job Satisfaction 	<p>Working environment has a positive impact on the Job satisfaction of employees. Bad working conditions restrict employees to portray their capabilities and attain full potential, so it is imperative that the businesses realize the importance of good working environment.</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama meneliti lingkungan kerja</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Jurnal internasional ini lebih focus terhadap kepuasan kerjanya</p>
8.	<p>ENHANCING EMPLOYEES PERFORMANCE THROUGH A WORK ETHIC WITH ISLAMIC SPIRITUAL LEADERSHIP BASED, HUMAN RELATION, ORGANIZATIONAL SUPPORT, WORKPLACE SPIRITUALITY, AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT</p> <p>Elviera Rosa Pangestika* 2018</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. PERFORMANCE 2. Work Ethic 3. Islamic Spiritual 4. Leadership 5. Human Relation 6. ORGANIZATIONAL COMMITMENT 	<p>1. Human relation positive effect against the ethos of work, this can be interpreted that if human relation which in size with an indicator able to relate well with co-workers, being able to relate well with superiors in working, trying to connect with clients, trying to connect with the community, then the work ethic will be increasing. Support the Organization of a positive effect against the ethos of work, this can be interpreted that if support organization in size with the indicators the</p> <p>2. Organization treats employees fairly, the</p>	<p>Persamaan :</p> <p>Sama-sama meneliti variabel human relation dan etos kerja</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Jurnal penelitian internasional ini meneliti enam variabel sedangkan yang diteliti dalam penelitian ini tiga</p>

			organization always rewards, working conditions in the organization feels safe and comfortable, then the work ethic will be increasing.	
--	--	--	---	--

2.2. Kerangka Pemikiran

2.2.1. Pengaruh Human Relation terhadap Etos Kerja Karyawan

Tommy (2017:1557) Human relation (hubungan antar manusia) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kasim II Pekanbaru. Artinya adalah semakin baik human relation (hubungan antar manusia) yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan etos kerja karyawan dan sebaliknya.

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja

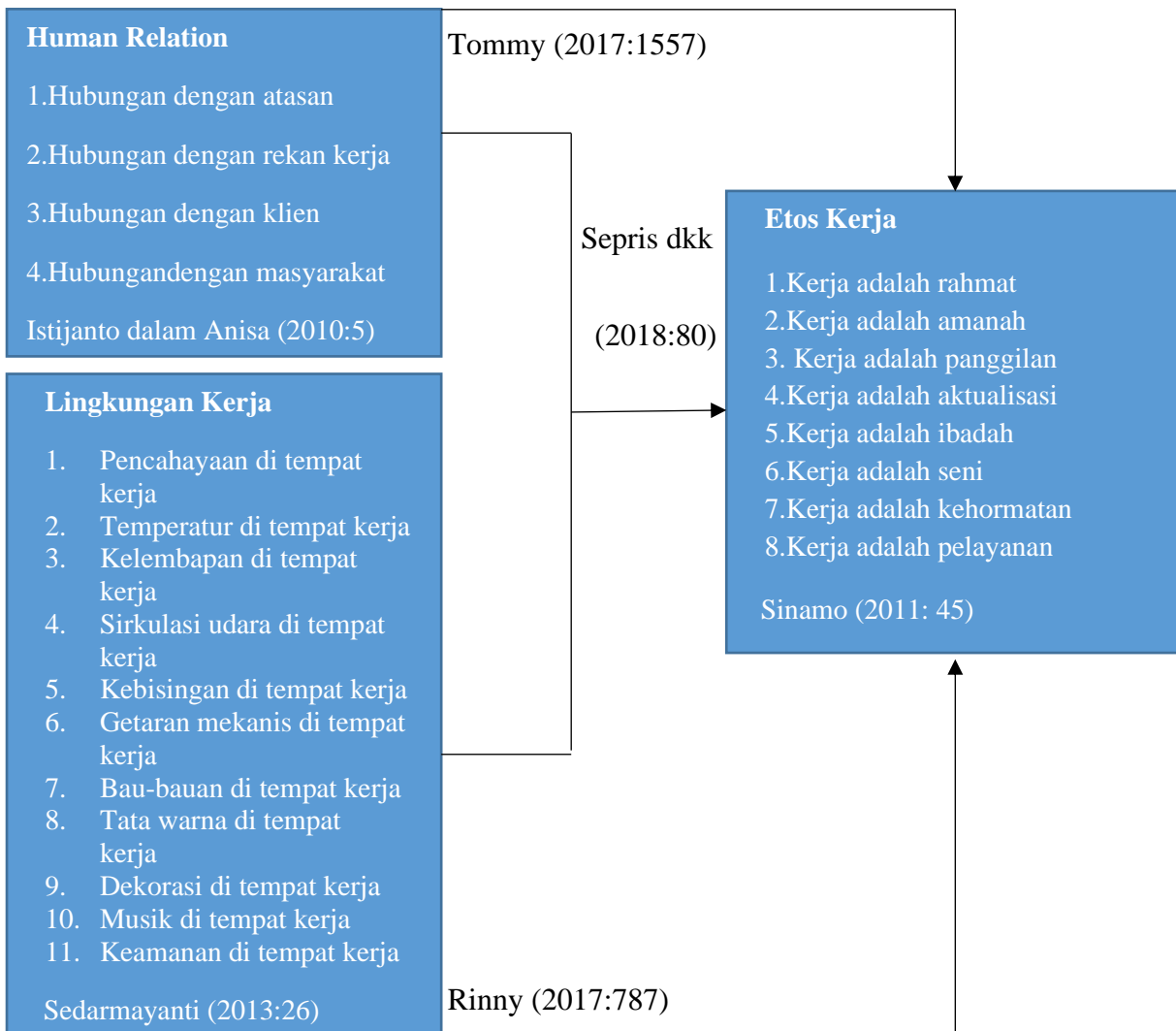
Rinny (2017:787) Menyatakan hasil pengujiannya di PTPN I Pulau Tiga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada karyawan PTPN I Pulau Tiga. Hal ini dibuktikan dengan adanya hambatan dari segi yang membangun sikap etos kerja karyawan.

2.2.3. Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan

Sepris dkk (2018:80) hasil penelitian pada variabel human relation dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang, karena pegawai bekerja dengan tujuan untuk mendayagunakan kemampuan diri agar mencapai hasil kerja yang maksimal, berusaha untuk bekerja mandiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain, dalam mencapai tujuan organisasi.

Berikut merupakan penjelasan mengenai variabel human relation dan variabel lingkungan kerjayang memiliki kontribusi positif terhadap etos kerja.



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2013:96). Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang di kembangkan oleh para ahli dan penelitian terdahulu di atas, penulis mengambil hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh antara human relation, lingkungan kerja dan etos kerja karyawan di CV Jaya Plastik Bandung.

H2 : Terdapat pengaruh antara human relation terhadap etos kerja karyawan pada CV Jaya Plastik Bandung.

H3: Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja etos kerja karyawan pada CV Jaya Plastik Bandung.

H4 : Terdapat pengaruh antara human relation dan terhadap etos kerja pada CV Jaya Plastik Bandung.