

## **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 merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

Menurut Davis dan Jhon (2009:78) "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.

Menurut Uchajana, (2009:63). Human Relation adalah hubungan manusiawi atau hubungan Insani' Ciri hakiki human relation bukan "Human" dalam pengertian wujud manusia, melainkan dalam proses rokhaniah yang tertuju

kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku dan lainlain aspek kejiwaan yang terdapat dalam diri manusia.

#### **2.1.1.2. fungsi human relation menurut djaja (Dalam Yuningsih 2011):**

Fungsi human relation bagi organisasi dan pelaksanaannya adalah identik dengan maksud dan tujuannya untuk di jadikannya human relation seperti yang telah dikemukakan oleh H.R. Danan Djaja:

1. Mencegah salah pengertian antara pemimpin dan bawahan
2. Mengembangkan kerjasama antara pemimpin dan bawahan
3. Dapat membentuk kelompok kinerja atau group dynamic atau team work yang efektif
4. Mengarahkan individu dalam kelompok kepada satu tujuan

#### **2.1.1.3. Hambatan Human Relation**

Hambatan human relation pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya human relation yang tidak disengaja dibuat oleh pihak lain tetapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan, misalnya gangguan kebisingan lalu lintas terhadap ceramah di sebuah tempat jalan raya merupakan rintangan yang objektif. Selanjutnya hambatan yang bersifat subjektif ialah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi. Gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, prejudice, tamak, iri hati, apatisisme dan sebagainya.

#### **2.1.1.4 faktor faktor human relation menurut:**

a. Faktor yang Mendasari Interaksi Sosial.

Menurut Santoso (2010: 166) interaksi sosial melibatkan individu secara fisik maupun psikologis. Faktor utama dalam proses internalisasi antara lain:

1. Imitasi adalah keadaan seseorang yang mengikuti sesuatu di luar dirinya/ meniru. Hal yang perlu diperhatikan sebelum meniru adalah mempunyai minat dan perhatian yang besar, sikap menjunjung tinggi, pandangan meniru akan memperoleh penghargaan sosial yang tinggi.

2. Sugesti adalah proses individu menerima cara pandang orang lain tanpa kritik lebih dulu. Syarat untuk mempermudah sugesti adalah: (1) hambatan berpikir, akibat rangsangan emosi proses sugesti diterima secara langsung; (2) pikiran terpecah-pecah/disasosiasi, mengalami pemikiran yang terpecahpecah; (3) otoritas/prestise, menerima pandangan dari seseorang yang memiliki prestise sosial tinggi; (4) mayoritas, menerima pandangan dari kelompok mayoritas; (5) kepercayaan penuh, penerimaan pandangan tanpa pertimbangan lebih lanjut.

3. Identifikasi adalah proses yang berlangsung secara sadar, irasional, berdasar perasaan, dan berkembang bahwa identifikasi berguna untuk melengkapi sistem norma-norma yang ada. Menurut Sigmund Freud “identifikasi” merupakan cara belajar norma dari orang tuanya.

4. Simpati adalah perasaan tertarik individu terhadap orang lain yang timbul atas dasar penilaian perasaan.

b. Faktor yang Menentukan Interaksi Sosial Cara seseorang melakukan interaksi sosial yaitu dengan menggunakan komunikasi antar individu atau komunikasi interpersonal. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan hubungan personal yang baik antara lain

#### **2.1.1.5 Indikator Human Relation Menurut: Uchjana. 2009:66**

1. Adanya komunikasi. Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antaranggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai. Pernahakan kita membayangkan apa yang terjadi dalam suatu tim apabila setiap anggota tim tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan anggota tim lainnya? Seberapa pun hebatnya kemampuan individu dalam suatu tim, mereka tidak akan ada gunanya apabila tidak dapat berkomunikasi antara yang satu dengan lainnya. Mereka hanya akan menjadi sebuah kelompok yang tidak tahu ke mana arah yang akan dituju. Keahlian mereka akan menjadi sia-sia apabila mereka tidak dapat mengkomunikasikannya dengan orang lain.
2. Adanya pengarahan. Pengarahan (directing) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, intruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi dan pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

3. Adanya keterbukaan. Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham. Komunikasi maksimal (keterbukaan total dan terlalu banyak komunikasi) sulit untuk mencapai sasaran yang diinginkan, serta adanya campur tangan orang lain dalam semua kegiatan akan menghambat lancarnya kegiatan yang ditentukan sebelumnya.
4. Adanya sikap saling menghargai. Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya. Misalnya pemberian reward yang berupa kenaikan jabatan, berupa bonus, ataupun berupa barang. Adanya perasaan tertentu yang menanggapi para karyawan bisa menghambat kegairahan bekerja, untuk itu komunikasi dua arah secara timbal balik adalah sangat penting dilakukan agar hubungan yang harmonis antara karyawan dan semua pihak dapat terbina dengan baik.
5. Adanya loyalitas. Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Individu dengan loyalitas tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal di organisasinya.

### **2.1.2 Pengertian lingkungan kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses

produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Nitisemito, (2004) dalam Arida, (2012) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayati (2011:2) “Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Menurut Gomes (2003:25) lingkungan kerja adalah proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau 5 nilai-nilai tertentu mengenai organisasi yang tidak akan lepas daripada lingkungan dimana organisasi itu berada, dan manusianya yang merupakan sentrum segalanya.

### **2.1.2.1 faktor faktor lingkungan kerja**

Menurut Subroto (2005:54), beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, antara lain:

- 1) Lingkungan kerja non fisik
  - a) Faktor lingkungan sosial

- b) Faktor status sosial
  - c) Faktor hubungan kerja dalam organisasi
  - d) Faktor sistem informasi
- 2) Lingkungan kerja fisik
- a) Faktor lingkungan tata ruang kerja
  - b) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

#### **2.1.2.2 Manfaat lingkungan kerja**

Menurut ishak dan tanjung (2003) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **2.1.2.3. Indikator lingkungan kerja menurut: (Nitisemito dalam Wulan, 2011)**

##### **a. Penerangan**

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja

yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

#### b. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

#### c. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

### **2.1.3 Pengertian Etos Kerja**

Menurut Sinamo (2011:35), etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik.

Menurut Priansa (2014:282), menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama.

Menurut Anoraga (2009:282) yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.

Bahwa dapat disimpulkan etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu bekerja lebih, guna memperoleh nilai hidup yang lebih baik.

### **2.1.3.1 Fungsi etos kerja**

1. Fungsi etos kerja sebagai pendorong timbulnya perbuatan.
2. Fungsi etos kerja sebagai penggairah dalam aktivitas.
3. Etos kerja berfungsi sebagai penggerak

### **2.1.3.2 faktor faktor etos kerja**

1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.

2. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

### 3. SosialPolitik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.

### 4. KondisiLingkungan/Geografis

Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

### 5. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

### 6. StrukturEkonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

### 7. MotivasiIntrinsikIndividu

Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi ialah individu yang bermotivasi tinggi, etos kerja merupakan sutau pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

### **2.1.3.3 Indikator etos kerja menurut: sinamo (2011)**

- a. Kerja adalah rahmat, bekerja tulus penuh rasa syukur.
- b. Kerja adalah amanah, bekerja penuh tanggung jawab.
- c. Kerja adalah panggilan, bekerja tuntas penuh integritas.
- d. Kerja adalah aktualisasi, bekerja keras penuh semangat.
- e. Kerja adalah ibadah, bekerja serius penuh kecintaan.
- f. Kerja adalah seni, bekerja cerdas penuh kreativitas.
- g. Kerja adalah kehormatan, bekerja tekun penuh keunggulan.
- h. Kerja adalah pelayanan, bekerja paripurna penuh kerendahan hati

### **2.1.4 Pengertian kinerja karyawan**

Menurut Khaerul Umam (2010:191) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Kinerja menurut Ruky yang dikutip oleh Mangkunegara (2010:6) adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan.

Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu. (Isnari Budiarti 2013:5).

Menurut Isnari Budiarti penilaian kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan yang dihasilkan dari perilaku nyata seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya didalam suatu perusahaan (2013:15).

Pengukuran kinerja adalah salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk menilai keberhasilan perusahaan dan digunakan sebagai dasar untuk menyusun sistem imbalan dalam perusahaan. (secasuma 1997 dalam isniar budiarti 2009:57)

Menurut nawawi (2006:63 dalam isniar budiarti 2015:30), kinerja adalah kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Robbins (2006), kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### **2.1.4.1 faktor-faktor kinerja karyawan Menurut A. Dale Timple (1992:31)**

faktor dalam kinerja yang terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1. faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang berhubungan dengan sifatsifat seseorang.
2. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

#### **2.1.4.2 Ciri-ciri dalam dimensi menilai kinerja menurut Bernardin dan Russel (1993:383)**

- a. Quality (Kualitas) Sejauh mana proses atau hasil dalam melakukan kegiatan dengan cara yang ideal, sesuai dengan cara yang ideal dalam melakukan aktivitas atau kegiatan yang memenuhi tujuan yang dimaksud.
- b. Quantity (Kuantitas) Jumlah yang dihasilkan, diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktifitas yang telah diselesaikan.

c. Timeliness (Ketepatan Waktu) Tingkatan di mana aktifitas telah diselesaikan, atau hasil yang telah diproduksi, dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktifitas lain.

d. Cost Effectiveness (Efektivitas Biaya) Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, teknologi, dan material dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil dan keuntungan yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit yang ada.

e. Need for Supervision (Perlu Pengawasan) Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau intervensi dari atasannya untuk mencegah hasil yang merugikan.

f. Interpersonal Impact (Dampak Interpersonal) Tingkatan dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama antar rekan kerja dan bawahan.

#### **2.1.4.3 Indikator kinerja karyawan menurut: Menurut Khaerul Umam (2010: 191)**

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas Biaya
5. Hubungan Antar Personal

## 2.1.5 Penelitian terdahulu

**Tabel 2.1**

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh human relation terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan  Kristanty Nadapdap	dimana secara bersama-sama human relation (hubungan antar karyawan) sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	X1 dan y nya terdapat persamaan yang sama.	Peneliti menggunakan variable human relation (x1) dan kinerja karyawan (Y)
2	Pengaruh human relation (hubungan antara manusia) kondisi lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Adijaya Mandiri Semarang  galihadi sucipto dan Azis Fathoni	Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja a. H3 = Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	Terdapat persamaan antara X1, X2, X3 dan Y nya tersebut	Peneliti menggunakan variabel x1, x2, x3 dan Y

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	<p>Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (Studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin)</p> <p>Hendry Wijaya</p>	<p>Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai thitung adalah sebesar 5.636 sedangkan ttabel 2,0262 dengan tingkat signifikan 0.000, oleh karena nilai thitung &gt; ttabel yaitu 5.636 &gt; 2,0262 dan signifikan 0.000 &lt; 0.05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya bahwa ada hubungan secara signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.</p>	<p>X<sub>2</sub> dan y nya terdapat persamaan</p>	<p>Peneliti menggunakan variabel lingkungan kerja (x<sub>2</sub>) dan kinerja karyawan (Y)</p>
4	<p>Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. AE</p> <p>Andri Hadiansyah dan Rini Purnamasari Yanwar</p>	<p>Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia.</p>	<p>Terdapat persamaan antara x<sub>3</sub> dan Y nya</p>	<p>Peneliti menggunakan variabel etos kerja (x<sub>3</sub>) dan kinerja karyawan (Y)</p>

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	<p>Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelanan Pajak Pratama Malang Utara)</p> <p>Nela Pima Rahmawanti Bambang Swasto dan Arik Prasetya</p>	<p>berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi <math>t_{0,001} &lt; \alpha_{0,05}</math>, maka dapat disimpulkan <math>H_1</math> diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).</p>	<p>Terdapat persamaan antara x2 terhadap Y nya</p>	<p>Terdapat persamaan antara x2 terhadap Y nya</p>
6	<p>Pengaruh Etos Kerja Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna</p> <p>Mouren Bawelle dan Jantje Sepang</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI cabang Tahuna. Hal ini berarti bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BRI cabang Tahuna yang merupakan salah satu bank yang beroperasi di wilayah Tahuna Kabupaten Kepulauan Sangihe. Faktor etos kerja yang pengaruhnya terbesar terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.</p>	<p>Terdapat persamaan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Peneliti menggunakan variabel etos kerja dan kinerja karyawan</p>

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	<p>Pengaruh Human Relations Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah</p> <p>Asrifah</p>	<p>Besar pengaruh dari Komunikasi terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai ilai koefisien determinasi dari dimensi komunikasi yakni sebesar 0,594, sehingga dapat dideskripsikan bahwa secara individual tingkat pengaruh komunikasi tergolong cukup kuat terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tengah.</p>	<p>Terdapat persamaan antara x1 dan Y nya dan sama sama berpengaruh.</p>	<p>Peneliti menggunakan variabel human relation (x1) dan kinerja karyawan (Y)</p>
8	<p>Analisi Pengaruh Human Relationship dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara</p> <p>Angreini Talumantak, Christoffel Kojo dan Lucky Dotulong</p>	<p>Pengaruh Human Relationship terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Prov. Sulawesi Utara, diperoleh hasil positif yaitu secara parsial melalui uji t Human Relationship berpengaruh secara signifikan</p>	<p>Terdapat persamaan antara x1 dan Y dan sama sama berpengaruh</p>	<p>Peneliti menggunakan varibel (x1) human relation dan kinerja karyawan (Y)</p>
9	<p>Studi Of Work Environment And Employees' Performance In Pakistan</p> <p>M. Imran Malik1, Ashfaq Ahmad2*, Soloman Fernando Gomez3 and Mumtaz Ali4</p>	<p>This study investigates the effect of work environment on performance of the employees. The data was collected and processed through SPSS to apply statistical tests, that is, descriptive statistics, Pearson's correlation and regression analysis to investigate the relationship of the selected variables. Demographic profile indicates that majority of respondents age is between 26 to 35 years.</p>	<p>Terdapat persamaan antara x2 lingkungan kerja dan kinerja karyawan Y</p>	<p>Peneliti menggunakan variabel x2 dan Y nya</p>

No	Judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	The Impact of islamic work etchic ON Employee Performance Testing Two Models Of Personality X and Personality Y  Awais Imam, Dr. Abdus Sattar Abbasi, Dr. Saima Muneer	The Structural Equation Modeling (SEM) was performed using SPSS 19 and AMOS 19. A correlation table with means and standard deviations is shown in Table 1. In initial data screening the assumptions of multivariate normality and linearity have been evaluated. The data proved linear and normally distributed with no missing values. Further there was no issue of multicollinearity as none of the correlation coefficient was greater than	Terdapat persamaan antara variabel x3 etos kerja dan kinerja karyawan Y	Peneliti menggunakan variabel x3 dan Y

## 2.2 kerangka pemikiran

Setiap perusahaan akan dihadapkan dengan era persaingan pasar global, dimana harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan-perusahaan diseluruh dunia. Dengan semakin meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing, setiap perusahaan juga dituntut untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan serta berusaha memenuhi apa yang diharapkan pelanggan dengan cara yang lebih untuk dapat memutuskan dari apa yang dilakukan perusahaan-perusahaan kompetitor. Untuk dapat menghadapi kompetisi agar bisa bertahan dan berhasil. Perusahaan harus mengelola secara

optimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat dicapai dengan maksimal dan berkesinambungan.

Untuk meningkatkan intensitas perusahaan salah satunya yaitu dengan adanya human relation maka pekerjaan yang diberikan dari perusahaan akan terjaga dengan baik untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu human relation sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bisa memecahkan permasalahan yang ada di dalam suatu perusahaan.

Demikian juga untuk lingkungan kerja yang dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun lingkungan kerja tidak muncul dengan sendirinya. Melainkan dibentuk oleh perusahaan itu sendiri, maka dari itu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki lingkungan yang bersih dan rapih. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang bersih dan rapih maka karyawan dapat bekerja dengan lebih giat untuk meningkatkan kinerja di suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut.

Etos kerja yang bersifat kebiasaan harmonis dapat mewujudkan kinerja karyawan yang semakin lebih baik dalam bekerja. Etos kerja merupakan pandangan sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang yang menyikapi pekerjaannya, motivasi yang melatar belakangi melakukan suatu pekerjaan. Hal ini berarti bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etos kerja merupakan perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

### **2.2.1 keterkaitan antar variable**

#### **2.2.2.1 Pengaruh Human relation terhadap kinerja karyawan variable X1 ke Y**

Menurut Angraeni talumantak dalam jurnal Analisis Pengaruh Human Relationship dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi dan

UMKM Provinsi Sulawesi selatan (2016). Pengaruh Human Relationship terhadap Kinerja karyawan diperoleh hasil positif yaitu secara parsial melalui uji t dan Human Relation juga berpengaruh secara signifikan.

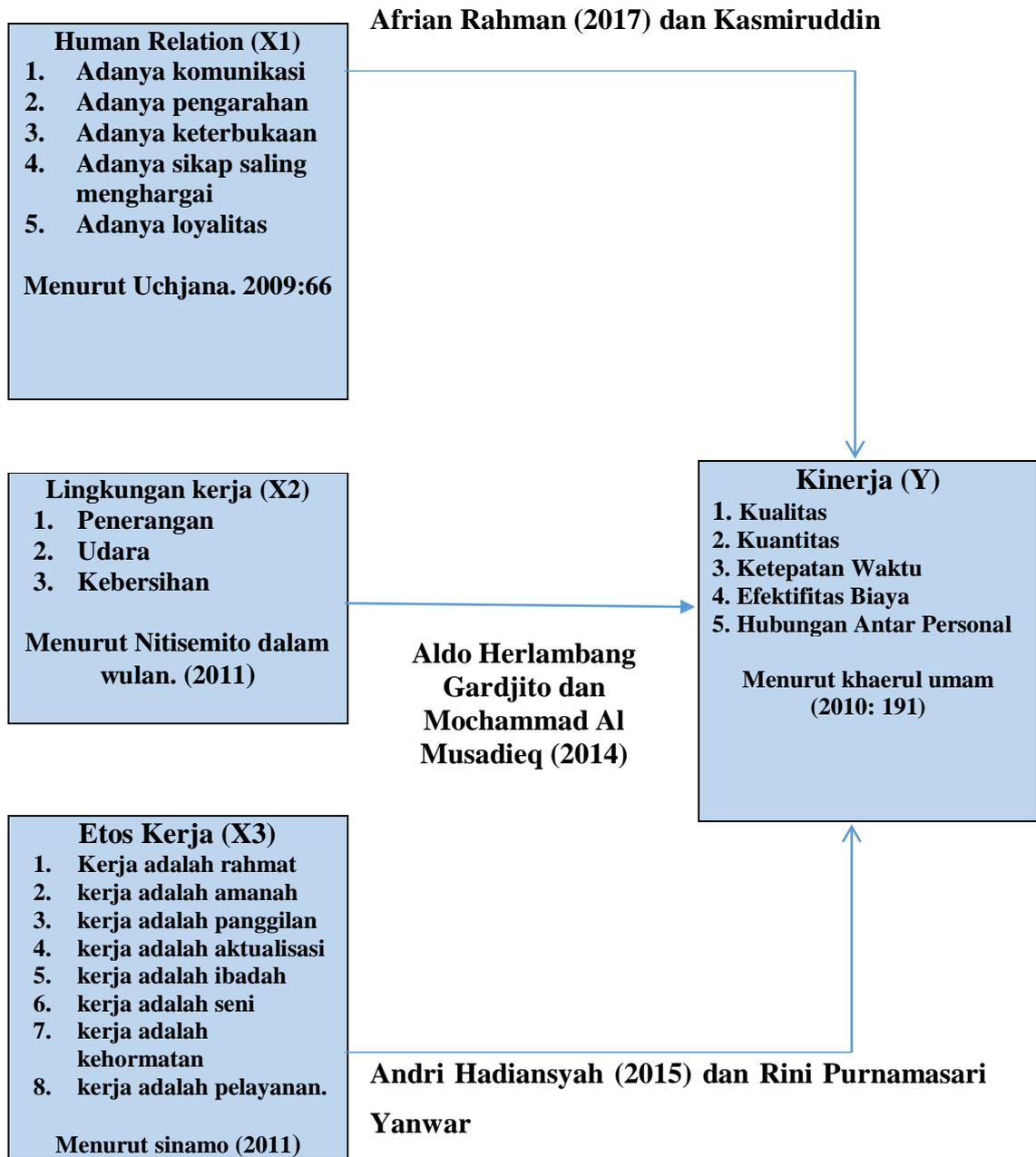
#### **2.2.2.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan /Variabel X2 terhadap Y**

Menurut Ardana (2012:208) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas”. Maksudnya jika produktivitas kerjanya tinggi maka kinerja karyawan pun akan semakin tinggi karena lingkungan kerja sendiri mencakup tempat kerja dan fasilitas-fasilitas lainnya.

#### **2.2.2.3 Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan variable X3 terhadap Y**

Menurut Mouren Bawelle dan Jantje Sepang dalam jurnal pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI Cabang Tahuna (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa etos kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etos kerja merupakan perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

### 2.2.2 Paradigma penelitian



### 2.3 Hipotesis Penelitian

Menurut Umi Narimawati (2007:73) "Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan antar variable yang akan diuji kebenarannya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan. Oleh Karena itu Hipotesis yang diajukan adalah:

Menurut sugiyono (2013:96) perumusan hipotesis merupakan langkah ketiga dalam penelitian setelah mengemukakan kerangka berpikir dan landasan teori. Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Hipotesis disusun dan di uji untuk menunjukkan benar atau salah dengan cara dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya.

Dari kerangka pemikiran teoritis yang diuraikan di atas, penulis mengajukan berbagai hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga human relation secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H2 : Diduga lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan
- H3 : Diduga etos kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan