

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KONDISI
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SUMBER ABADI BERSAMA
GONDANGLEGI MELALUI VARIABEL ETOS KERJA**

SKRIPSI



Oleh

KURNIA NURUL HIDAYAH

NIM: 14510041

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

**PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KONDISI
LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SUMBER ABADI BERSAMA
GONDANGLEGI MELALUI VARIABEL ETOS KERJA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

KURNIA NURUL HIDAYAH
NIM:14510041

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ABADI BERSAMA GONDANGLEGI MELALUI VARIABEL ETOS KERJA

SKRIPSI

Oleh

**KURNIA NURUL HIDAYAH
(14510041)**

Telah disetujui pada tanggal 13 Agustus 2018

Dosen Pembimbing,



**Dr. Siswanto, SE., M. Si
NIP 197509062006041001**

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



**Dr. Agus Sucipto, MM.
NIP 196708162003121001**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ABADI BERSAMA GONDANGLEGI MELALUI VARIABEL ETOS KERJA

SKRIPSI

Oleh

KURNIA NURUL HIDAYAH
NIM: 14510041

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Tanggal 9 Oktober 2018

Susunan Dosen Penguji**Tanda Tangan**

1. Ketua Penguji
Zaim Mukaffi, S.E., M.Si
NIP. 197911242009011007
2. Sekretaris/Pembimbing
Dr. Siswanto, SE., M.Si
NIP. 197509062006041001
3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH. M.Ag
NIP. 194909291981031004

()
()
()



Dibahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, M.M.
NIP. 19620816 2003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kurnia Nurul Hidayah
NIM : 14510041
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER ABADI BERSAMA GONDANGLEGI MELALUI VARIABEL ETOS KERJA

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 8 Oktober 2018

Hormat saya,

Kurnia Nurul Hidayah

NIM : 14510041

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur ku panjatkan kepada Allah Yang Maha Kuasa atas berkat dan Rahmat-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi dan mempersembhkannya teruntuk orang-orang tersayang,

Seluruh Keluarga terutama kedua Orang Tuaku, Bapak Soderi dan Ibu Sunarti yang tiada lelahnya mendoakanku, mendukungku baik secara moril maupun materiil, yang selalu memperjuangkanku, membesarkan dan mendidik ku dengan ketulusan yang tiada tara, serta Kakek dan Nenek yang ku sayangi. Terimakasih untuk segalanya,

Teruntuk Adik-Adik ku tercinta Khoirunnisa Al-Muthmainnah dan Ma'ruf Sidiq Arsalam yang selalu memberikan dukungan dan canda tawa setiap harinya karena kalian lah semangat ini tak pernah padam,

Sahabat yang ku sayangi Alfiani Rofiqoh, Lana Emilia, Zuhrotul Anwariyah, Syera Kartika, Nur Riska Agustina , dan Oche Risna Eka Tiari. Terimakasih untuk kalian yang selalu ada untuk ku,

Teman-teman Manajemen angkatan 2014 yang selalu memberi warna semasa dalam perkuliahan saya,

Seluruh rekan Orda Barlingmascakeb, serta seluruh rekan Orda Himalaya Kebumen

Semoga Allah SWT memberikan rahmat serta karunia-Nya pada mereka semua

Aamiin.....

MOTTO

Silaturahmi adalah jembatan kasih sayang. Menjembatani dua sisi yang berbeda terhubung dengan jiwa kasih dan sayang.

Jadikanlah silaturahmi dengan sesamamu sebagai warna-warni yang penuh keindahan, penuh kasih sayang, selalu damai dan menjaga kerukunan

Jagalah hubungan kita dengan manusia, tinggalkan hasad, dendam, takabur dan sebagainya, hubungkan kembali silaturahmi yang telah putus.

Kuburan adalah tempat yang paling sempit, maka luaskanlah dengan silaturahmi.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi Melalui Variabel Etos Kerja” dapat terselesaikan. Sholawat serta salam semoga tetap turunkan kehadiran baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni agama Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., M.Si selaku Wali Dosen.
5. Bapak Dr. Siswanto, M.Si selaku Dosen Pembimbing.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di Universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Bapak Yuris Permadiono, Selaku Kabag HRD&GA PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi, dan seluruh staf dan karyawan PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi yang telah meluangkan waktunya untuk membantu penyelesaian skripsi ini

8. Kedua Orang Tuaku Ayahanda Soderi dan Ibunda Sunarti yang senantiasa memberikan doa dan dukungan baik secara moriil maupun materiil
9. Saudara perempuan ku, Khoirunnisa Almuthmainnah dan Saudara laki-laki ku Ma'ruf Sidiq Arsalam, tentunya tak lupa juga seluruh keluarga besarku yang senantiasa memberikan doa serta dukungan baik secara moril dan spiritual
10. Seluruh teman-teman seperjuanganku, Alfiani Rofiqoh, Lana Emilia, Nur Riska Agustina, Oche Risna Eka Tiari yang telah berjuang bersama-sama untuk memperoleh gelar Sarjana serta yang senantiasa meluangkan waktu dan tenaganya untuk menemani dan memberikan semangat serta doa dalam penulisan skripsi ini.
11. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen angkatan 2014 yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
12. Seluruh teman-teman kontrakan kuning, alfi, lana, syera, zuhro, yang senantiasa meluangkan waktu dan memberi semangat.
13. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak mengalami kekurangan dan jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun semua pihak.

Malang, 8 Oktober 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATA	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab)	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Landasan Teoritis.....	24
2.2.1 Hubungan Antar Manusia (<i>Human Realtion</i>)	24
2.2.1.1 Pengertian <i>Human Relation</i>	24
2.2.1.2 Dimensi <i>Human Relation</i>	26
2.2.1.3 Teknik-Teknik <i>Human Relation</i>	27
2.2.1.4 Hambatan dalam <i>Human Relation</i>	31
2.2.1.5 <i>Human Relation</i> menurut perspektif Islam.....	32
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	34
2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	34
2.2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	36
2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik.....	37
2.2.2.4 Lingkungan Kerja Menurut Perspektif Islam.....	41
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	43
2.2.3.1 Pengertian Kinerja.....	43
2.2.3.2 Aspek-Aspek dalam Kinerja.....	44
2.2.3.3 Kinerja Menurut Perpsektif Islam.....	46
2.2.4 Etos Kerja.....	48
2.2.4.1 Pengertian Etos Kerja.....	48
2.2.4.2 Indikator Etos Kerja.....	50
2.2.4.3 Etos Kerja dalam Perspektif Islam.....	51

2.3 Hubungan antar Variabel.....	53
2.3.1 Hubungan antara <i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	53
2.3.2 Hubungan antara <i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja.....	55
2.3.3 Hubungan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	56
2.3.4 Hubungan antara <i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja melalui Variabel Etos Kerja.....	56
2.4 Model Penelitian.....	58
2.5 Hipotesis Penelitian.....	59
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	60
3.2 Lokasi Penelitian.....	61
3.3 Populasi dan Sampel	61
3.3.1 Populasi.....	61
3.3.2 Sampel.....	61
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	62
3.5 Data dan Jenis Data	63
3.6 Teknik Pengumpulan Data	63
3.6.1 Skala Pengukuran.....	64
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	65
3.8 Analisis Data	70
3.9 Model Analisis Data.....	70
3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	70
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	72
3.9.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	73
3.9.4 Uji Mediasi.....	74
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	76
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	76
4.2 Pembahasan Subjek Penelitian.....	79
4.2.1 Karakteristik Subjek Penelitian.....	79
4.2.2 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden.....	83
4.2.2.1 Variabel Bebas.....	83
4.2.2.2 Variabel Terikat.....	85
4.2.2.3 Variabel Intervening.....	86
4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	87
4.2.3.1 Uji Validitas.....	87
4.2.3.3 Uji Reliabilitas.....	89
4.2.4 Uji Asumsi.....	90
4.2.5 Uji Path.....	92
4.2.6 Pengembangan Diagram Jalur.....	92
4.2.7 Uji Mediasi.....	95
4.2.8 Pengujian Hipotesis.....	96
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	98
4.3.1 Pengaruh <i>Human Relation</i> terhadap Kinerja Karyawan	

PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi.....	98
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi.....	101
4.3.3 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi.....	102
4.3.4 Etos Kerja Memediasi <i>Human Relation</i> terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Abadi Bersama.....	105
4.3.5 Etos Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi.....	105
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	108
5.2 Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 3.1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan	64
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	65
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	80
Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Responden	80
Tabel 4.3 Usia Responden.....	81
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	82
Tabel 4.5 Jabatan Responden	82
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel <i>Human Relation</i> (X1)	83
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kondisi Lingkungan Kerja Fisik...	84
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan (Y)	85
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Item Variabel Etos Kerja	86
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas	87
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	89
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	91
Tabel 4.13 Hasil Uji Linearitas Variabel	91
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	94
Tabel 4.15 Hasil Uji Mediasi.....	95
Tabel 4.16 Pengujian Hipotesis.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Model Penelitian.....	59
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	79
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	90
Gambar 4.3 Pengembangan Diagram Jalur.....	93



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 Uji Validitas
- Lampiran 3 Uji Reliabilitas
- Lampiran 4 Uji Asumsi
- Lampiran 5 Analisis Path
- Lampiran 6 Surat Setelah Melakukan Penelitian
- Lampiran 7 Bukti Konsultasi
- Lampiran 8 Biodata Peneliti



ABSTRAK

Hidayah, Kurnia Nurul. 2018, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi Melalui Variabel Etos Kerja”

Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Kata Kunci : *Human Relation*, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan, Etos Kerja

Di zaman yang serba modern ini perusahaan-perusahaan dituntut untuk selalu berkembang dan mampu bersaing mengikuti kemajuan zaman agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan baik. Tidak bisa dipungkiri untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam perusahaan juga harus dilihat bagaimana kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *human relation* dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi melalui variabel etos kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah staf dan karyawan bagian produksi PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel pada penelitian ini diambil dengan teknik *proportional random sampling*, yang berjumlah 88 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, dan analisis data yang digunakan adalah pendekatan analisis jalur (*path analysis*).

Hasil menunjukkan bahwa *human relation* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian etos kerja memediasi *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Hidayah, Kurnia Nurul. 2018, Thesis. Title: "Effect of *Human Relations* and Conditions of Physical Work Environment on Employee Performance PT Sumber Abadi Gondanglegi Through Joint Work Ethic Variables"

Supervisor : Dr. Siswanto, SE., M.Si

Keywords : *Human Relations*, Environment Physical Work, Employee Performance, Work Ethic

In this modern era of the all companies are required to always grow and compete to follow the progress of the times in order to achieve the objectives of the company are well , It is undeniable to achieve high productivity in companies is also to be seen how the performance of employees in the company. This study aims to determine how much influence *human relations* and working conditions on the performance of employees of PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi through variable work ethic.

The population in this study is the staff and employees of the production of PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi. This study uses a quantitative research. Samples were taken by technique, *proportional random sampling* which amounts to 88 employees. Data analysis method used is descriptive analysis, and analysis of the data used is approach (*path analysis*).

The results show that *human relations* can significantly affect the performance of employees. Instead of physical work environment does not affect the performance of employees. While the work ethic affect the performance of employees. Then mediate work ethic *human relations* and physical work environment on employee performance.

المخلص

الهداية، كورنيا نورل. عام 2018، أطروحة. العنوان: "أثر العلاقات الإنسانية وشروط بيئة العمل على أداء الموظف PT Sumber العبادي Gondanglegi من خلال أخلاقيات العمل المشترك المتغيرات"
المشرف: د. . سيسوانتو، S.E، M.Si
كلمات: العلاقات الإنسانية، بيئة العمل المادية، أداء الموظفين، وأخلاقيات العمل

يطلب منفي هذا العصر الحديث من جميع الشركات أن ينمو دائما والتنافس لمتابعة التقدم من الأوقات من أجل تحقيق أهداف الشركة بشكل جيد ، مما لا شك فيه أن تحقيق إنتاجية عالية في الشركات أيضا أن نرى كيف أداء العاملين في الشركة. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد مدى تأثير العلاقات الإنسانية وظروف العمل على أداء الموظفين من PT Sumber العبادي بيرساما Gondanglegi من خلال أخلاقيات العمل المتغيرة.
السكان في هذه الدراسة هو الموظفين والعاملين في إنتاج PT Sumber العبادي بيرساما Gondanglegi. تستخدم هذه الدراسة البحث الكمي. تم أخذ عينات بواسطة النسي، أخذ العينات العشوائية تقنية والذي يصل إلى 88 موظفا. طريقة تحليل البيانات المستخدمة هو التحليل الوصفي، وتحليل البيانات المستخدمة هو نَحج (تحليل المسار). وتبين النتائج أن العلاقات الإنسانية يمكن أن تؤثر تأثيرا كبيرا على أداء العاملين. بدلا من بيئة العمل المادية لا يؤثر على أداء العاملين. في حين أن أخلاقيات العمل تؤثر على أداء العاملين. ثم توسطت عملا لأخلاقية العلاقات الإنسانية بيئة العمل والبدنية على أداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya suatu perusahaan pasti tidak terlepas dari Sumber Daya Manusianya. Sumber daya manusia yang unggul dan kompeten pasti akan menghasilkan kemajuan yang pesat untuk perusahaannya. Di zaman yang serba modern ini perusahaan-perusahaan dituntut untuk selalu berkembang dan mampu bersaing mengikuti kemajuan zaman agar dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan baik. Tidak bisa dipungkiri untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam perusahaan juga harus dilihat bagaimana kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja merupakan wujud nyata suatu prestasi karyawan yang harus ditampilkan semua orang dalam bekerja di dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting karena kinerja merupakan upaya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Moeheriono menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran berkaitan dengan tingkat pencapaian hasil pelaksanaan program berbagai aktivitas atau peraturan dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang tepat dalam suatu organisasi. Hal-hal yang berkaitan dengan kinerja dapat dilihat apabila suatu individu atau kelompok pekerja memiliki kriteria-kriteria keberhasilan yang akan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi. Karena hal tersebut, bila tanpa adanya visi dan misi yang jelas serta target yang harus dicapai dalam aktivitas perusahaan, maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan pada pada suatu organisasi tidak mungkin dapat

mencapai target keberhasilan yang telah ditetapkan dengan kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan (Moeheriono, 2010: 60).

Menurut Cambel (1993) dalam Amir (2015: 86) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu secara langsung dan tidak langsung yang dapat memotivasi terciptanya sebuah kinerja yang baik. Faktor langsung terdiri atas pengetahuan deklaratif (*declaratif knowledge*), pengetahuan dan keterampilan dan prosedural (*procedural knowledge and skills*), dan motivasi. Dalam pengetahuan deklaratif terdiri dari pengetahuan tentang fakta, kaidah, peraturan, tujuan perusahaan, dan tentang potensi dirinya. Pengetahuan dan keterampilan prosedural meliputi perilaku psikomotorik, keterampilan fisik, keterampilan inter personal yang meliputi komunikasi, persuasi, berbahasa asing, kepemimpinan dan seterusnya.

Komunikasi merupakan suatu hal yang sangat penting. Hal itu disebabkan karena komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan komunikasi memiliki hubungan yang erat dengan hubungan antar manusia (*Human Relation*). Human relation disini merupakan hubungan komunikasi antar sesama manusia dalam suatu perusahaan. Dengan adanya komunikasi tersebut manusia dapat saling berinteraksi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan bekerja sama dengan yang lainnya dengan adanya komunikasi itu dapat terjalinnya hubungan kerja yang baik di dalam suatu organisasi (Effendy, 1993: 50). Human relations adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh manusia satu dengan yang lainnya secara *face to face* dalam keadaan bekerja maupun dalam organisasi kekaryaan dengan tujuan untuk menciptakan kegairahan dan

aktivitas bekerja dengan semangat kerjasama yang tinggi agar lebih produktif dengan perasaan senang dan berpuas hati (Effendy, 1993:50).

Menurut Saputro dan Fathoni (2017) bahwa *Human relation* (hubungan antar manusia) adalah salah satu syarat utama dalam menciptakan komunikasi agar mencapai keberhasilan, baik yang dilakukan antar perorangan maupun komunikasi yang dilakukan dalam perusahaan atau instansi tertentu. Pembawaan seseorang untuk menjalin hubungan yang baik (*human relation*) antar pekerja maupun pimpinan di perusahaan hal itu akan membantu terjalinnya komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal yang baik (Saputro dan Fathoni, 2017).

Selain Hubungan antar manusia (*Human Relation*), Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain yaitu Lingkungan Kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Amir (2015) yang menyatakan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja secara tidak langsung misalnya, pendidikan yang membangun pengetahuan, pelatihan yang membentuk keterampilan, kemampuan yang disalurkan melalui regulasi atau sikap kerja, kepribadian yang mewarnai tampilan seseorang dalam lingkungan kerja, sikap, motivasi dan seterusnya. Adapun, bentuk pengaruh aspek afektif, yang merupakan suasana kejiwaan seseorang, dan pengaruh lingkungan yang memberikan aspek kontekstual lebih bersifat 'moderating', mendorong, atau memfasilitasi terciptanya kinerja (Amir, 2015: 86-87).

Ketika hubungan antar manusia di dalam suatu perusahaan baik maka akan terciptanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi kerja adalah segala keadaan berkaitan dengan aspek fisik, psikologis dan peraturan kerja yang dapat

menyebabkan terjadinya pengaruh atas pencapaian produktivitas kerja maupun kepuasan (Mangkunegara, 2006: 105). Pribadi yang kuat dan lingkungan yang kondusif adalah modal penting untuk menciptakan kinerja yang tinggi (Amir, 2015: 88). Menurut teori Rivai, dkk, (2014: 447) kinerja yaitu suatu gambaran kondisi secara utuh suatu perusahaan selama periode waktu tertentu, hal itu merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang ada dalam perusahaan (Helfert, 1996). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi sebuah kinerja dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Produktivitas akan tercapai jika sumber daya manusia ditempat tersebut dapat membangun kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik, tertata, nyaman dan menyenangkan merupakan hal yang berpengaruh bagi para karyawan dalam bekerja terlebih jika kondisi lingkungannya. Kondisi lingkungan kerja tersebut meliputi lingkungan kerja secara fisik. Kondisi fisik kerja mencakup tata ruangan, penerangan (cahaya), suara, warna, dan yang lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Thooyibah (2016), diketahui berdasarkan analisis data bahwa *Human Relation* dan kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kudos Istana Furniture Kudus. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadillah (2015) berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa variabel *human relation* mempunyai pengaruh yang positif signifikan

terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dafam Semarang.

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya untuk mendapatkan tingkat perkembangan karyawan yang setinggi-tingginya, hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatupaduan sumber daya manusia secara efektif atau tujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja (Sunyoto, 2013: 1).

Kemudian menurut pendapat Prabowo (2008) bahwa etos kerja dapat dibentuk jika adanya dorongan-dorongan untuk dapat melakukan suatu kegiatan-kegiatan dalam bidang pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Faktor-faktor berikut ini dapat membentuk terjadinya etos kerja yang baik antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi atau kondisi fisik dari lingkungan kerja tersebut, keamanan kerja yang aman, keadaan sosial lingkungan kerja yang stabil, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri dari lingkungan kerja itu sendiri, faktor kepemimpinan yang bijaksana, pemberian insentif yang maksimal akan memberi kebahagiaan tersendiri bagi para pekerja (Prabowo, 2008).

Dalam bekerja memiliki etos kerja yang tinggi merupakan hal yang sangat penting, dengan begitu setiap karyawan memiliki motivasi yang sangat tinggi untuk mencapai tujuan yang ingin diraih agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Jika etos kerja ini ada dalam diri setiap karyawan maka dalam melaksanakan tugas-tugasnya maka akan mempengaruhi kinerjanya. Jika para karyawan dalam suatu perusahaan atau

organisasi maupun instansi memiliki etos kerja yang rendah, hal itu akan mempengaruhi perusahaan misalnya kerugian yang besar. Hal tersebut dikarenakan karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dengan memanfaatkan seluruh kemampuan yang ada pada dirinya. Begitupun jika etos kerja yang ada pada diri seorang karyawan tinggi maka hal itu dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal sehingga dapat tercapainya prestasi kerja di perusahaan. Dengan begitu kinerja karyawan akan maksimal dalam melaksanakan pekerjaan mereka di waktu yang akan datang (Rukmana, 2010).

Berdasarkan penelitian tentang etos kerja yang dilakukan Muliyani (2012), dari hasil tersebut dinyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif antara *Human Relation* dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap Etos Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan Arifah (2015) menyatakan bahwa hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen, apabila etos kerja karyawan disuatu perusahaan menurun, secara otomatis kinerja karyawan juga akan menurun.

Selain Hubungan antar manusia (*Human Relation*) dan Kondisi Lingkungan Kerja, Kinerja juga dipengaruhi oleh Etos Kerja. Menurut Djakfar (2012) Di dalam suatu perusahaan segala aktivitas kerja berkaitan dengan bisnis terkait dengan kerja produktif. Kerja yang produktif membutuhkan etos kerja yang baik. Apalagi dalam kondisi sosial yang berubah dengan cepat yang menjadikan materi sebagai parameter keberhasilannya sehingga dapat mengikis landasan moral

ataupun nilai-nilai agama. Terlebih lagi dengan adanya perkembangan dan penyebaran sikap individualis manusia (*ananiyah*) yang semakin meluas ditandai dengan sikap mementingkan diri sendiri dan lebih mengutamakan hasil daripada proses (Djakfar, 2012: 88).

Berdasarkan penelitian tentang Kinerja yang dilakukan oleh Saputro dan Fathoni (2017), dari hasil tersebut dinyatakan bahwa melalui pengujian hipotesis, Etos Kerja terbukti membawapengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang.

Tetapi hasil yang berbeda disampaikan oleh Febriani (2014), dari perhitungan berdasarkan data bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Kapten Muslim Medan. Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, terdapat perbedaan terkait pengaruh hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berangkat dari penelitian tersebut peneliti berasumsi bahwa *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian pada PT. Sumber Abadi Bersama Gondanglegi.

PT. Sumber Abadi Bersama (PT. SAB) adalah perusahaan bergerak dalam bidang produksi kayu lapis (plywood). PT. SAB secara fisik pembangunannya dimulai pada tanggal 18 Maret 2013 berdasarkan Akte Notaris No. 41 tanggal 24 Januari 2013 diresmikan pada tanggal 02 November 2013, dan beroperasi secara komersial saat itu juga. PT. SAB terletak di Jl. Banyulegi 1 Rt.032/ Rw.004 Desa

Ketawang, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang. Berjarak ± 65 km sebelah selatan Kota Malang dengan luas area keseluruhan mencapai $\pm 2,1$ Ha.

Berdasarkan fenomena yang telah teridentifikasi berkaitan dengan hubungan antar manusia (*Human Relation*) di perusahaan tersebut sudah cukup baik, tetapi masih terdapat sedikit masalah berkaitan dengan keluar masuknya seorang karyawan dikarenakan hubungan antar karyawan yang tidak harmonis disebabkan pekerjaan yang ada di perusahaan tersebut merupakan kerjasama yang berpasangan. Jadi, antara kedua orang tersebut tidak adanya kecocokan pada saat melakukan kerjasama dengan alasan pekerja yang satu tidak rajin, kurang cekatan dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Abadi Bersama Gondanglegi melalui variabel etos kerja. Oleh karena itu, judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Human Relation* (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Abadi Bersama Gondanglegi melalui Variabel Etos Kerja.” Studi pada PT. Sumber Abadi Bersama Gondanglegi.

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung ?

2. Apakah *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel etos kerja secara tidak langsung ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan meneliti pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan secara langsung
2. Untuk menguji dan meneliti pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui variabel etos kerja secara tidak langsung

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya ilmu manajemen, konsentrasi Sumber Daya Manusia yang membahas mengenai Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Abadi Bersama Gondanglegi melalui Variabel Etos Kerja.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi staf dan karyawan dilapangan mengenai Pengaruh *Human*

Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Abadi Bersama Gondanglegi melalui Variabel Etos Kerja

3. Bagi Universitas

Manfaat penelitian bagi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, diharapkan dapat memberikan input dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen, konsentrasi Sumber Daya Manusia yang membahas tentang Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Abadi Bersama Gondanglegi melalui Variabel Etos Kerja.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian terdahulu

Fadillah (2015), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Human Relation* (Hubungan antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang. Variabel dari penelitian tersebut adalah *Human Relation* (Hubungan antar Manusia) (X1), Kondisi Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat, teknik analisis yang digunakan adalah Pengujian asumsi klasik analisis regresi, Uji validitas dan Uji reliabilitas, dan Uji t, dan Uji F. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian dapat diketahui *human relation* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dafam Semarang.

Saputro dan Fathoni (2017), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis pengaruh *Human Relation* (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang. Variabel dari penelitian tersebut adalah *Human Relation* (Hubungan antar Manusia) (X1), Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2). Untuk mencapai hasil yang akurat, teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda yang mencakup Uji F, Uji T, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi. Semua data diolah dengan menggunakan Program SPSS 20.0 yang terlebih dahulu diuji menggunakan Uji

Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi dan Uji Multikolinieritas. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Human Relation, kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja, etos kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Susanti, dkk (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Human Relation* (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). Variabel dari penelitian tersebut adalah *Human Relation* (Hubungan antar Manusia) (X1), Kondisi Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji T, dan Uji F. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Muliyani (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan. Variabel dari penelitian tersebut adalah *Human Relation* (Hubungan antar manusia) (X1), Kondisi Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Etos Kerja (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis data Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, Uji Multikolinearitas, Heterokedasitas dan Autokorelasi. Dari hasil penelitian tersebut

dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif antara *Human Relation* dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap Etos Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan.

Thoyyibah (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Human Relations* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Kudus Istana Furniture Kudus. Variabel dari penelitian tersebut adalah *Human Relation* (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, Uji F, Uji T. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa ada pengaruh sebesar 49,2% antara *human relations* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kudus Istana Furniture Kudus.

Arifah (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Human Relation* (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. Variabel dari penelitian tersebut adalah *Human Relation* (Hubungan antar Manusia) (X1), Kondisi Lingkungan Fisik (X2) dan Etos Kerja Karyawan (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Dari penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, apabila etos

kerja karyawan disuatu perusahaan menurun, secara otomatis kinerja karyawan juga akan menurun.

Rukmana (2010) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Human Relation* (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal. Variabel dari penelitian tersebut adalah *Human Relation* (Hubungan antar Manusia) (X1), Kondisi Fisik Lingkungan (X2), Etos Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2). Untuk mencapai hasil yang akurat teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji T, dan Uji F. Dari penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis secara parsial dari setiap jalur menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Etos Kerja terhadap Kinerja. Selanjutnya, Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Fisik Lingkungan masing-masing tidak memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

Muchtar (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance Of Employees of the University PGRI Ronggolawe Tuban*. Variabel dari penelitian tersebut adalah Motivation (X1), Work Enviroment (X2), dan Performance of Employees (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda, Uji T, dan Uji F. Dari penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis adalah pada variabel lingkungan diperoleh nilai $t = 2,376$; dan $p = 0,021$ ($p < 0,05$), yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jayaweera (2015) dalam penelitiannya yang berjudul *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A study of Hotel Sector in England*. Variabel dari penelitian tersebut adalah Work Enviromental (X), Job Performance (Y) dan Work Motivation (Z). Untuk mencapai hasil yang akurat teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Realibilitas, Analisis Deskriptif dan Analisis Korelasi. Dari penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis adalah hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keduanya faktor lingkungan kerja dan kinerja kerja.

Khamsi dan Largani (2014) dalam penelitiannya yang berjudul *Explanation of Human Relations Status Based On Performance Components of Principals*. Variabel dari penelitian tersebut adalah Human Relation (X) dan Performance Components (Y). Untuk mencapai hasil yang akurat teknik analisis data yang digunakan adalah uji signifikansi koefisien korelasi pearso, regresi stepwise, regresi beta, regresi, dan uji t. Dari penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis adalah Hubungan antar manusia (*Human Relation*) memiliki pengaruh signifikan terhadap komponen kinerja pada Kepala sekolah dasar di Provinsi Mazandaran Barat Iran.

Yanti (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Organization Citizenship Behavior (OCB), Human Relation, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Pangkalpinang*. Variabel dari penelitian tersebut adalah *Organization citizenship behavior* (X1), *Human Relation* (X2), Iklim Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk

mencapai hasil yang akurat teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji f. Dari penelitian tersebut maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis adalah Variabel Human relation berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama, Tahun	Variable	Teknik Analisis	Hasil
1	Pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang.	Annisa Ayu Fadillah (2015)	<i>Human Relation</i> (Hubungan antar Manusia) (X1), Kondisi Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).	Pengujian asumsi klasik analisis regresi, Uji validitas dan Uji releabilitas, dan Uji t, dan Uji F.	- Human relation mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. - Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. - Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Judul	Nama, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
2.	Analisis pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang	Galih Adi Saputro dan Azis Fathoni (2017)	<i>Human Relation</i> (Hubungan antar Manusia) (X1), Kondisi Fisik Lingkungan Kerja (X2), Etos Kerja (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2)	Regresi linear berganda yang mencakup Uji F, Uji T, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi, Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi dan Uji Multikolinieritas	- Human Relation tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. - Hasil variabel Kondisi Fisik Lingkungan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja - Etos Kerja terbukti membawa pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja. - Human Relation, kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja, etos kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.
3	Pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Eka Cahyani Putri Susanti, dkk (2014)	<i>Human Relation</i> (Hubungan antar Manusia) (X1), Kondisi Lingkungan	Analisis statistik deskriptif dan inferensial dengan menggunakan	- Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa rata-rata responden menilai komunikasi, kondisi fisik

Tabel 2.1
 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Judul	Nama, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
	Karyawan (Studi pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan).		Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).	analisis regresi linier berganda, Uji T, dan Uji F	<p>- lingkungan kerja, kondisi non fisik lingkungan kerja, dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan sangat baik.</p> <p>- Hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa hipotesis I diterima. Variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi non fisik lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 68,6%</p> <p>- Sedangkan pengujian</p>

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Judul	Nama, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
					- analisis regresi linier berganda secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa hipotesis II diterima, yang menyatakan bahwa variabel komunikasi, kondisi fisik lingkungan kerja, dan kondisi non fisik lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara	Sri Mulyani (2012)	<i>Human Relation</i> (Hubungan antar manusia) (X1), Kondisi Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Etos Kerja (Y).	Teknik analisis data Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, Uji Multikolin earitas, Heteroked asitas dan	- Koefisien determinan menyatakan bahwa variabel <i>Human Relation</i> dan kondisi lingkungan kerja fisik sebesar 55,7% dan selebihnya 44,3%

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Judul	Nama, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
	Cabang Cemara Medan			Autokorelasi.	dipengaruhi oleh faktor lain. - <i>Human Relation</i> dan kondisi lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan. - Terdapat pengaruh yang positif antara <i>Human Relation</i> dan kondisi lingkungan kerja fisik terhadap Etos Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan.
5.	Pengaruh <i>Human Relations</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Kudus Istana	Dzurriyatut Thoyyibah (2016)	<i>Human Relation</i> (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi liner	- <i>Human relations</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. - Lingkungan kerja berpengaruh

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Judul	Nama, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
	Furniture Kudus.			berganda, Uji F, Uji T	positif terhadap kinerja karyawan. <i>Human relations</i> dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. PT. Kudus Istana Furniture.
6.	Pengaruh <i>Human Relation</i> (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen.	Nur Arifah (2015)	<i>Human Relation</i> (Hubungan antar Manusia) (X1), Kondisi Lingkungan Fisik (X2) dan Etos Kerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi	Variabel <i>Human Relation</i> (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y). Variabel Kondisi Lingkungan Fisik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) dan pengaruhnya paling dominan terhadap variabel Etos Kerja (Y). Variabel Kondisi Lingkungan

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Judul	Nama, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
					- Fisik merupakan factor yang lebih utama dibandingkan dengan variabel <i>Human Relation</i> dalam mempengaruhi variabel Etos Kerja.
7	The Influence of Motivation and Work Environment on The Performance Of Employees of the University PGRI Ronggolawe Tuban.	Muchtar (2016)	Motivation (X1), Work Enviroment (X2), dan Performanc e of Employees (Y).	Regresi Linear Berganda, Uji T, dan Uji F	- Ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PGRI University RonggolaweTuban. - Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. - Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
8.	Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A	Thushel Jayaweera (2015)	Work Enviroment al (X), Job Performanc e (Y) dan Work Motivation (Z).	Uji Realibilitas, Analisis Deskriptif dan Analisis Korelasi	- Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Judul	Nama, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
	study of Hotel Sector in England.				- kerja dan kinerja dan motivasi kerja menengahi hubungan antara kondisi kerja dan kinerja - Ada Hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja kerja pekerja hotel.
9.	Explanation of Human Relations Status Based On Performance Components of Principals	Zahra Hassanzadeh Khamisi dan Mahmood Samadi Largani (2014)	Human Relation (X) dan Performane Componens (Y)	Uji signifikani koefisien korelasi pearso, regresi stepwise, regresi beta, regresi, dan uji t	- Hasil pengujian hipotesis adalah Hubungan antar manusia (<i>Human Relation</i>) memiliki pengaruh signifikan terhadap komponen kinerja pada Kepala sekolah dasar di Provinsi Mazandaran Barat Iran.
10.	Pengaruh <i>Organization Citizenship Behavior (OCB)</i> , <i>Human Relation</i> , dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja	Nopry Yanti (2016)	<i>Organizational citizenship behavior (X1)</i> , <i>Human Relation (X2)</i> , Iklim	Analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji	- Secara parsial Variabel X1 (OCB) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) - Secara parsial

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

No	Judul	Nama, Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
	Karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Pangkalpinang		Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).	normalitas, uji multikolin earitas, uji heterokeda stisitas, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji f	Variabel X2 (<i>Human Relation</i>) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) Secara parsial Variabel X3 (iklim organisasi) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) Secara Simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*)

2.2.1.1 Pengertian *Human Relation*

Dalam mengartikan dan mencari sebuah perkataan dalam bahasa Indonesia yang benar-benar tepat sebagai terjemahan dari istilah *human relation* itu tidak mudah. Ada yang menerjemahkannya menjadi “hubungan manusia” dan ada pula yang mengalihbahasakannya menjadi “hubungan antar manusia”. Menurut bahasa terjemahan tersebut mungkin tidak salah, tetapi kedua-duanya tidak mengandung

makna yang sebenarnya yang dikandung oleh *human relation* itu. Yang kemudian pada istilah “hubungan manusia” maupun “hubungan antar manusia” tidak terdapat ciri hakiki *human relation*.

Ciri-ciri dari *human relation* bukan “*human*” dalam pengertian wujud manusia (*human being*), tetapi dalam makna proses rohaniyah yang tertuju kepada kebahagiaan berdasarkan watak, sifat, perangai, kepribadian, sikap, tingkah laku, dan lain-lain aspek kejiwaan yang terdapat pada diri manusia. Karena itu, terjemahan yang paling mendekati makna dan maksud *human relation* adalah *hubungan manusiawi* atau *hubungan insani* (Effendy, 1993: 40-41)

Kemudian hubungan manusiawi terbagi menjadi dua macam yaitu hubungan manusiawi dalam arti luas dan hubungan manusiawi dalam arti sempit: (Effendy, 1993: 48-50)

1. Hubungan manusiawi dalam arti luas

Hubungan manusiawi dalam arti luas adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. Jadi *human relation* dalam arti luas dapat dilakukan dimana saja: di tempat kerja, di rumah, di jalan, di pasar, di toko, di dalam bus, dalam kereta api dan sebagainya.

2. Hubungan manusiawi dalam arti sempit

Hubungan manusiawi dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi keorganisasian (*work*

organization) dengan tujuan untuk menciptakan kegairahan dan aktivitas bekerja dengan semangat kerjasama yang tinggi sehingga bekerja dengan hasil yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

2.2.1.2 Dimensi Human Relation

Menurut Jalaluddin (1999) dalam Rukmana (2010), ada beberapa indikator yang dapat menjadi tolak ukur *human relation* antara lain sebagai berikut:

1) Kebutuhan untuk bekerjasama

Hal tersebut berkaitan dengan adanya kewajiban untuk bekerjasama di dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang karyawan agar tujuan dapat tercapai, hal tersebut harus dilakukan untuk semua karyawan baik karyawan biasa maupun atasan.

2) Kesiapan mental

Dalam perusahaan setiap pekerja dianjurkan mempersiapkan mental agar siap menghadapi tekanan atau aturan dalam perusahaan ketika melakukan suatu pekerjaan dan menjalankannya sesuai dengan perintah dari atasan dengan tujuan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

3) Pengendalian Emosional

Dalam hal ini pengendalian emosional memiliki maksud bahwa ketika seorang karyawan bekerja maka harus bisa mengontrol keadaan yang ada dalam dirinya misalnya dapat mengendalikan emosional yang terjadi dalam diri seorang karyawan. Hal itu dilakukan agar dapat terciptanya suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan.

2.2.1.3 Teknik-Teknik Hubungan antar Manusia (*Human Relation*)

Terjalannya hubungan antar manusia untuk dapat menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi dapat dilakukan untuk meminimalisir salah pengertian dan mengembangkan sifat tabiat manusia dari segi konstruktif (Effendy, 1993).

Dalam kehidupan di dunia kerja yang terkadang terdapat masalah antar sesama pekerja, hubungan manusiawi ini bukan untuk dijadikan solusi yang harus dilakukan untuk menyembuhkan orang yang mengalami frustrasi. Frustrasi adalah rasa kecewa yang disebabkan karena kekecewaan terhadap sesuatu yang disebabkan oleh kegagalan dalam menghadapi suatu masalah, kegagalan tidak terlaksanakannya suatu keinginan dalam diri pribadi seseorang dan masalah tersebut tidak bisa dipecahkan olehnya. Dalam kehidupan sehari-hari mulai bangun tidur misalnya siapa pun tidak akan bisa menghindari masalah dan tidak akan terlepas dari datangnya suatu masalah, terkadang ada masalah yang mudah untuk dipecahkan, tetapi ada juga yang sulit untuk menemukan solusi yang tepat. Begitupun ketika datangnya suatu masalah bagaimanapun pasti akan diusahakan agar cepat selesai dan kemudian masalah tersebut hilang. Sebagai manusia kita tidak akan membiarkan hidupnya dirundung oleh masalah. Kemudian setiap masalah setiap manusia tidak akan pernah sama dengan yang lain. Cara untuk memecahkan masalahnya pun akan selalu berbeda.

Misalnya sakit, anak tidak lulus ujian, motor rusak atau kecelakaan, lamaran kerja tidak diterima, terjerat hutang dan tidak mampu membayarnya, permohonan atas sesuatu hal yang ditolak, tidak dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan

yang diembannya, dan lain sebagainya. semua masalah tersebut dapat mengakibatkan seseorang mengalami frustrasi.

Orang yang menderita frustrasi dapat dilihat gejalanya melalui tingkah laku orang tersebut misalnya, ada yang merenung, sedih, putus asa, menjadi pendiam, menutup diri dari pergaulan, bertingkah laku aneh, tidak berdaya, suka menutupi ketidakmampuannya dalam mengatasi kegagalan, berfantasi diri, mencari kompensasi. Apabila frustrasi dialami seorang karyawan, maka sudah sepantasnya sebagai seorang pimpinan berlaku bijaksana, apabila seorang karyawan bertingkah laku yang tidak senonoh atau suka marah-marah, tidak pantas bagi seseorang untuk melakukan kekerasan. Dengan begitu betapa pentingnya peran hubungan manusiawi ini sangat diperlukan.

Dimana seorang pemimpin harus membawa karyawannya atau si penderita masalah ke situasi masalah ke dalam situasi penyelesaian masalah (problem solving behavior). (Effendy, 1993: 68)

Di dalam hubungan manusiawi untuk mengatasi seseorang yang mengalami frustrasi, teknik-teknik yang dapat di gunakan yang pertama berkaitan dengan Konseling (*Counseling*). Konseling (*Counseling*) merupakan kegiatan yang banyak dilakukan dalam human relations. Ditinjau dari komunikasi konseling adalah komunikasi antar personal. Yang bertindak sebagai konselor (*counselor*) adalah manajer atau pemimpin kelompok karya (kepala bagian, kepala seksi, supervisor, dsb). Sedang konseli (*counselee*) nya adalah karyawan yang menghadapi suatu masalah atau yang menderita frustrasi (Effendy, 1993: 82)

Tujuan konseling itu sendiri adalah membantu konseli, yaitu para karyawan yang memiliki masalah dan menderita frustrasi, agar dapat membantu para karyawan untuk mencari solusi yang tepat untuk memecahkan masalahnya, atau mengusahakan adanya suatu kondisi yang dapat mendorong keberanian si pemilik masalah agar dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapinya.

Ada dua jenis konsing dalam kegiatan hubungan manusiawi ini yaitu yang dapat dilakukan bergantung pada pendekatan (*approach*) yang akan dilakukan. Yang pertama adalah *directive counseling*, yakni konseling yang langsung terarah (*directive counseling*) dan yang kedua adalah *non directive counseling* yakni konseling yang tidak langsung terarah. (Effendy, 1993: 83)

Selain dengan konseling, ada beberapa teknik dalam hubungan antar manusia antara lain : (Rukmana, 2010)

1) Tindakan sosial

Tindakan sosial menurut Max Weber adalah tindakan seorang individu yang dapat mempengaruhi individu lain dalam masyarakat.

2) Kontak sosial

Kontak sosial merupakan hubungan antara satu pihak dengan pihak lain hala itu merupakan terjadinya awal interaksi sosial.

3) Komunikasi sosial

Proses komunikasi terjadi saat kontak sosial berlangsung. Secara harfiah komunikasi merupakan hubungan atau pergaulan dengan orang lain.

Hal terpenting dalam kegiatan dari *human relations* yaitu motivasi, motivasi berguna untuk mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat mengacu pada

kebutuhan mereka agar mendapat hasil yang maksimal, yakni kebutuhan sehari-hari berkaitan dengan upah yang cukup agar kebutuhan rumah tangganya berkecukupan dan terpenuhinya keperluan hidup mereka, kemajuan dirinya sendiri serta kebahagiaan keluarganya, dan lain sebagainya. (Effendy, 1993: 52)

Ketika sebagian orang memasuki suatu organisasi, mereka akan menganggap bahwa organisasi yang ia ikuti akan dapat membantunya untuk mencapai tujuan yang telah ia rencanakan. Misalnya saja ketika seorang karyawan menjadi anggota organisasi kekartu, dimana tujuan dari mereka bekerja yaitu hanya untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari hidupnya dan keluarganya. *Leader* organisasi tersebut dapat melakukan koordinasi tentang adanya kegiatan atau aktivitas pekerjaan untuk para karyawan dan dapat membantu keinginan mereka untuk bekerjasama sehingga timbullah kerjasama yang lebih produktif antar karyawan. Hal tersebut tertuju pada setiap sasaran yang telah direncanakan, dan komunikasi disini memegang peranan yang sangat penting penting. Artinya bahwa *human relations* ini sangat dibutuhkan dalam perusahaan seperti telah dijelaskan diawal bahwa *human relation* adalah komunikasi persuasif.

Kemudian adanya *human relations* tersebut seorang pimpinan dalam organisasi atau kelompok dapat melakukan komunikasi yang baik dengan karyawannya agar dapat mendorong mereka bekerjasama dengan giat, sehingga hasilnya akan lebih maksimal di samping itu mereka dapat bekerja dengan hati yang senang dan menyebabkan kepuasan batin.

2.2.1.4 Hambatan dalam *Human Relation* (Hubungan antar Manusia)

Dalam hubungan antar manusia memiliki gangguan yg dapat menghambat terjalannya *human relation* yang umumnya mempunyai dua sifat yaitu subjektif dan objektif. Jenis hambatan yang bersifat objektif yaitu merupakan suatu hambatan yang menjalin terciptanya hubungan antar manusia tanpa adanya kesengajaan dan telah dibuat oleh pihak lain tetapi disebabkan oleh kondisi yang tidak menguntungkan. Kemudian jenis hambatan yang memiliki sifat subjektif itu merupakan sesuatu yang dibuat dengan sengaja oleh seseorang terhadap yang lain kemudian menyebabkan gangguan, dan menentang suatu usaha terjalannya komunikasi. (Rukmana, 2010)

Inti dari hambatan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan untuk kepentingan, tamak, predujuice, iri hati, apatisme dan lain sebagainya (Effendy, 2003).

Berbagai kepentingan dan prasangka menjadi faktor yang paling berat disebabkan usaha seorang komunikator tidaklah mudah yaitu dengan melakukan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyukai komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang isinya berlawanan dengan fakta maka dapat menghambat suatu kepentingan seseorang.

Jika seseorang yang melakukan suatu bentuk komunikasi yang tidak dia sukai maka akan mengganggu kedudukan pendidikan, atau kepentingan lainnya dengan sadar orang tersebut melakukan cemooh terhadap komunikasi atau mungkin juga tidak menganggap dan secara acuh tak acuh menganggap pesan komunikasi sebagai hal yang sukar dimengerti. Sikap mengelakkan dan

mencemooh suatu bentuk komunikasi kemudian menyesatkan sebuah pesan komunikasi, disebut dengan *evasion of communication* (penghindaran komunikasi)

2.2.1.5 *Human Relation* (Hubungan antar manusia) menurut perspektif Islam

Setelah dibahas mengenai arti dari *Human Relation* secara luas. Pada penjelasan berikut ini akan dibahas tentang konsep yang mendasar dalam *Human Relation* menurut perspektif Islam. Dalam Alquran terdapat beberapa ayat yang dapat dijadikan landasan *Human Relation* QS Ali Imran: 22 sebagai berikut:

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلَّةُ أَيْنَ مَا تُقِفُوا إِلَّا بِحَبْلٍ مِنَ اللَّهِ وَحَبْلِ مِنَ النَّاسِ وَبَاءُوا بِغَضَبٍ مِنَ اللَّهِ
وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ۚ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِنَا ۖ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقٍّ ۚ ذَلِكَ بِمَا
عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ

Artinya :

“Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia, dan mereka kembali mendapat kemurkaan dari Allah dan mereka diliputi kerendahan. Yang demikian itu karena mereka kafir kepada ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa alasan yang benar. Yang demikian itu disebabkan mereka durhaka dan melampaui batas (QS. Ali Imran: 22)

Dalam ayat tersebut terdapat kandungan makna yang sangat dalam berkaitan dengan *Human Relation* yaitu ayat tersebut menjelaskan bahwasanya manusia itu selalu diliputi dengan kehinaan dimanapun mereka berada, tetapi terdapat pengecualian dalam ayat tersebut yaitu orang-orang yang selalu berpegang teguh dengan ajaran Allah SWT yang dapat menjauhi setiap larangan dan melakukan segala perintahnya serta selalu menjaga hubungan yang baik antar sesama manusia misalnya dengan cara menjalin silaturahmi. Secara kontekstual, bahwa

ayat tersebut mengandung arti walaupun manusia senantiasa beribadah kepada Allah SWT tetapi terhadap sesamanya tidak rukun dan memperlakukan orang lain dengan tidak baik, maka orang tersebut dapat dikatakan termasuk orang yang hina. Hal ini sudah sangat jelas bahwa anjuran untuk menjalin hubungan yang harmonis terhadap sesama manusia merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan manusia dan hal tersebut merupakan tindakan yang terpuji serta di mata Allah SWT dinilai sebagai bentuk Ibadah kepada-Nya (Zuchairiny, 2008)

Dalam pembahasan ini pandangan Islam berkaitan dengan *human relation* adalah tidak melulu hanya hubungan kemanusiaan saja tetapi lebih luas jangkauannya melainkan sebuah perintah dari Allah SWT yang wajib untuk dilakukan sesama manusia. Perihal tersebut sesuai dengan dengan firman Allah swt.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya:

Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat. (Q.S Al-Hujrât [49]:10).

Terdapat dua hal mendasar dalam kandungan ayat tersebut berkaitan dengan *human relation* khususnya untuk manajemen yang Islami yaitu adanya perintah untuk selalu memperbaiki hubungan jika ada hubungan yang tidak baik antar sesama, kemudian adanya prinsip untuk menjalin hubungan persaudaraan dalam kehidupan bersama serta selalu berusaha mendamaikan orang-orang yang berselisih paham. Dengan adanya penjelasan diatas tadi sudah sepantasnya dalam suatu perusahaan ataupun instansi seorang pemimpin dan sesama karyawan

sama-sama memberikan contoh yang baik terhadap orang-orang dilingkungannya dengan menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan antar sesama, menyelesaikan masalah dengan cara yang bijaksana, dan selalu berusaha mendamaikan orang-orang yang bersengketa. Dengan adanya cara-cara tersebut maka akan menciptakan suasana damai, harmonis, bahagia dan kebersamaan yang solid.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Kondisi kerja adalah segala bentuk aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja (Mangkunegara, 2008: 105)

Lingkungan fisik walaupun diyakini bukanlah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, namun faktor lingkungan fisik merupakan variabel yang perlu diperhitungkan oleh pakar manajemen dalam pengaruhnya untuk meningkatkan produktivitas, untuk itulah dalam upaya memaksimalkan kemampuan manajemen SDM, maka baik faktor yang besar pengaruhnya sampai faktor yang kecil pengaruhnya harus dihimpun dalam suatu kesatuan manajemen yang sinergis. Selanjutnya kategori yang termasuk dalam lingkungan fisik adalah ruangan, penerangan ruangan, suhu ruangan, gangguan suara dalam ruangan, warna ruangan, dan perabot-perabotnya dan sebagainya. (Tohardi, 2002: 137)

Bagian komponen-komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melakukan aktivitas bekerja adalah lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja baik maka akan menciptakan kondisi kerja yang bagus dengan begitu dapat

memberikan motivasi kerja untuk para karyawan agar lebih giat, hal itu akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, tata ruangan, penerangan dan lain-lain. Dari uraian pada pengertian diatas, ruang lingkup lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (Sunyoto, 2013: 43)

- Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan
- Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

Lingkungan kerja yang nyata adalah lingkungan kerja fisik yaitu berkaitan dengan kondisi ruangan atau tempat (jika dalam ruangan) dan perlengkapan material atau peralatan yang digunakan dalam aktivitas-aktivitas bekerja sehari-hari. Keadaan lingkungan yang dimaksudkan adalah berkaitan dengan penerangan, kebersihan, ventilasi udara, tata ruang (terutama pengaturan meja, kursi dan lemari), peralatan kerja, warna dinding, dan sebagainya. Oleh karena itu keadaan peralatan dan ruangan tersebut akan menyebabkan pengaruh yang positif untuk meningkatkan motivasi, sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dan tidak mengganggu konsentrasi ketika para karyawan bekerja (Rukmana, 2010).

2.2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Yang pertama adalah lingkungan kerja fisik merupakan suatu tempat kerja dimana keadaan tempat tersebut berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sebagaimana telah dikutip oleh Sedarmayanti dalam (Sulistiowati, 2013) bahwa 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 ada dua kategori, yakni:

- 1) Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, meja, kursi, dan lain sebagainya.
- 2) Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain, hal itu disebut dengan Lingkungan perantara atau lingkungan umum.

Langkah-langkah untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap karyawan adalah yang pertama adalah harus mempelajari manusia itu sendiri, baik mengenai soal fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, Hal tersebut dapat menjadi tolak ukur yang dapat digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang tepat.

b. Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan yang sedang terjadi maupun sedang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antara sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan disebut dengan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik ini tidak bisa diabaikan karena merupakan kelompok lingkungan kerja yang juga tergolong penting (Sulistiowati, 2013)

Kondisi kerja yang baik hendaknya diciptakan dengan suasana kerja berdasarkan kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Hal ini dapat menyebabkan suatu perusahaan berada pada kondisi yang baik yaaitu dengan mencerminkan sebuah perusahaan yang selalu mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan.

2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Faktor lingkungan kerja dapat menunjang tercapainya kinerja yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam menciptakan gairah kerja terhadap karyawan adalah sebagai berikut:

a. Ruangan

Ruangan tempat bekerja harus memiliki desain yang tertata, hindari tata ruangan yang memberikan kesan tidak nyaman, kotor, berantakan dan sebagainya.

Misalnya jika ruang kantor disusun dengan perabot seperti meja, kursi, lemari, lukisan, dan sebagainya yang berantakan, hal tersebut akan mempengaruhi

jalannya suatu pekerjaan dalam perusahaan tersebut, dimana hal ini berkaitan dengan perpindahan bahan atau material yang dibutuhkan oleh karyawan sebagai penunjang pekerjaannya maka hal itu secara otomatis akan berpengaruh pula terhadap efisiensi dan efektifitasnya suatu pekerjaan.

Oleh sebab itu ruangan harus didesain sebaik mungkin demi kelancaran jalannya suatu pekerjaan, agar dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di perusahaan tersebut. Dengan kata lain harus mendesain layout atau tata letak berbagai perabot, alat dan sebagainya di ruang tempat bekerja. (Tohardi, 2002: 137)

b. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Sinar matahari merupakan suatu terobosan usaha yang cocok untuk melaksanakan penghematan biaya dalam usaha penerangan dalam suatu perusahaan. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja. (Sunyoto, 2013:46)

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut (Sofyan Assauri, 1980: 54) dalam Sunyoto (2013)

- Dapat meningkatkan produksi dan meminimalisir biaya kerja
- Memberikan peluang yang besar berkaitan dengan ketepatan agar dapat memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan

- Secara umum dapat meningkatkan pemeliharaan gedung dan pabrik
- Meminimalisir terjadinya tingkat kecelakaan
- Agar proses pengamatan dan pengawasan lebih mudah
- Agar moral para pekerja dapat diperbaiki
- Agar para pekerja lebih mudah dalam melihat, sehingga lancar dalam kegiatan produksi terutama untuk para pekerja yang umurnya sudah tua dan dapat mengurangi sikap tegang di kalangan pekerja.
- Agar ruang kerja terlihat lebih baik
- Agar perputaran tenaga kerja dapat dikurangi
- Mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali serta mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan.

c. Bunyi Ribut (*Noise*)

Bunyi ribut atau *noisi* merupakan surara bising yang dapat mengganggu konsentrasi para karyawan ketika sedang bekerja, hal yang demikian dapat dihindari apabila suara bising tersebut diredam atau jika memang perlu suara tersebut dihilangkan. Jika konsentrasi para karyawan menurun maka hal ini akan menyebabkan stres kerja pada karyawan dan pastinya berdampak buruk bagi karena kinerja yang seharusnya meningkat malah menurun. Bahkan jika bunyi tersebut terlalu kuat di atas kemampuan telinga manusia dalam mendengar dapat berdampak pada pengrusakan gendang telinga. (Tohardi, 2002: 146)

d. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada

ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan. (Sunyoto, 2014: 47)

Menurut Sunyoto cara untuk mengatur suhu udara sebagai berikut Sunyoto (2013):

- Ventilasi yang cukup

Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi rasa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembap, serta kotor. Hal ini membantu memelihara kesehatan pekerja

- Pemasangan Kipas angin atau AC

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Di samping itu ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat para karyawan akan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

- Pemasangan Humidifier

Dengan alat pengatur kelembapan suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembapan udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar para karyawan bekerja lebih dengan tenang.

- e. Bau-bauan

Kehadiran bau-bauan yang tidak enak (tidak disenangi) dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu dalam mendesain lingkungan kerja harus

diperhitungkan bagaimana bau-bauan tidak masuk ke ruangan dan mengganggu para pekerja. (Tohardi, 2002: 152)

f. Warna

Hal ini berkaitan dengan semangat kerja karyawan di tempat kerjanya, maka dari itu sesuatu yang berkaitan dengan warna harus sangat berkaitan supaya menjadikan para karyawan memiliki tempat kerja yang nyaman misalnya tidak menggunakan warna yang terlalu mencolok maupun terlalu gelap supaya tidak mengganggu konsentrasi (Tohardi, 2002: 154).

2.2.2.4 Lingkungan Kerja Menurut Perspektif Islam

Islam memiliki pandangan sendiri berkaitan dengan lingkungan kerja dimana seorang pemimpin yang memberikan teladan yang baik untuk menerapkan budaya kerja untuk selalu memperhatikan lingkungan disekitar tempat kerja. Apabila seorang pemimpin memandang para pekerja bukan hanya sebagai bawahan, maka akan menciptakan hubungan yang berbeda bukan lagi tentang atasan ataupun bawahan tetapi dapat dikatakan seperti seorang teman. Hal ini akan berdampak pada suasana kerja yang lebih berwarna atas persaan kebersamaan sehingga hal tersebut akan membuat hati senang dan bahagia apabila para pekerja dapat merasakan kenikmatan kerja yang didasari atas rasa bahahia tad serta akan memunculkan gagasan-gagasan baru misalnya saja dapat berinovasi serta meningkatkan kinerjanya. Tetapi apabila seorang bawahan mengalami tekanan (*under pressure*) yang begitu kuat dari pimpinan yang galak, tidak bersahabat dan tidak keapakan, maka seorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya (Sulistiowati, 2013)

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pimpinan sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dalam lingkungan kerja. Metode yang perlu dibudayakan dan dibuat oleh seorang pemimpin adalah dengan membuat peraturan pola kerja yang keras, tetapi dengan suasana kerja yang cair. Yang demikian itu akan memacu seorang karyawan untuk selalu memberikan hasil kerja yang terbaik untuk perusahaan bukan dengan pola kerja yang kaku dan menakutkan.

Dizaman Rasulullah saw. Beliau memberikan teladan yang baik bagi orang-orang di lingkungannya dalam setiap beliau bekerja seperti melalui sikap yang ramah dan penyayang kepada semua orang. (Hafidhudin dan Tanjung: 2003).

Sebagaimana dinyatakan dalam Al Quran Surat Ali-Imran : 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya:

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya (QS Ali-Imran : 159)

Dalam hadits juga disebutkan tentang Lingkungan Kerja, Rasulullah SAW bersabda : (Muhni, 2014)

إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
نَطِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَنظَّفُوا أَفَنِيَّتِكُمْ

Artinya:

Sesungguhnya Allah Ta'ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu". (HR. At- Turmudzi)

Kesimpulan dari hadits diatas yaitu, seruan kepada manusia bahwa Allah SWT sangat menyukai kebersihan dan anjuran untuk menjaga lingkungan agar terlihat indah dan rapi disamping itu Allah SWT juga menyuruh kita untuk selalu menebar kebaikan. Tidak lepas dari itu Islam juga mengajarkan untuk selalu menjaga lingkungan disekitar kita demi menciptakan suasana yang bersih, indah dan nyaman. Jika hal itu sudah diterapkan maka kan timbullah lingkungan yang memiliki ketenangan bagi orang-orang yang selalu menjaganya. Di dalam lingkungan kerja pun sudah suatu keharusan setiap orang menjaganya, hal itu akan berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri. (Amir, 2015: 83)

Menurut Payaman Simanjatak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktivitas kerja seseorang sepatutnya memiliki *skill* yang

tinggi, kesediaan kerja dan tingkat kemampuan tertentu untuk hasil kerja yang maksimal. Maka dari itu kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif jika hanya mengerjakan sesuatu tetapi tidak paham dengan apa yang seseorang akan kerjakan dan bagaimana cara mengerjakan pekerjaannya. Kinerja adalah sesuatu yang dilakukan oleh seorang karyawan dengan semangat kerja yang tinggi yang ditampilkan dengan kerja yang nyata untuk mendapatkan prestasi kerja untuk kepentingan perusahaan sesuai peran dan bidang yang telah dikuasainya. (Zainal, dkk: 2014: 406)

2.2.3.2 Aspek-Aspek dalam Kinerja

Menurut Mangkunegara, 2007: 17 mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut :

1. Kesetiaan

Untuk tolak ukur berkaitan dengan kesetiaan terhadap perusahaan biasanya mengacu pada bidang pekerjaannya, organisasi serta jabatannya yaitu ketika seorang karyawan diuji dengan kesiapsediannya untuk menjaga nama baik perusahaan, dapat membela perusahaannya ketika ada pihak luar yang ingin menjatuhkan perusahaan tempat dia bekerja dari orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Dalam suatu perusahaan prestasi kerja diukur dari hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas sesuai bidangnya masing-masing.

3. Kejujuran

Kejujuran merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Penilaian terhadap kejujuran ini mengacu pada ketika seorang karyawan melakukan tugas-tugasnya sesuai prosedur yang telah ditetapkan, memenuhi suatu perjanjian yang telah dibuat antara dirinya dengan perusahaan maupun natar sesama karyawan.

4. Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai intruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Penilai menilai untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai kepribadian yang kuat, di hormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, melihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakasa

Penilaian berkaitan dengan prakasa yaitu tentang bagaimana kemampuan dalam berpikir seorang karyawan berdasarkan inisiatif dia sendiri untuk memberikan saran, menganalisis, membuat kesimpulan, memberi alasan suatu penyelesaian masalah yang sedang dihadapinya.

10. Kecakapan

Penilaian berkaitan dengan kecakapan dimana setiap karyawan mampu menyatukan dan menyelaraskan dirinya terhadap berbagai macam elemen yang ada di lingkungan pekerjaannya dalam membuat kebijakan maupun situasi manajemen perusahaan.

11. Tanggung Jawab

Penilaian berkaitan dengan tanggung jawab didasarkan pada kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas dirinya, pekerjaannya, hasil kerjanya serta berbagai sarana dan prasana yang digunakan dirinya di perusahaan tersebut.

2.2.3.3 Kinerja Menurut Perspektif Islam

Tingkat kemuliaan seorang manusia itu terletak pada apa yang telah di lakukan. Hal itu akan menjadi tolak ukur suatu amalan atau pekerjaan, jika pekerjaan yang seseorang lakukan dapat mendekatkan dirinya dengan Rabb-Nya

yang demikian itu menjadi sangat penting serta patut untuk diberi apresiasi. Menurut Asyraf Abd Rahman istilah “kerja” jika dilihat dari segi perspektif Islam adalah bekerja bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, seperti orang-orang jaman sekarang memberi peribahasa “kerja keras bagai kuda” tetapi kerja tersebut mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan untuk mencari pahala bagi dirinya sendiri, mencukupi kebutuhan keluarga dan dapat membantu masyarakat sekelilingnya serta negara. Dengan begitu mereka telah yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan dirinya sendiri, keluarga terdekat, masyarakat banyak dan negara tanpa menyusahkan orang lain. (Muhaimin, dkk: 2005) dalam Zarkasyi (2016). Dengan sebab itu, yang termasuk kategori “ahli surga” seperti yang diilustrasikan dalam Al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya Al-Qur’an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, baik akhlaknya, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya.

Seperti yang telah dijelaskan oleh firman Allah dalam Al-Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ ۖ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya:

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (QS. Al-Ahqaaf ayat 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya (Zarkasyi, 2016).

2.2.4 Etos Kerja

2.2.4.1 Pengertian Etos Kerja

Etos yang berasal dari kata Yunani, dapat diartikan sebagai sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja. Dari kata ini lahirlah apa yang disebut dengan “*ethic*” yaitu, pedoman, moral, dan perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya cara bersopan santun. Dengan demikian, kata etik ini dikenal istilah etika bisnis yaitu cara atau pedoman perilaku dalam menjalankan suatu usaha dan sebagainya (Tasmara, 1995) dalam (Djakfar, 2012: 95).

Menurut Tasmara (2000) dalam (Djakfar, 2012) Etos mempunyai makna nilai moral yang merupakan suatu pandangan batin yang bersifat mendarah daging. Dengan begitu ketika seseorang merasakan hal yang penting dalam kehidupannya ketika ia menghasilkan pekerjaan yang terbaik, mapan, bahkan sempurna, maka nilai-nilai Islam yang diyakininya dapat diwujudkan. Oleh sebab

itu, etos kerja bukan sajaseputar kepribadian atau sikap manusia, melainkan lebih mendalam lagi yaitu berkaitan dengan martabat, harga diri, dan jati diri seseorang (Djakfar, 2012: 95)

Menurut Abdullah (1993) *dalam* (Djakfar, 2012: 95) Etos adalah aspek evaluatif yang bersifat menilai. Soerjono Soekanto (1993) mengartikan etos antara lain: (a) nilai-nilai dan ide-ide dari suatu kebudayaan, dan (b) karakter umum suatu kebudayaan (Djakfar, 2012: 95). Adapun definisi kerja yaitu merupakan bentuk-bentuk kegiatan atau aktivitas yang memiliki tujuan dan usaha yang dilakukan guna membuat aktivitas tersebut dapat bermanfaat. Pengertian kerja biasanya berhubungan dengan kegiatan seseorang untuk memperoleh penghasilan, baik materi maupun non materi untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya.

Etos kerja menurut Mochtar Buchori adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa (Djakfar, 2012: 96). Etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetik serta suasana batin mereka. Ia merupakan sifat mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam dunia nyata (Asy'arie) dalam (Djakfar, 2012: 96)

Dari macam-macam penjelasan diatas dapat dipahami bahwa etos kerja merupakan karakter dan kebiasaan seseorang berkenaan dengan kerja yang terpancar dari sikap hidup manusia yang paling mendasar pada dirinya. Selanjutnya menurut Asifudin (2004) dapat dipahami bahwa timbulnya kerja antara lain tidak lepas karena dorongan yang mendasar itu (Djakfar, 2012: 96)

2.2.4.2 Indikator Etos Kerja

Menurut Miller dan Whoer (2001) *dalam* (Faderika, 2016: 35) ada beberapa pengukuran etos kerja. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Kemandirian

Sikap yang dimiliki oleh individu terutama kemandirian dalam pekerjaannya sehari-hari. Kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak bergantung pada orang lain.

2) Moralitas

Keyakinan individu dalam memperlakukan orang lain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan, termasuk perilaku dalam bekerja.

3) Waktu luang

Sikap-sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, khususnya sikap individu yang terbiasa memilih menggunakan waktu senggang untuk bersantai ketika jam kerja sedang berlangsung.

4) Kerja keras

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja.

5) Sentralisasi dalam bekerja

Sentralisasi dalam bekerja merupakan hal yang penting dalam suatu pekerjaan terutama untuk meningkatkan martabat dan keefektifan akan bekerja

6) Waktu yang terbuang

Sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. Waktu yang terbuang mengarah sebagai keyakinan seseorang dalam menggunakan waktu dengan cara yang paling efisien, produktif, dan konstruktif yang dilakukan dengan perencanaan dan kegiatan terkoordinasi untuk menghindari waktu yang terbuang.

7) Penunda kepuasan

Orientasi pada masa depan dan penundaan akan penghargaan. Penundaan tersebut mengacu apakah seseorang lebih memungkinkan untuk bekerja keras terutama dalam mencapai tujuan atau memperoleh imbalan

2.2.4.3 Etos Kerja dalam Perspektif Islam

Bagi seorang muslim etos kerja merupakan suatu hal yang selain dapat didorong oleh sikap yang paling mendasar juga dapat didorong dengan kualitas kehidupan yang Islami, hal itu dapat dilahirkan dari lingkungan yang mempunyai semangat tauhid, yang diaplikasikan dalam bentuk amal shaleh. Oleh karena itu etos kerja yang Islami mempunyai cara pandang sendiri berkaitan dengan suatu pekerjaan. Etos kerja islami memandang bahwa orang yang bekerja itu bukan hanya mulia bagi dirinya sendiri tetapi juga sebagai bentuk amal perbuatan yang terpuji. Oleh sebab itu bekerja dinilai sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. (Djakfar, 2012: 96)

Menurut Ahmad (2001:16) Islam adalah agama yang menghargai kerja keras. Kenyataan ini dapat terlihat dari serangkaian firman Allah dalam Al-Qur'an

yang sangat menekankan arti penting, sebagaimana yang tercantum dalam surat Az-Zumar ayat 39 sebagai berikut :

قُلْ يَا قَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya:

Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui (QS. Az-Zumar ayat 39)

Selanjutnya etos kerja berdasarkan perspektif Islam itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan kepada manusia agar selalu bekerja keras ketika telah berbuat dosa maka akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang halal dan toyyibah yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya manusia itu sendiri. Etos kerja dalam pandangan Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi betapa pentingnya kegiatan bekerja keras itu hal tersebut bahkan disebut sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap (Tasmara, 2002:25).

Dalam ayat lain juga dijelaskan berkaitan dengan etos kerja yaitu QS. Al-Jumu'ah ayat 10 yang bunyinya sebagai berikut:

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوْا فِي الْاَرْضِ وَابْتَغُوْا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوْا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

Artinya :

"Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung". (QS. Al Jumu'ah ayat 10)

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah SWT menyeru kepada manusia untuk segera menjalankan sholat apabila telah masuk waktu sholat. Kemudian setelah selesai menunaikan sholat kita diperbolehkan untuk bekerja kembali untuk mencari rezeki yang halal bagi keluarga demi mendapatkan keuntungan dan kebahagiaan dunia dan akhirat. Hal ini merupakan perintah Allah SWT agar para manusia dimuka bumi memiliki etos kerja yang tinggi, disiplin waktu, dan dapat menghargai waktu agar tidak ada waktu yang terbuang sia-sia. Kemudian apabila manusia sudah mendapatkan karunia-Nya maka kita harus mengingat kembali karena atas kemurahan Allah SWT lah kita mendapatkan semua pekerjaan itu.

2.3 Hubungan antar variabel

2.3.1 Hubungan antara *Human Relation* (Hubungan antar manusia) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Moeheriono menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran berkaitan dengan tingkat pencapaian hasil pelaksanaan program berbagai aktivitas atau peraturan dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang tepat dalam suatu organisasi. Hal-hal mengenai kinerja dapat dilihat jika individu atau kelompok karyawan telah memiliki kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh sebab itu, jika tanpa disertai visi dan misi serta target yang ditetapkan dalam aktivitas perusahaan, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat tercapai bila tidak memiliki tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2010: 60).

Menurut Cambel (1993) dalam Amir (2015: 86) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu secara langsung dan tidak langsung yang dapat memotivasi terciptanya sebuah kinerja yang baik. Faktor langsung terdiri atas pengetahuan deklaratif (*declaratif knowledge*), pengetahuan dan keterampilan dan prosedural (*procedural knowledge and skills*), dan motivasi. Dalam pengetahuan deklaratif terdiri dari pengetahuan tentang fakta, kaidah, peraturan, tujuan perusahaan, dan tentang potensi dirinya. Pengetahuan dan keterampilan prosedural meliputi perilaku psikomotorik, keterampilan fisik, keterampilan inter personal yang meliputi komunikasi, persuasi, berbahasa asing, kepemimpinan dan seterusnya.

Komunikasi merupakan satu hal yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Sedangkan komunikasi memiliki hubungan erat dengan Hubungan antar manusia (*Human Relation*). Human relation disini merupakan hubungan komunikasi antar sesama manusia dalam suatu perusahaan. Dengan adanya komunikasi tersebut manusia dapat saling berinteraksi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan bekerja sama dengan yang lainnya dengan adanya komunikasi itu dapat terjalinnya hubungan kerja yang baik di dalam suatu organisasi (Effendy, 1993: 50). Human relations adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh manusia satu dengan yang lainnya secara *face to face* dalam keadaan bekerja maupun dalam organisasi kekaryaan dengan tujuan untuk menciptakan kegairahan dan aktivitas bekerja dengan semangat kerjasama yang tinggi agar lebih produktif dengan perasaan senang dan berpuas hati (Effendy, 1993:50).

Dari hasil penelitian yang dilakukan Dzuriyyatut Thoyyibah (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Human Relations dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Kudus Istana Furniture Kudus. Berdasarkan Uji t *Human relations* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan antara *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja.

Kemudian menurut pendapat Prabowo (2008) bahwa etos kerja dapat dibentuk jika adanya dorongan-dorongan untuk dapat melakukan suatu kegiatan-kegiatan dalam bidang pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Faktor-faktor berikut ini dapat membentuk terjadinya etos kerja yang baik antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi atau kondisi fisik dari lingkungan kerja tersebut, keamanan kerja yang aman, keadaan sosial lingkungan kerja yang stabil, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri dari lingkungan kerja itu sendiri, faktor kepemimpinan yang bijaksana, pemberian insentif yang maksimal akan memberi kebahagiaan tersendiri bagi para pekerja (Prabowo, 2008).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Arifah (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Human Relation* (Hubungan antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. Berdasarkan perhitungan regresi menyatakan bahwa hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, apabila etos kerja karyawan disuatu perusahaan menurun, secara otomatis kinerja karyawan juga akan menurun.

2.3.3 Hubungan antara Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Djakfar (2012) Di dalam suatu perusahaan segala aktivitas kerja berkaitan dengan bisnis terkait dengan kerja produktif. Kerja yang produktif membutuhkan etos kerja yang baik. Apalagi dalam kondisi sosial yang berubah dengan cepat yang menjadikan materi sebagai parameter keberhasilannya sehingga dapat mengikis landasan moral ataupun nilai-nilai agama. Terlebih lagi dengan adanya perkembangan dan penyebaran sikap individualis manusia (*ananiyah*) yang semakin meluas ditandai dengan sikap mementingkan diri sendiri dan lebih mengutamakan hasil daripada proses (Djakfar, 2012: 88).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Galih Adi Saputro dan Azis Fathoni (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis pengaruh *Human Relation* (Hubungan antar manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang. Berdasarkan pengujian hipotesis, Etos Kerja terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2.3.4 Hubungan antara *Human Relation* (Hubungan antar manusia) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Etos Kerja

Moehariono menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran berkaitan dengan tingkat pencapaian hasil pelaksanaan program berbagai aktivitas atau peraturan dalam mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan yang tepat dalam suatu organisasi. Hal-hal mengenai kinerja dapat dilihat jika individu atau kelompok karyawan telah memiliki kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh sebab itu, jika

tanpa disertai visi dan misi serta target yang ditetapkan dalam aktivitas perusahaan, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat tercapai bila tidak memiliki tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2010: 60).

Menurut Cambel (1993) dalam Amir (2015: 86) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu secara langsung dan tidak langsung yang dapat memotivasi terciptanya sebuah kinerja yang baik. Faktor langsung terdiri atas pengetahuan deklaratif (*declaratif knowledge*), pengetahuan dan keterampilan dan prosedural (*procedural knowledge and skills*), dan motivasi. Dalam pengetahuan deklaratif terdiri dari pengetahuan tentang fakta, kaidah, peraturan, tujuan perusahaan, dan tentang potensi dirinya. Pengetahuan dan keterampilan prosedural meliputi perilaku psikomotorik, keterampilan fisik, keterampilan interpersonal yang meliputi komunikasi, persuasi, berbahasa asing, kepemimpinan dan seterusnya.

Komunikasi merupakan satu hal yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Sedangkan komunikasi memiliki hubungan erat dengan Hubungan antar manusia (*Human Relation*). Human relation disini merupakan hubungan komunikasi antar sesama manusia dalam suatu perusahaan. Dengan adanya komunikasi tersebut manusia dapat saling berinteraksi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan bekerja sama dengan yang lainnya dengan adanya komunikasi itu dapat terjalinnya hubungan kerja yang baik di dalam suatu organisasi (Effendy, 1993: 50). Human relations adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh manusia satu dengan yang lainnya secara *face to face* dalam

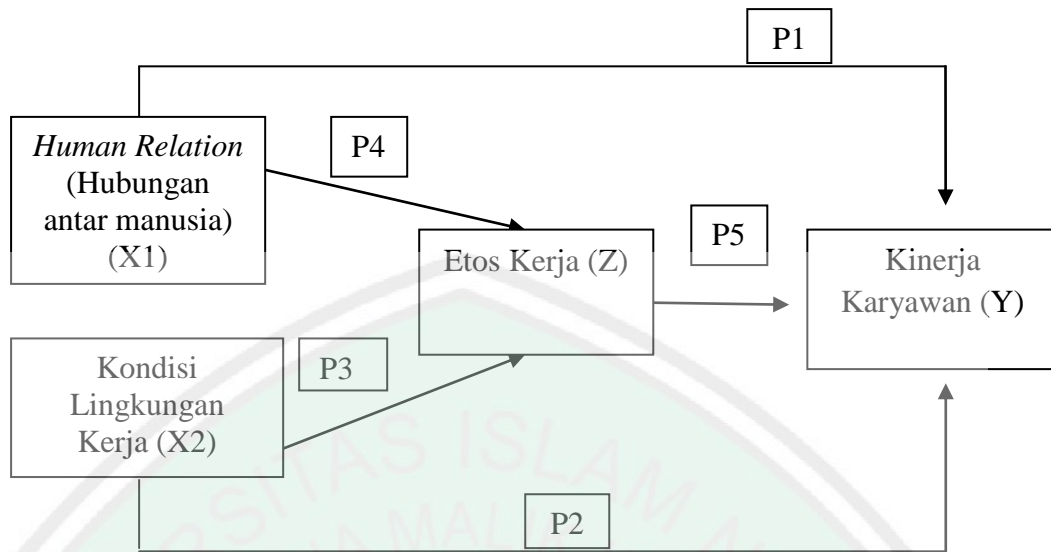
keadaan bekerja maupun dalam organisasi kekaryaan dengan tujuan untuk menciptakan kegairahan dan aktivitas bekerja dengan semangat kerjasama yang tinggi agar lebih produktif dengan perasaan senang dan berpuas hati (Effendy, 1993:50).

Menurut Djakfar (2012) Di dalam suatu perusahaan segala aktivitas kerja berkaitan dengan bisnis terkait dengan kerja produktif. Kerja yang produktif membutuhkan etos kerja yang baik. Apalagi dalam kondisi sosial yang berubah dengan cepat yang menjadikan materi sebagai parameter keberhasilannya sehingga dapat mengikis landasan moral ataupun nilai-nilai agama. Terlebih lagi dengan adanya perkembangan dan penyebaran sikap individualis manusia (*ananiyah*) yang semakin meluas ditandai dengan sikap mementingkan diri sendiri dan lebih mengutamakan hasil daripada proses (Djakfar, 2012: 88).

Berdasarkan penelitian tentang Etos Kerja yang dilakukan oleh Nur Arifah (2015), hubungan antar manusia dan kondisi lingkungan fisik berpengaruh terhadap etos kerja karyawan, apabila etos kerja karyawan disuatu perusahaan menurun, secara otomatis kinerja karyawan juga akan menurun. Selanjutnya penelitian Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Galih Adi Saputro dan Azis Fathoni (2017, berdasarkan pengujian hipotesis bahwa Etos Kerja terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang.

2.4 Model Penelitian

Adapun dalam penelitian ini, model penelitian dapat digambarkan sebagai bentuk gambar berikut ini:



Gambar 2.2 Model Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis I :
 - a. *Human relation* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan
 - b. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan
2. Hipotesis II :
 - a. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - b. Etos kerja memediasi pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan
 - c. Etos kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, yaitu bentuk penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pencatatan variabel-variabel penelitian dengan menggunakan angka dan memerlukan suatu analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan. Dari paparan pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan yaitu jenis penelitian ini disebut dengan jenis penelitian *explanatory*.

Menurut Sani & Masyhuri (2010) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan suatu hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel yang berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Alat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan model *path analysis* yang disebut juga dengan model analisis jalur dimana antara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel. Yakni variabel bebas (*independent*) *Human Relatiion* (Hubungan antar manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik , Etos Kerja (mediasi) sedangkan yang terikat (*dependent*) kinerja karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Sumber Abadi Bersama Gondanglegi Jl. Banyulegi 1 Rt.032/ Rw.004 Desa Ketawang, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang. Berjarak ±65km sebelah selatan Kota Malang. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah masalah manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengaruh *Human Relation* (Hubungan antar manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Etos Kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sukandarrumidi (2006) populasi adalah keseluruhan obyek yang ada dalam penelitian baik terdiri dari benda nyata, abstrak, peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan memiliki karakter tertentu dan sama. (Sukandarrumidi, 2006: 47). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi. Populasi yang ada di PT.SAB adalah sebanyak 700 karyawan.

3.3.2 Sampel

Menurut Hasan (2002) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Hasan, 2002: 58). Sampel yang diambil oleh peneliti adalah sebanyak 88 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Untuk teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian, sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi yang ada dalam tempat penelitian (Sugiyono *dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013).

Dalam perhitungan untuk menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin Yamane (2000) *dalam* Sukandarrumidi (2006: 56) yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana:

n= ukuran sampel

N = ukuran populasi

d = kelonggaran ketidaktelitian atau batas ketelitian yang diinginkan, misalnya 5%.

Batas kesalahan yang ditolelir ini untuk setiap populasi tidak sama, ada yang 5% atau 10%.

Oleh karena itu, untuk perhitungan sampel yang digunakan yaitu dengan menggunakan batas ketelitian 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{700}{700 \cdot (0.1)^2 + 1} = 88$$

Jadi, untuk batas minimum pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 88 karyawan dari 700 karyawan PT. Sumber Abadi Bersama Gondanglegi.

3.5 Data dan Jenis Data

a. Data Primer

Menurut Hasan (2002) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer ini, disebut juga data asli atau data baru (Hasan 2006: 82)

b. Data Sekunder

Menurut Hasan (2002) data sekunder adalah suatu data yang diperoleh dan dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini, biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti terdahulu yang sudah ada di dalam tempat penelitian. Data sekunder disebut juga data tersedia (Hasan, 2006: 82)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu : (Sukandarrumidi, 2006)

a. Observasi

Observasi adalah suatu pengamatan dan pencatatan obyek penelitian dengan sistematis fenomena yang diselidiki oleh peneliti. Observasi dapat dilakukan dalam jangka waktu yang sesaat sesaat ataupun mungkin dapat diulang.

b. Kuisisioner

Kuisisioner disebut pula sebagai angket atau *self administrated quisioner* adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi.

c. Interview

Interview dikenal pula dengan istilah wawancara adalah suatu proses tanya jawab lisan, dalam mana 2 orang atau lebih berhadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan menengar dengan telinganya sendiri dari suaranya.

3.6.1 Skala Pengukuran

Dalam pengukuran skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Skala likert adalah merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Variabel penelitian yang diukur dengan *skala likert* ini, dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak penyusunan item-item instrumen, bisa berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen ini, memiliki nilai tertinggi yang berarti sangat positif dan nilai terendah yang berarti negatif (Hasan, 2006: 72)

Berikut ini terdapat lima kategori penilaian jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Tabel 3.1
Bobot nilai setiap pertanyaan

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat tidak setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Data: Primer diolah November 2017

Dari paparan diatas dapat diketahui bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, maka indikasi bahwa responden tersebut sikapnya semakin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis.

Tujuan ini untuk mengarahkan responden menjawab pertanyaan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Agar lebih memberi kemudahan untuk menghindari kekeliruan atau kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut yaitu :

1. Variabel Dependen (dependent variable) yaitu variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel Independent adalah sebuah variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya variabel terpengaruh.
3. Variabel Intervening adalah sebuah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Sani dan Maharani, 2013).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Hubungan antar manusia (<i>Human Relation</i>)	Kebutuhan untuk bekerjasama	Setiap karyawan mempunyai prinsip untuk saling bekerjasama Setiap karyawan saling membantu dalam bekerja baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan	Jalaluddin (1999) dalam Rukmana (2010)
	Kesiapan mental	Setiap karyawan siap menghadapi masalah apapun yang ada dalam pekerjaannya.	

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Setiap karyawan siap bekerja di bawah tekanan perusahaan.	
	Pengendalian Emosional	Setiap karyawan mampu menahan emosinya agar tercipta suasana kerja yang kondusif Setiap karyawan menjaga suasana kerja yang tenang dan menyenangkan	
Lingkungan Kerja Fisik	Ruangan	Kondisi Ruangan kerja yang nyaman Ruangan kerja bersih dan tertata	Sunyoto (2014) dan Tohardi (2002)
	Penerangan	Penerangan lampu yang memadai Ruangan kerja terjangkau sinar matahari	
	Bunyi Ribut	Tempat kerja jauh dari keramaian Tempat kerja jauh dari suara bising yang mengganggu konsentrasi.	
	Sirkulasi Udara	Pengadaan ventilasi yang cukup di tempat kerja Adanya pemasangan kipas angin atau AC.	
	Bau-bauan	Tempat kerja jauh dari tempat sampah Tempat kerja jauh dari selokan.	
	6. Warna	Warna dinding dan perabot tidak mengganggu konsentrasi pekerja Ruangan kerja tidak menggunakan cat yang mencolok.	

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kinerja Karyawan	Kesetiaan	Setiap karyawan dapat menjaga nama baik perusahaan Setiap karyawan berusaha menjaga perusahaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.	Menurut Hasibun (2006) dalam (Mangkunegara, 2007: 17)
	Prestasi kerja	Setiap karyawan dapat bekerja mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan Setiap karyawan mampu memberikan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan	
	Kejujuran	Setiap karyawan memiliki kejujuran dalam bekerja Setiap karyawan memiliki sifat keterbukaan dalam masalah pekerjaan.	
	Kedisiplinan	Setiap karyawan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan Setiap karyawan bekerja sesuai instruksi yang diberikan oleh atasan	
	Kreativitas	Setiap karyawan memiliki ide-ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan Setiap karyawan dapat mengembangkan kreativitasnya.	
	Kerjasama	Setiap karyawan bersedia berpartisipasi dan bekerjasama dalam pekerjaan. Setiap karyawan lebih senang bekerjasama untuk mendapatkan hasil yang lebih baik	

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Kepemimpinan	<ul style="list-style-type: none"> · Setiap karyawan mempunyai kemampuan mempengaruhi karyawan yang lain. · Setiap karyawan dapat memberikan motivasi kepada yang lain agar semangat bekerja 	
	Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> · Setiap karyawan menampilkan perilaku yang baik · Setiap karyawan dapat menjaga sopan santun. 	
	Prakasa	<ul style="list-style-type: none"> · Setiap karyawan mempunyai inisiatif untuk menyampaikan pendapatnya. · Setiap karyawan dapat membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapi 	
	Kecakapan	<ul style="list-style-type: none"> · Setiap karyawan memiliki kecakapan dalam bekerjasama dengan berbagai kalangan dalam perusahaan · Setiap karyawan terlibat dalam pembuatan kebijakan dan dalam situasi manajemen 	
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> · Setiap karyawan memiliki tanggungjawab atas pekerjaannya · Setiap karyawan memiliki tanggungjawab untuk menjaga sarana dan prasarana perusahaan. 	
Etos Kerja	Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> · Setiap karyawan memiliki prinsip tidak ketergantungan terhadap orang lain. · Setiap karyawan mampu bekerja secara mandiri 	Menurut Miller dan Whoer (2001) dalam (Faderika, 2016: 35)

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel (Lanjutan)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	Moralitas	Setiap karyawan memperlakukan sesama rekan karyawan dengan baik Setiap karyawan menjaga tingkah lakunya dalam bekerja.	
	Waktu Luang	Setiap karyawan menggunakan waktu luang sesuai kebutuhan. Setiap karyawan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya	
	Kerja Keras	Setiap karyawan memiliki nilai semangat yang tinggi dalam bekerja. Setiap karyawan ingin meraih tujuan melalui komitmen terhadap pentingnya bekerja	
	Sentralisasi dalam bekerja	Penting bagi setiap karyawan untuk selalu bekerja Setiap karyawan meyakini bahwa hidup tanpa bekerja akan membosankan	
	Waktu yang terbuang	Setiap karyawan menggunakan waktu secara produktif dalam bekerja Setiap karyawan menghindari waktu yang terbuang untuk hal yang tidak perlu	
	Penunda Kepuasan	Setiap karyawan meyakini bahwa bekerja keras akan menjadikan seseorang menjadi baik Setiap karyawan merasa jika penghargaan jangka panjang lebih memuaskan daripada jangka pendek	

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

3.8 Analisis Data

Menurut Sani & Maharani analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif) (Sani dan Maharani, 2013: 61). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel (Sani dan Maharani, 2013: 74). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel (endogen) Ridwan dan Kuncoro (2008) dalam (Sani dan Maharani, 2013: 74). Menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah distet dalam angka baku (Z-score). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini dibantu dengan bantuan software SPSS 16, dengan ketentuan Uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.9 Model Analisis Data

3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1987) dalam Sani & Mashuri (2010) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang

diukur. Hal itu dapat dilakukan dengan menggunakan product moment, item-item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2] [N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

X = Skor Item

Y = Skor Total

XY = Skor Pertanyaan

N = Jumlah Responden

r = Koefisien Korelasi

Instrumen yang valid merupakan instrument yang memiliki kemampuan untuk mengukur tentang apa yang akan diukur. Langkah yang digunakan untuk pengujian validitas yaitu dengan menghitung korelasi antar nilai/skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Jika nilai signifikansi (sig) menghasilkan korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka hal itu dinyatakan valid dan sebaliknya jika lebih dari 0.05 maka dinyatakan tidak valid (Sani dan Maharani, 2013). Begitu juga dengan dasar pengambilan keputusan suatu item dapat dikatakan valid atau tidak valid, yaitu dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total apabila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut dinyatakan tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiono dalam Sani, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sani dan Mashuri (2010) reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui alat ukur tersebut reliabel atau tidak dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varians Butir

σ_1^2 = Varians Total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi dengan normal atau tidak. Uji ini menginginkan mode; yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Menurut Uyanto (2009) Cara untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov Test. Bandingkan nilai sig yang ada pada table kolmogrov smirnov dengan σ . Jika nilai sig $\geq \sigma$, maka dikatakan data berdistribusi normal. Dan jika angka signifikansi uji kolmogorov-

Smirnov sig < alpha, menunjukkan data tidak berdistribusi normal (Sani dan Maharani, 2013: 73)

2. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan *curve estimation* dan *deviation from linierity*.

Pedoman penggunaan *curve estimation*, Jika nilai sig f < 0,05, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan Y. Sebaliknya jika sig f > 0,05; maka variabel X tidak memiliki hubungan linier dengan Y.

3.9.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan dalam menganalisis penelitian ini adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Metode ini digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model *path analysis* berguna untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Sani dan Maharani, 2013: 74).

Menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) merupakan koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (*Z-score*). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS v16, dengan ketentuan uji F Alapha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunkana

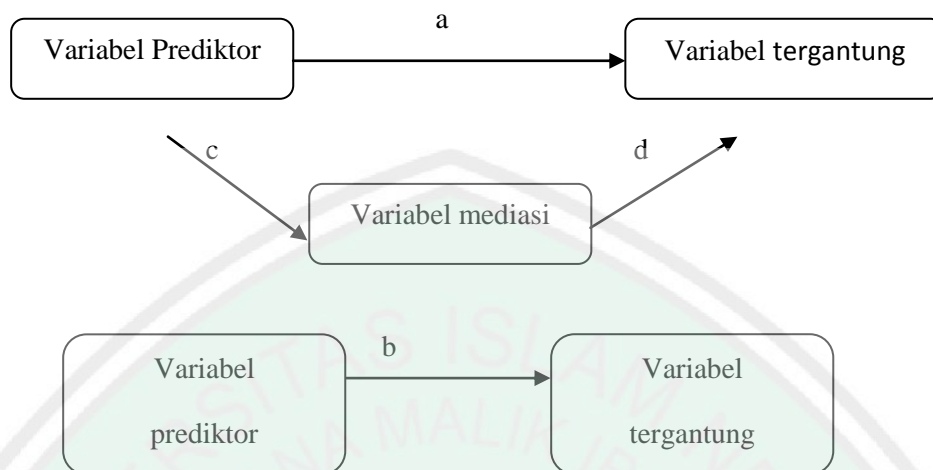
untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sani dan Maharani, 2013: 233).

3.9.4 Uji Mediasi

Pengujian mediasi dilakukan agar dapat mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel yang dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*) dengan *software Free Statistic Calculation for Sobel Test* versi 4.0 (Maharani, 2017). Untuk melakukan uji signifikansi mengenai pengaruh tidak langsung, maka perlu menggunakan uji nilai t dari koefisien ab . Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2013). Kemudian dalam menentukan sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*) atau mediasi parsial (*partial mediation*), atau bukan sebagai variabel mediasi, maka langkah yang digunakan adalah metode pemeriksaan.

Metode pemeriksaan variabel mediasi dilakukan dengan pendekatan perbedaan antara nilai koefisien dengan signifikansi, dengan tahapan sebagai berikut : (1) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen (variabel dependen) yaitu Kinerja Karyawan (Y) terhadap endogen (variabel independen) yaitu *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja pada model dengan melibatkan variabel mediasi yaitu Etos Kerja (Z); (2) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen tanpa melibatkan variabel mediasi; (3) memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi; (4) memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen (Solimun, 2012; Maharani, 2017)

Dalam bentuk gambar, hubungan tersebut adalah sebagai berikut:



Jika (c) dan (d) memiliki hubungan yang signifikan, serta (a) tidak signifikan, maka dikatakan sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) signifikan, dimana koefisien dari (a) lebih kecil dari (b) maka dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*). Jika (c) dan (d) signifikan, serta (a) juga signifikan, dimana koefisien dari (a) hampir sama dengan (b), maka bukan sebagai variabel mediasi. Apabila (c) dan (d) atau keduanya dinyatakan tidak signifikan maka variabel tersebut bukan sebagai variabel mediasi (Solimun, 2012; Maharani, 2017).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Sumber Abadi Bersama merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kayu lapis (*plywood*). PT Sumber Abadi Bersama adalah jenis perusahaan industri yang mengaplikasikan mesin, peralatan, tenaga kerja dan suatu medium proses untuk menghasilkan barang setengah jadi, barang jadi, ataupun meningkatkan nilai guna yaitu mengubah kayu sengon kayu lapis (*plywood*) atau dikenal dengan nama triplek. Istilah tersebut digunakan untuk aktivitas manusia, dari kerajinan tangan sampai ke produksi dengan teknologi tinggi, namun demikian istilah ini sering digunakan di dunia industri, dimana bahan baku diubah menjadi barang jadi dengan skala besar.

PT Sumber Abadi Bersama merupakan anak perusahaan dari PT Sumber Makmur Sejahtera yang terletak di Kediri dan UD Mitra Abadi Jember. Dua perusahaan tersebut memang merupakan induk perusahaan namun yang menjadi acuan dari kedua perusahaan tersebut adalah PT Sumber Abadi Bersama. Perkembangan PT Sumber Abadi Bersama yang sangat pesat dilihat dari pengiriman produksinya baik di dalam negeri maupun ekspor ke luar negeri, meskipun tergolong perusahaan yang baru berdiri. Perkembangan-perkembangan tersebutlah yang membuat PT Sumber Abadi Bersama menjadi acuan dari dua induk perusahaan diatas.

PT Sumber Abadi Bersama diresmikan dan mulai beroperasi secara komersial pada tanggal 2 November 2013 berdasar akta notaris No. 41 tanggal 24

Januari 2013. Pembangunan secara fisik PT Sumber Abadi Bersama dimulai tanggal 18 Maret 2013. Lokasi PT Sumber Abadi Bersama berada di jl. Banyulegi 1 Ketawang, Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Mlang. Berjarak kurang lebih 65 Km sebelah selatan Kota Malang, dengan luas area secara keseluruhan mencapai 2,1 Ha.

Karyawan PT Sumber Abadi Bersama berjumlah 700 Karyawan, termasuk didalamnya karyawan tetap maupun kontrak. Jumlah karyawan tersebut merupakan keseluruhan dari semua departemen, antara lain:

- a) Departemen Produksi
- b) Departemen Pengadaan Kayu atau *Log*
- c) Departemen Gudang dan Logistik
- d) Departemen *planning production dan Inventory Control* (PPIC)
- e) Departemen *Maintenance*
- f) Departemen *Human Resource Development* (HRD)
- g) Departemen Accounting

a. Visi, Misi, Tujuan

1. Visi

“Efficient green action”

2. Misi

- a) Segala sesuatu harus *Efficient*
- b) Menghijaukan lingkungan pabrik
- c) Apapun yang telah direncanakan harus dilakukan

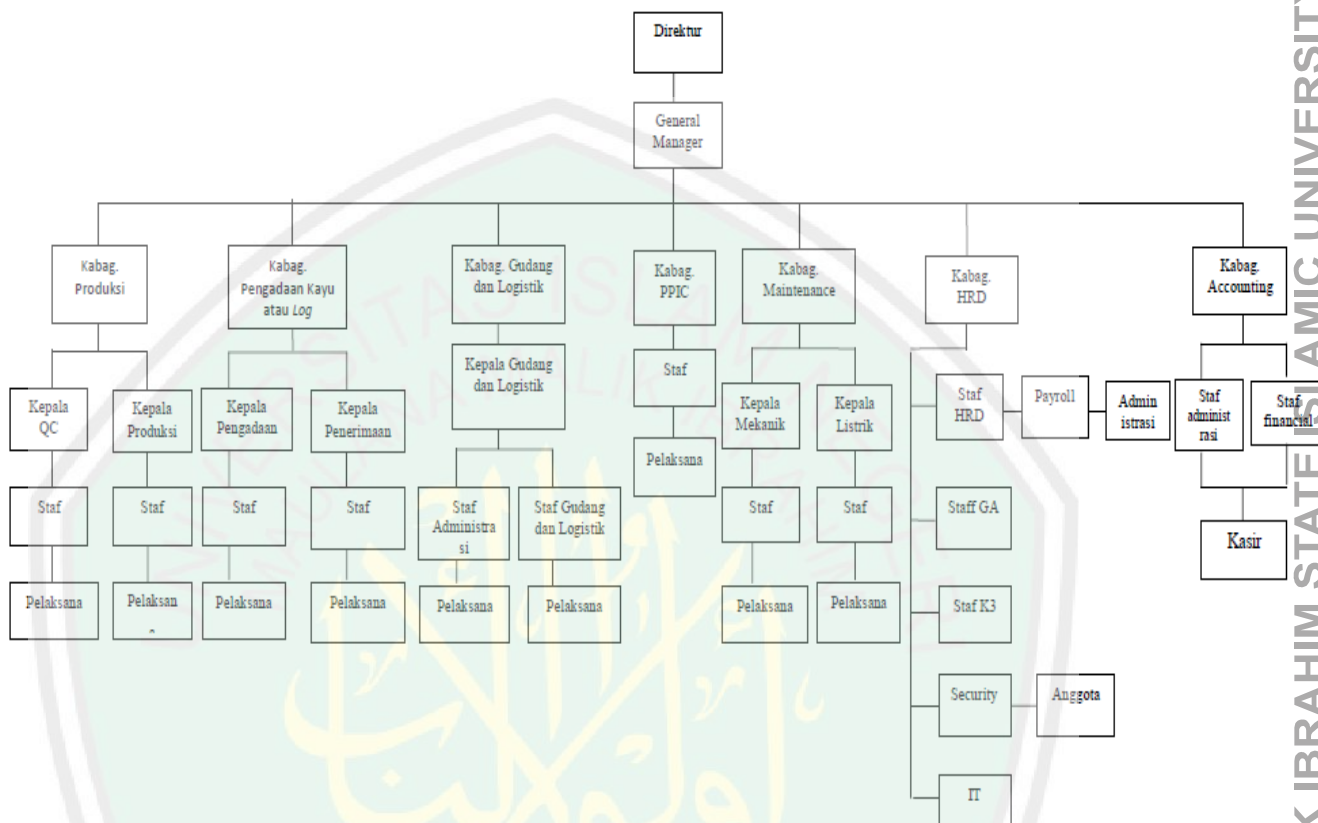
3. Tujuan Perusahaan

- a) Berupaya menghasilkan produk yang berkualitas bagi kebutuhan pelanggan.
- b) Ingin mencari keuntungan yang sebesar-besarnya.
- c) Mengurangi angka pengangguran yang ada, terutama masyarakat yang ada di sekitar perusahaan.
- d) Memberdayakan masyarakat yang ada di sekitar perusahaan agar memiliki kreatifitas.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT Sumber Abadi Bersama terdiri dari 7 Departemen, yaitu Departemen Produksi, Pengadaan Kayu, Gudang dan Logistic, PPIC, *Maintenance*, *Human Resources Development* (HRD), dan *Accounting* yang dipimpin oleh Kepala Bagian yang di dalamnya juga terdapat kepala divisi, staf, dan pelaksana. Kepala bagian masing-masing departemen yang nantinya akan dilaporkan kepada direktur sebagai puncak pimpinan. Setiap departemen memiliki masing-masing divisi di dalamnya. Penelitian ini dilakukan hanya kepada Staf dan Karyawan Bagian Produksi. Gambar struktur organisasi secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

4.2.1 Karakteristik Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan bagian staf dan karyawan bagian produksi PT. Sumber Abadi Bersama. Adapun jumlah karyawan yang ada di PT. Sumber Abadi Bersama adalah sebanyak 700 karyawan. Tetapi hanya sebanyak 88 karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Dari penelitian dan berdasarkan data kuisisioner yang disebarakan kepada responden tersebut diatas sebanyak 100 kuisisioner. Akan tetapi yang digunakan hanya sebanyak 88 kuisisioner.

Berdasarkan data dari kuisioner yang telah disebar dan diisi oleh responden dapat dilihat dari identitas para responden. Berikut ini adalah tabel data berkaitan dengan gambaran identitas responden yang terbagi atas jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan dan lama bekerja.

Berikut tabel pembagian identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	40	45%
Perempuan	48	55 %
Total	88	100 %

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel data diatas dapat dibuktikan jika karyawan PT Sumber Abadi Bersama bahwa karyawan perempuan lebih banyak dari karyawan yang laki-laki. PT Sumber Abadi Bersama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi Kayu Lapis atau *plywood*. Meskipun begitu tidak memungkinkan karyawan perempuan sedikit jumlahnya justru lebih banyak daripada karyawan laki-laki. Baik karyawan yang perempuan dan laki-laki sama-sama di bagian produksi dalam perusahaan tersebut.

Selanjutnya mengenai tabel pembagian identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP	10	11 %
SMA	71	81 %
S1	7	8 %
Total	88	100 %

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diatas terdapat selisih jauh antara karyawan yang berpendidikan SMP, SMA dan S1. Dari jenjang SMP dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang memiliki jenjang SMP lebih sedikit. Sedangkan di jenjang SMA lebih dominan di bagian produksi PT Sumber Abadi Bersama. Kemudian untuk jenjang S1 dominan bekerja sebagai staff dalam perusahaan.

Kemudian tabel pembagian identitas responden berkaitan dengan Usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Usia Responden

Tingkat Usia	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	14	16 %
21 s/d 30 Tahun	64	73 %
31 s/d 40 Tahun	7	8 %
> 40 Tahun	3	3 %
Total	88	100 %

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 14 (16%) , usia 21 s/d 30 tahun sebanyak 64 (73%), usia 31 s/d 40 tahun sebanyak 7 (8 %) dan usia > 40 tahun sebanyak 3 (3 %). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Sumber Abadi Bersama Gondanglegi yang mendominasi adalah karyawan berusia 21 s/d 30 tahun.

Selanjutnya tabel pembagian identitas responden berdasarkan lama bekerja adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 2 Tahun	38	43 %
2 s/d 3 Tahun	30	34 %
3 s/d 4 Tahun	16	18 %
> 4 Tahun	4	5 %
Total	88	100 %

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa masa kerja antara < 2 tahun sangat mendominasi dengan jumlah 38 responden dan persentase sebesar 43 %. Kemudian diikuti dengan masa kerja 2 s/d 3 tahun dengan jumlah 30 responden dengan persentase sebesar 34 %. Selanjutnya lama bekerja 3 s/d 4 tahun dengan jumlah responden 16 dengan persentase 18 %. Dan yang terakhir adalah lama bekerja > 4 tahun dengan jumlah responden sebanyak 4 dan persentase sebesar 5 %. Dari data yang telah dipaparkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang paling mendominasi adalah karyawan yang lama bekerja < 2 tahun dengan jumlah karyawan 38 dan persentase sebesar 43 %.

Selanjutnya tabel berikut ini merupakan identitas responden berdasarkan Jabatan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jabatan Responden

Jabatan	Jumlah	Persentase
Karyawan Produksi	79	90 %
Staff	9	10 %
Total	88	100 %

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 88 responden terdapat 90 % karyawan produksi dan 10 % staff. Jadi penelitian ini di dominasi

oleh karyawan bagian produksi dengan jumlah 79 karyawan dari 88 sampel yang diambil dalam penelitian.

4.2.2 Gambaran Distribusi Frekuensi Responden

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan mengenai kondisi antar variabel yang berupa pertanyaan yang telah diberikan oleh peneliti, baik jumlah orang maupun persentase.

4.2.2.1 Variabel Bebas

1. *Human Relation* (X1)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item Variabel *Human Relation* (X1)

Item	Frekuensi Responden					Total (%)	Presentase Responden (%)					Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	
X1.1	0	1	4	32	51	88	0	1	5	36	58	4,51
X1.2	0	0	3	40	45	88	0	0	3	46	51	4,47
X1.3	0	1	7	60	20	88	0	1	8	68	23	4,13
X1.4	3	8	20	45	12	88	3	9	23	51	14	3,63
X1.5	0	1	10	46	31	88	0	1	12	52	35	4,21
X1.6	0	0	2	47	39	88	0	0	3	53	44	4,42

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diatas dari hasil data kuisioner yang telah disebarkan kepada responden yaitu variabel *Human Relation* (X1) terdapat item yang memiliki rata-rata frekuensi (*mean*) rendah dan tinggi, dimana jika hasil dari butir-butir kuisionernya memiliki nilai rata-rata yang tinggi maka pernyataan yang ada dalam kuisioner tersebut sudah bagus. Karena di dalam suatu perusahaan semakin baik penerapan yang ada di perusahaan tersebut maka nilai hasil rata-ratanya semakin tinggi. Begitu juga jika nilai rata-ratanya rendah maka semakin kurang baik penerapan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat dilihat bahwa salah satu item pada rata-rata frekuensi terdapat salah satu item yang memiliki nilai rendah yaitu pada item mengenai Kesiapan Mental dengan nilai mean sebesar 3,63. Yang dalam kuisioner pernyataannya bahwa setiap karyawan siap menghadapi masalah yang ada di dalam perusahaan serta bersedia bekerja dalam tekanan perusahaan. Dengan begitu jika dilihat dari nilai mean maka karyawan belum mampu menerapkan hal tersebut dengan baik. Sedangkan rata-rata frekuensi tinggi adalah pada item mengenai Kebutuhan dalam Bekerjasama dengan nilai rata-rata sebanyak 4,51. Hal tersebut membuktikan bahwa setiap karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut telah menerapkan prinsip untuk saling bekerja sama dalam bekerja serta sama-sama membantu pekerjaan karyawan lainnya.

2. Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Item Variabel Kondisi Lingkungan Kerja Fisik(X2)

Item	Frekuensi Responden					Total (%)	Presentase Responden (%)					Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	
X2.1	0	4	1	35	48	88	0	5	1	40	54	4,44
X2.2	1	1	8	29	49	88	1	1	9	33	56	4,40
X2.3	1	2	10	44	31	88	1	2	12	50	35	4,15
X2.4	1	2	20	48	17	88	1	2	23	55	19	3,88
X2.5	0	5	20	41	22	88	0	6	23	46	25	3,90
X2.6	1	5	17	38	27	88	1	6	19	43	31	3,96
X2.7	1	10	20	38	19	88	1	12	23	43	21	3,72
X2.8	3	4	18	41	22	88	3	5	20	47	25	3,85
X2.9	2	2	13	40	31	88	2	2	15	46	35	4,09
X2.10	0	3	15	45	25	88	0	4	17	51	28	4,05
X2.11	0	8	28	34	18	88	0	9	32	39	20	3,70
X2.12	1	7	24	43	13	88	1	8	27	49	15	3,68

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diatas rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item Warna dengan bobot nilai sebesar 3,68. Artinya bahwa terdapat sekelompok

karyawan yang kurang cocok dengan warna dinding yang mencolok dan tidak cerah sehingga dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi karyawan dalam bekerja. Sedangkan nilai rata-rata frekuensi tertinggi adalah indikator Ruangan dengan nilai rata-rata adalah 4,44. Hal ini membuktikan bahwa tatanan ruangan dalam perusahaan sudah baik sehingga hal ini dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan dalam bekerja hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan ruangan yang bersih dan tertata dengan rapi.

4.2.2.2 Variabel Terikat

1. Kinerja Karyawan

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Item	Frekuensi Responden					Total (%)	Presentase Responden (%)					Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	
Y1.1	0	0	6	35	47	88	0	0	7	40	53	4,46
Y1.2	1	0	16	40	31	88	1	0	18	46	35	4,13
Y1.3	0	0	9	47	32	88	0	0	10	53	37	4,26
Y1.4	0	0	5	44	39	88	0	0	6	50	44	4,38
Y1.5	0	0	2	28	58	88	0	0	2	32	66	4,63
Y1.6	0	0	7	38	43	88	0	0	8	43	49	4,40
Y1.7	0	0	4	49	35	88	0	0	4	56	40	4,35
Y1.8	0	0	3	54	31	88	0	0	3	62	35	4,31
Y1.9	1	0	21	39	27	88	1	0	24	44	31	4,03
Y1.10	0	0	17	48	23	88	0	0	19	55	26	4,06
Y1.11	0	0	14	39	35	88	0	0	16	44	40	4,23
Y1.12	0	0	3	39	46	88	0	0	3	44	53	4,48
Y1.13	0	3	13	42	30	88	0	3	15	48	34	4,12
Y1.14	0	2	17	38	31	88	0	2	19	44	35	4,11
Y1.15	0	0	4	52	32	88	0	0	5	59	36	4,31
Y1.16	0	1	3	53	31	88	0	1	3	61	35	4,29
Y1.17	0	0	12	50	26	88	0	0	14	57	29	4,15
Y1.18	0	1	17	49	21	88	0	1	19	56	24	4,02
Y1.19	0	3	22	47	16	88	0	3	25	53	19	3,86
Y1.20	2	10	28	30	18	88	2	11	32	34	21	3,59
Y1.21	1	0	7	49	31	88	1	0	8	56	35	4,23
Y1.22	0	0	7	49	32	88	0	0	8	56	36	4,28

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diatas nilai rata-rata frekuensi (mean) terendah adalah item kecakapan dengan nilai sebesar 3,59. Hal ini membuktikan bahwa karyawan perusahaan tersebut belum mampu membuat keputusan penyelesaian terhadap masalah yang di hadapi serta masih kurangnya kecakapan dalam bekerjasama dengan berbagai kalangan dalam perusahaan. Sedangkan rata-rata frekuensi tertinggi adalah item tentang Kejujuran dengan nilai angka sebesar 4,63. Hal tersebut mencerminkan bahwa karyawan PT Sumber Abadi Bersama memiliki tingkat kejujuran yang tinggi dalam hal bekerja serta memiliki sifat keterbukaan dalam pekerjaannya.

4.2.2.3 Variabel Intervening

1. Etos Kerja

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Item Variabel Etos Kerja

Item	Frekuensi Responden					Total (%)	Presentase Responden (%)					Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	
Z1.1	1	1	9	44	33	88	1	1	10	50	38	4,21
Z1.2	0	4	10	44	30	88	0	5	11	50	34	4,13
Z1.3	0	0	1	53	34	88	0	0	1	60	39	4,37
Z1.4	0	0	3	50	35	88	0	0	3	57	40	4,36
Z1.5	0	1	10	49	28	88	0	1	11	56	32	4,18
Z1.6	0	0	5	47	36	88	0	0	6	53	41	4,35
Z1.7	0	0	6	42	40	88	0	0	7	48	45	4,38
Z1.8	0	0	7	44	37	88	0	0	8	50	42	4,34
Z1.9	0	0	5	44	39	88	0	0	6	50	44	4,38
Z1.10	1	0	12	26	49	88	1	0	14	30	56	4,38
Z1.11	0	0	11	49	28	88	0	0	12	56	32	4,19
Z1.12	0	0	7	56	25	88	0	0	8	64	28	4,20
Z1.13	0	0	5	38	45	88	0	0	6	43	51	4,45
Z1.14	0	0	16	37	35	88	0	0	18	42	40	4,21

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata frekuensi terendah adalah item kemandirian dengan nilai mean sebesar 4,13. Hal tersebut

membuktikan bahwa tidak semua karyawan di dalam perusahaan tersebut mempunyai prinsip kemandirian dalam bekerja ada sebagian karyawan yang masih ketergantungan dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang demikian itu karyawan lebih memilih bekerjasama dengan karyawan lain agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sedangkan nilai rata-rata frekuensi tertinggi adalah item penunda kepuasan dengan nilai mean sebesar 4,45. Hal itu membuktikan bahwa karyawan PT Sumber Abadi Bersama memiliki orientasi pada masa depan, mereka meyakini bahwa bekerja keras akan menjadikan seseorang menjadi lebih baik dan penundaan akan penghargaan. Penundaan tersebut mengacu apakah seseorang lebih memungkinkan untuk bekerja keras terutama dalam mencapai tujuan atau memperoleh imbalan.

4.2.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan bahwa sejauh mana instrument penelitian untuk mengukur apa yang telah diukur. Valid atau tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment person* dengan level-level signifikan 5 % (0,05). Apabila nilai signifikan (*sig*) lebih kecil dari 5 % (0,05) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	Sig	Keterangan
Human Relation (X1)	X1.1	0.680	0.000	Valid
	X1.2	0.669	0.000	Valid
	X1.3	0.532	0.000	Valid
	X1.4	0.641	0.000	Valid
	X1.5	0.728	0.000	Valid
	X1.6	0.584	0.000	Valid

Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X2.1	0.537	0.000	Valid
	X2.2	0.636	0.000	Valid
	X2.3	0.653	0.000	Valid
	X2.4	0.420	0.000	Valid
	X2.5	0.593	0.000	Valid
	X2.6	0.642	0.000	Valid
	X2.7	0.466	0.000	Valid
	X2.8	0.499	0.000	Valid
	X2.9	0.377	0.000	Valid
	X2.10	0.498	0.000	Valid
	X2.11	0.562	0.000	Valid
	X2.12	0.496	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.584	0.000	Valid
	Y1.2	0.442	0.000	Valid
	Y1.3	0.608	0.000	Valid
	Y1.4	0.568	0.000	Valid
	Y1.5	0.600	0.000	Valid
	Y1.6	0.640	0.000	Valid
	Y1.7	0.592	0.000	Valid
	Y1.8	0.611	0.000	Valid
	Y1.9	0.585	0.000	Valid
	Y1.10	0.709	0.000	Valid
	Y1.11	0.708	0.000	Valid
	Y1.12	0.480	0.000	Valid
	Y1.13	0.592	0.000	Valid
	Y1.14	0.684	0.000	Valid
	Y1.15	0.611	0.000	Valid
	Y1.16	0.635	0.000	Valid
	Y1.17	0.692	0.000	Valid
	Y1.18	0.730	0.000	Valid
	Y1.19	0.641	0.000	Valid
	Y1.20	0.652	0.000	Valid
	Y1.21	0.572	0.000	Valid
	Y1.22	0.572	0.000	Valid
Etos Kerja (Z)	Z1.1	0.612	0.000	Valid
	Z1.2	0.586	0.000	Valid
	Z1.3	0.664	0.000	Valid
	Z1.4	0.708	0.000	Valid
	Z1.5	0.669	0.000	Valid
	Z1.6	0.738	0.000	Valid
	Z1.7	0.732	0.000	Valid
	Z1.8	0.703	0.000	Valid

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

Z1.9	0.641	0.000	Valid
Z1.10	0.729	0.000	Valid
Z1.11	0.661	0.000	Valid
Z1.12	0.624	0.000	Valid
Z1.13	0.656	0.000	Valid
Z1.14	0.674	0.000	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diatas pada gambar 4.10, bahwa seluruh koefisien korelasi item pada masing-masing variabel, *human relation*, lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan dan etos kerja yang di teliti lebih besar dari 0,3 sehingga item yang digunakan pada penelitian ini valid dan layak untuk seluruh responden yang telah ditargetkan.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas, berarti instrumen yang dapat menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrument tersebut digunakan untuk mengukur berulang-ulang kali. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha (σ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya cronbach's alpha (σ) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach Alpha	Keterangan
<i>Human Relation</i> (X1)	0.718	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.770	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.921	Reliabel
Etos Kerja (Z)	0.906	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas bahwa hasil menunjukkan seluruh variabel yaitu *human relation* (X1), lingkungan Kerja Fisik (X2), kinerja karyawan (Y) dan etos kerja (Z) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki koefisien *Cronbach alpha* $>0,60$. Berarti hal itu menyatakan bahwa semua variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, dan instrumen dapat dilanjutkan untuk digunakan pada seluruh responden yang telah ditargetkan.

4.2.4 Uji Asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat yang akan diperlukan untuk suatu data agar dapat dianalisis. Berdasarkan jenis analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi, maka uji asumsi yang diperlukan adalah uji normalitas dan uji linearitas data hasil penelitian.

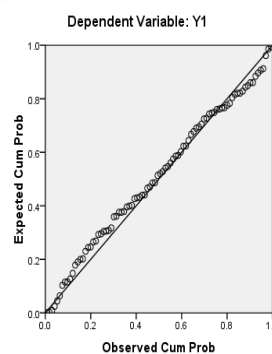
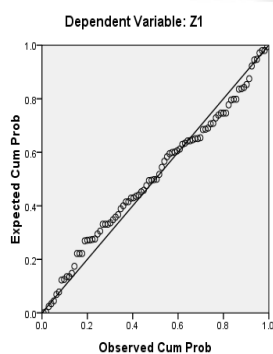
1. Uji normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah residual dalam model regresi mengikuti normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan uji normal P-Plot dan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil uji normalitas dengan P-P Plot dapat diketahui dengan titik sebaran yang berada di sekitar garis diagonal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Unstandartdized Residual	Unstandartdized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	1.319	0.768
Asymp.Sig. (2-tailed)	0.062	0.597

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* dapat diketahui dengan nilai signifikan sig pada kedua model lebih dari alpha 0.05. Hal tersebut maka bisa dikatakan bahwa hasil kedua model tersebut dikatakan normal.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas perlu dilakukan agar dapat mengetahui model yang merupakan model linier atau tidak linier. Jika nilai sig $f < 0,05$, maka variabel X memiliki hubungan linier dengan variabel Y. Jika dilihat dari hasil linieritas dalam SPSS dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas Variabel

Variabel	Nilai F	Deviation from Linearity	Keterangan
X1 → Z	1.577	0.123	Linier
X2 → Z	1.514	0.109	Linier
Z → Y	1.643	0.074	Linier

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Dari hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa uji linieritas menunjukkan signifikansi X1 sebesar 0.123, signifikansi X2 yaitu sebesar 0.109, dan Z sebesar 0.074 yang artinya hubungan antara variabel *human relation*, lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan dan etos kerja linier karena *deviation from linierity* f

$>0,05$. Hal ini membuktikan bahwa hubungan antar variabel adalah linier, jadi uji linieritas terpenuhi.

4.2.5 Uji Path

Analisis jalur merupakan pengembangan analisis korelasi dari diagram jalur yang di hipotesiskan oleh peneliti dalam menjelaskan mekanisme pengaruh kasual antar variabel dengan cara menguraikan koefisien korelasi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Selanjutnya mengenai analisis jalur dapat dikatakan bahwa analisis tersebut merupakan perluasan dari regresi linier karena menggunakan perhitungan yang sama namun perbedaannya analisis ini menggunakan nilai pengamatan yang dibakukan (*standardized*). Koefisien jalur merupakan koefisien regresi yang di standartkan. Pengujian model jalur digunakan untuk melihat signifikansi ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

4.2.6 Pengembangan Diagram Jalur

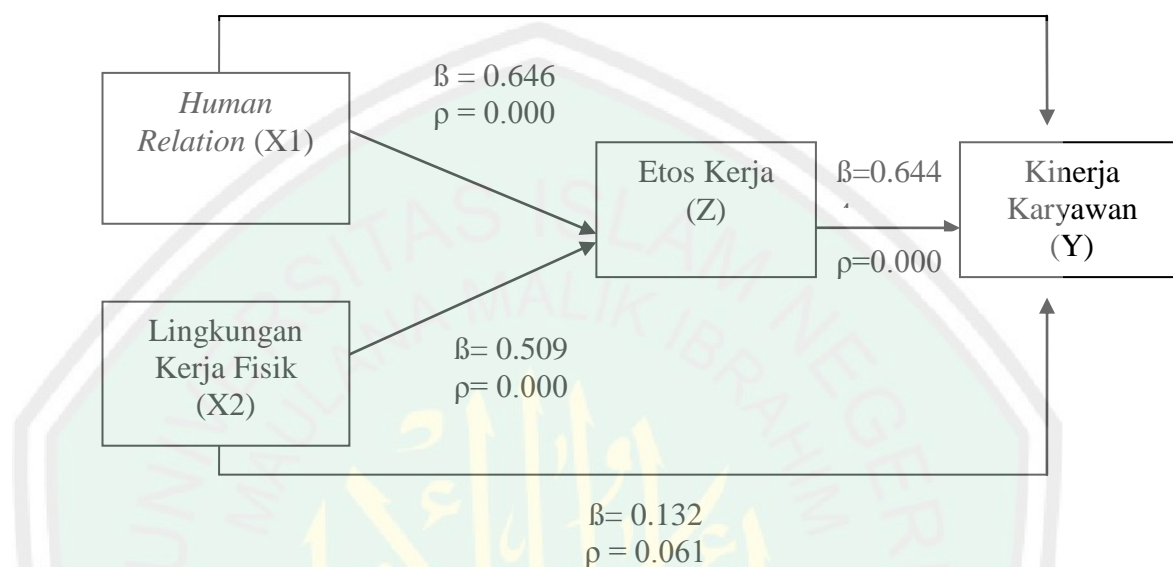
Analisis jalur (*path*) merupakan alat untuk menguji pengaruh antar variabel, yaitu *human relation*, lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan dan etos kerja. Pengembangan jalur dapat dilihat dalam gambar 4.3.

Variabel *Human Relation* diukur dengan menggunakan 6 butir pernyataan kuisisioner, lingkungan kerja fisik diukur dengan menggunakan 12 butir pernyataan kuisisioner, kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 22 butir pernyataan kuisisioner, dan etos kerja diukur dengan menggunakan 14 butir pernyataan.

Gambar 4.3
Pengembangan Diagram Jalur

$$\beta = 0.179$$

$$\rho = 0.26$$



4.2.7 Goodness of Fit Model

Berikut ini paparan hasil *goodness of fit model* meliputi koefisien determinasi dan koefisien determinasi total.

a. Koefisien Determinasi

Model penelitian dibentuk dari empat variabel, yaitu *human relation*, lingkungan kerja fisik, etos kerja dan kinerja karyawan. *Goodness of fit model* dilakukan dengan cara melihat koefisien determinasi terhadap variabel bebas yang telah diteliti.

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi

Pengaruh	R Square
<i>Human Relation</i> dan Lingkungan Kerja Fisik → Etos Kerja	0.456
<i>Human Relation</i> , Lingkungan Kerja Fisik, Etos Kerja → Kinerja Karyawan	0.724

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Persamaan yang pertama menguji pengaruh antara variabel *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel etos kerja. Koefisien determinasi yang diperoleh tersebut adalah sebesar 0.456 hal itu menunjukkan pengaruh dari faktor *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja adalah sebesar 45,6 persen.

Persamaan yang kedua adalah menguji pengaruh antara variabel *human relation*, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0.724 hal itu menunjukkan bahwa pengaruh dari faktor *human relation*, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,4 persen.

b. Koefisien Determinasi Total

Pemeriksaan *goodness of fit model* dapat dihitung dengan menggunakan koefisien determinasi total (R_m^2) yang akan menunjukkan model struktural yang sudah terbentuk akan mampu mewakili data yang hasil perhitungan koefisien determinasi total (R_m^2) yaitu sebagai berikut :

$$R_m^2 = 1 - (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)$$

$$R_m^2 = 1 - (1 - 0.456) \times (1 - 0.724)$$

$$R_m^2 = 1 - 0.150$$

$$R_m^2 = 0.850$$

Berdasarkan perhitungan tersebut nilai koefisien determinasi total sebesar 0.85 atau 85 %, hal tersebut menunjukkan bahwa model struktural yang tersebut mampu menjelaskan sebesar 85 % varians data penelitian. Atau dapat dikatakan bahwa keakuratan model path adalah sebesar 85 %.

4.2.7 Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan untuk melihat kedudukan variabel mediasi di dalam model. Pengujian mediasi dilakukan melalui cara-cara yang dikembangkan oleh Sobel yang dikenal dengan sebutan Uji Sobel (*Sobel test*) dengan *software Free Statistic Calculation for Sobel Test versi 4.0* (Maharani, 2017). Berikut ini tabel perhitungan uji sobel melalui *software Free Statistic Calculation for Sobel Test versi 4.0*

Tabel 4.15
Hasil Uji Mediasi

	X1	X2
A	0.646	0.509
B	0.644	0.644
SE _A	0.196	0.104
SE _B	0.116	0.166
Sobel Test Statistic	2.8341	3.67131

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

Dari hasil perhitungan uji mediasi pada tabel diatas menunjukkan angka 2.8341 untuk variabel *Human Relation* terhadap Etos Kerja karyawan, sedangkan untuk hasil mediasi hubungan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel etos kerja menunjukkan angka 3.67131. Hasil kedua uji mediasi tersebut lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 1.662 sehingga terdapat pengaruh etos kerja sebagai variabel mediasi.

4.2.8 Pengujian Hipotesis

Pengambilan keputusan dengan pengujian hipotesis yang menggunakan nilai t statistik, dimana nilai t statistik yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu sebesar 1.662 yang menunjukkan pengaruh yang signifikan. Berikut hasil pengujian hipotesis dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t-Statistik	Signifikansi	Keterangan
1	X1 -> Y	0.179	2.268	0.026	SIG
2	X2 -> Y	0.132	1.897	0.061	Non Sig
3	X1-> Z	0.646	7.849	0.000	SIG
4	X2-> Z	0.509	5.482	0.000	SIG
5	Z -> Y	0.644	8.288	0.000	SIG
6	X1 -> Z -> Y	0.416	2.8341	0.000	SIG
7	X2 -> Z -> Y	0.327	3.67131	0.000	SIG

Sumber : Data diolah Peneliti, 2018

a. Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis menguji ada atau tidaknya pengaruh secara langsung variabel *human relation* terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hasil nilai t statistik sebesar 2.268 lebih besar dari t Tabel yaitu sebesar 1.662 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *human relation* berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel *human relation* dengan nilai koefisien sebesar 0.179 menunjukkan bahwa variabel *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis menguji ada atau tidaknya pengaruh secara langsung variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hasil nilai t statistik sebesar 1.879 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar

1.662 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Namun jika dilihat dari nilai signifikansi bahwa variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai koefisien sebesar 0.132 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis menguji ada atau tidaknya pengaruh secara tidak langsung variabel etos kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hasil nilai t statistik sebesar 8.288 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1.662 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel etos kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel etos kerjadengan nilai koefisien positif sebesar 0.644 menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Yang demikian maka semakin tinggi etos kerja pada karyawan maka semakin baik pula kinerja pada karyawan.

d. Etos Kerja Memediasi *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis menguji ada atau tidaknya pengaruh secara tidak langsung variabel *human relation* terhadap variabel kinerja karyawan yang dimediasi oleh etos kerja. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hasil nilai t statistik sebesar 2.8341 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1.662 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel etos kerja merupakan pemediasi *human relation* terhadap kinerja karyawan.

Koefisien jalur yang menunjukkan nilai sebesar 0.416 dengan hasil yang positif maka dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh secara tidak langsung antara variabel *human relation* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel etos kerja.

e. Etos Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis menguji variabel etos kerja sebagai pemediasi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan hasil t statistik sebesar 3.67131 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1.662 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel etos kerja sehingga hipotesis diterima.

Koefisien jalur menunjukkan nilai sebesar 0.327 bertanda positif maka hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui variabel etos kerja adalah berbanding lurus, maka semakin baik *human relation* dan lingkungan kerja fisik maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi melalui variabel etos kerja.

4.3.1 Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sumber Abadi Bersam Gondanglegi. Hal tersebut disebabkan nilai signifikansi sebesar $0.179 > 0.05$ atau lebih besar

dari taraf signifikansi yang telah ditentukan. Hal ini berarti menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel *human relation* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.026. Berarti hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *human relation* dalam perusahaan tersebut maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Secara teoritis menurut Effendy komunikasi merupakan satu hal yang sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Sedangkan komunikasi memiliki hubungan erat dengan Hubungan antar manusia (*Human Relation*). *Human relation* disini merupakan hubungan komunikasi antar sesama manusia dalam suatu perusahaan. Dengan adanya komunikasi tersebut manusia dapat saling berinteraksi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan bekerja sama dengan yang lainnya dengan adanya komunikasi itu dapat terjalinnya hubungan kerja yang baik di dalam suatu organisasi (Effendy, 1993: 50).

Menurut Saputro dan Fathoni (2017) bahwa *Human relation* (hubungan antar manusia) adalah salah satu syarat utama dalam menciptakan komunikasi agar mencapai keberhasilan, baik yang dilakukan antar perorangan maupun komunikasi yang dilakukan dalam perusahaan atau instansi tertentu. Pembawaan seseorang untuk menjalin hubungan yang baik (*human relation*) antar pekerja maupun pimpinan di perusahaan hal itu akan membantu terjalinnya komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal yang baik (Saputro dan Fathoni, 2017).

Pada penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Thoyyibah (2016), diketahui berdasarkan analisis data bahwa *Human Relation*

memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kudus Istana Furniture Kudus.

Dalam pembahasan ini pandangan Islam berkaitan dengan *human relation* adalah tidak melulu hanya hubungan kemanusiaan saja tetapi lebih luas jangkauannya melainkan sebuah perintah dari Allah SWT yang wajib untuk dilakukan sesama manusia. Perihal tersebut sesuai dengan dengan firman Allah SWT.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya:

Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat. (Q.S Al-Hujrât [49]:10).

Terdapat dua hal mendasar dalam kandungan ayat tersebut berkaitan dengan *human relation* khususnya untuk manajemen yang Islami yaitu adanya perintah untuk selalu memperbaiki hubungan jika ada hubungan yang tidak baik antar sesama, kemudian adanya prinsip untuk menjalin hubungan persaudaraan dalam kehidupan bersama serta selalu berusaha mendamaikan orang-orang yang berselisih paham. Dengan adanya penjelasan diatas tadi sudah sepatasnya dalam suatu perusahaan ataupun instansi seorang pemimpin dan sesama karyawan sama-sama memberikan contoh yang baik terhadap orang-orang dilingkungannya dengan menerapkan prinsip-prinsip persaudaraan antar sesama, menyelesaikan masalah dengan cara yang bijaksana, dan selalu berusaha mendamaikan oarng-orang yang bersengketa. Dengan adanya cara-cara tersebut maka akan menciptakan suasana damai, harmonis, bahagia dan kebersamaan yang solid.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi berkaitan dengan *Human Relation* bahwa sudah terciptanya hubungan antar karyawan yang baik sehingga para karyawan lebih mengutamakan kerjasama dalam hal pekerjaan. Dengan begitu maka akan tercipta hubungan yang akan meningkatkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama

Nilai *standardized coefficient* betamenunjukkan kontribusi variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.61 dengan nilai signifikansi $0.132 > 0.05$. Maka variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan adanya sistem ventilasi udara yang masih kurang memadai yang sebagian dirasakan oleh karyawan. Hal itu dapat dilihat dalam pernyataan kuisioner yang telah diisi oleh karyawan dengan jawaban tidak setuju dengan angka sebanyak 10 orang karyawan dan jawaban netral dengan angka sebanyak 20 orang karyawan. Karena pengaturan suhu ruangan sangat penting dimana 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 menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal tersebut berlawanan dengan teori yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor lain yaitu Lingkungan Kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Amir (2015) yang menyatakan bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja secara tidak langsung misalnya, pendidikan yang membangun

pengetahuan, pelatihan yang membentuk keterampilan, kemampuan yang disalurkan melalui regulasi atau sikap kerja, kepribadian yang mewarnai tampilan seseorang dalam lingkungan kerja, sikap, motivasi dan seterusnya. Adapun, bentuk pengaruh aspek afektif, yang merupakan suasana kejiwaan seseorang, dan pengaruh lingkungan yang memberikan aspek kontekstual lebih bersifat 'moderating', mendorong, atau memfasilitasi terciptanya kinerja (Amir, 2015: 86-87).

Ketika hubungan antar manusia di dalam suatu perusahaan baik maka akan tercipta kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi kerja dalam semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja (Mangkunegara, 2006: 105). Pribadi yang kuat dan lingkungan yang kondusif adalah modal penting untuk menciptakan kinerja yang tinggi (Amir, 2015: 88).

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi sebuah kinerja dalam perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Produktivitas akan tercapai jika sumber daya manusia ditempat tersebut dapat membangun kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik, tertata, nyaman dan menyenangkan merupakan hal yang berpengaruh bagi para karyawan dalam bekerja terlebih jika kondisi lingkungannya.

4.3.3 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi

Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan kontribusi variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.000 dengan nilai signifikansi sebesar $0.644 < 0.05$, maka variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT

Sumber Abadi Bersama. Secara teoritis kinerja juga dipengaruhi oleh Etos Kerja. Menurut Djakfar (2012) Di dalam suatu perusahaan Setiap aktivitas bisnis terkait dengan kerja produktif. Kerja yang produktif membutuhkan etos kerja yang baik. Apalagi dalam kondisi sosial yang berubah dengan cepat yang menjadikan materi sebagai parameter keberhasilannya sehingga dapat mengikis landasan moral ataupun nilai-nilai agama. Terlebih lagi dengan pertumbuhan dan penyebaran sikap individualistik (*ananiyah*) yang semakin meluas ditandai dengan sikap mementingkan diri sendiri dan lebih mengutamakan hasil daripada proses (Djakfar, 2012: 88).

Berdasarkan uji t, variabel etos kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai uji t sebesar 8.288 lebih besar dari t tabel sebesar 1.662. Hal tersebut berarti semakin baik etos kerja karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada PT Sumber Abadi Bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu tentang kinerja yang dilakukan oleh Saputro dan Fathoni (2017), dari hasil tersebut dinyatakan bahwa melalui pengujian hipotesis, Etos Kerja terbukti membawapengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada PT Karunia Adijaya Mandiri Semarang.

Etos kerja bagi seorang muslim selain bisa dimotivasi oleh sikap yang mendasar tersebut juga bisa dimotivasi oleh kualitas hidup Islami yang merupakan sebuah lingkungan yang dilahirkan dari semangat tauhid, yang dijabarkan dalam bentuk amal shaleh. Maka dari itu etos kerja muslim merupakan cara pandang yang diyakini oleh seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja memuliakan

dirinya sebagai manusia, tetapi juga juga manifestasi dari amal shaleh, dan oleh karena itu bekerja mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur di hadapan Tuhan (Djakfar, 2012: 96)

Menurut Ahmad (2001:16) Islam adalah agama yang menghargai kerja keras. Hal ini dapat terlihat dari serangkaian firman Allah dalam Al-Qur'an yang sangat menekankan arti penting, sebagaimana yang tercantum dalam surat Az-Zumar ayat 39 sebagai berikut:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya:

Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui (QS. Az-Zumar ayat 39)

Selanjutnya etos kerja berdasarkan perspektif Islam itu sendiri berasal dari Al-Qur'an dan Hadits Nabi Muhammad SAW, yang mengajarkan kepada manusia agar selalu bekerja keras ketika telah berbuat dosa maka akan diampuni oleh Allah SWT dan tidak ada makanan yang halal dan toyyibah yang lebih baik dibandingkan apa yang dimakan dari hasil jerih payahnya atau kerja kerasnya manusia itu sendiri. Etos kerja dalam pandangan Islam memberikan pandangan mengenai dedikasi yang tinggi betapa pentingnya kegiatan bekerja keras itu hal tersebut bahkan disebut sebagai sebuah kewajiban yang wajib. Usaha yang cukup haruslah menjadi bagian dari kerja yang dilakukan seseorang, yang terlihat sebagai kewajiban individu yang cakap (Tasmara, 2002:25).

4.3.4 Etos Kerja Memediasi *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi

Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel *human relation* terhadap kinerja karyawan sebesar 0.179 dengan nilai signifikansi $0.026 < 0.05$, maka variabel *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.000 dengan signifikansi $0.644 > 0.05$, maka variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel *human relation* terhadap kinerja karyawan melalui variabel etos kerja adalah sebesar 0.416. Berarti untuk mencapai kinerja karyawan yang baik, maka *human relation* yang ada di dalam perusahaan harus baik sehingga etos kerja karyawan dapat mencapai tingkat yang maksimal. Hal tersebut maka akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dan perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu Silitonga (2013) menunjukkan bahwa *Human Relation* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian etos kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Sumber Abadi Bersama bahwa dalam perusahaan tersebut telah memenuhi kualifikasi baik berkaitan dengan *human relation*, kinerja karyawan yang didasari pada etos kerja yang baik.

5.3.5 Etos Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi

Hasil penelitian yang dilakukan pada PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi yang ditujukan pada karyawan bagian staff dan karyawan bagian produksi yang telah berjalan sesuai rencana. Penelitian yang dilakukan pada PT

Sumber Abadi Bersama Gondanglegi ini adalah penelitian populasi, dimana jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 88 karyawan yang sesuai dengan karakteristik yang ditetapkan pada penelitian ini. Adapun metode pengambilan sampel ini adalah semua anggota populasi yang dijadikan sebagai sampel. Kuisisioner diberikan pada saat jam pulang karyawan dan pada saat karyawan akan memasuki jam kerja pada saat pergantian shift setiap harinya, sehingga pengisian kuisisioner dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan sebesar 0.132, pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.644, Sedangkan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui variabel etos kerja adalah sebesar 0.327. Hal tersebut berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh etos kerja. Artinya lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam pandangan Islam berkaitan dengan hal tersebut tentang keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain. (Hafidhudin dan Tanjung: 2003). Sebagaimana dinyatakan dalam Al Quran Surat Ali-Imran : 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya:

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya (QS Ali-Imran : 159)

Dalam hadits juga disebutkan tentang Lingkungan Kerja, Rasulullah SAW bersabda : (Muhni, 2014)

إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَطْفُؤْا أَفْنِيَّتَكُمْ

Artinya:

Sesungguhnya Allah Ta'ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu". (HR. At- Turmudzi)

Kesimpulan dari hadits diatas yaitu, Allah SWT menyuruh manusia agar selalu berbuat kebaikan serta menjaga kebersihan lingkungannya, karena islam dibangun atas dasar kebersihan. Didalam islam memberikan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja jadi sudah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan pada bab IV maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan analisis jalur, variabel *human relation* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan karyawan dapat menjaga hubungan yang baik antar sesama karyawan dari segi kerjasama, kesiapan mental dalam bekerja serta memiliki pengendalian emosional yang baik. Sedangkan variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan adanya sistem ventilasi udara yang kurang memadai hal tersebut bisa dilihat dalam kuisioner pernyataan berkaitan dengan ventilasi udara dengan skor tidak setuju sebanyak 10 orang karyawan dan jawaban netral sebanyak 20 orang karyawan.
2. Berdasarkan perhitungan analisis jalur, bahwa variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat ketika karyawan mempunyai semangat bekerja yang sangat tinggi maka hal itu akan memicu seorang karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik serta dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab dengan kualitas yg baik. Berdasarkan perhitungan analisis jalur, variabel etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal itu berarti membuktikan bahwa hubungan antar karyawan, karyawan dengan atasan di dalam perusahaan sudah baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga mampu memacu produktivitas

karyawan. Sedangkan berdasarkan perhitungan analisis jalur, variabel *human relation* dan lingkungan kerja fisik secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemudian etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan adanya lingkungan kerja yg nyaman sehingga dapat menimbulkan semangat kerja dengan hal tersebut maka kinerja karyawan yang baik akan tercapai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi

Lingkungan kerja pada PT Sumbr Abadi Bersamayang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik termasuk dalam kriteria baik. Hanya masih ada beberapa hal yang terdapat pada indikator lingkungan kerja fisik yang masih harus diperbaiki yaitu ventilasi udara yang masih kurang baik yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan. Karakteristik individu karyawan pada PT Sumber Abadi Bersama yang terdiri dari empat indikator yaitu usia dengan kriteria baik, jenis kelamin dengan kriteria kurang, status dengan kriteria baik, dan masa kerja dengan kriteria baik. Secara umum karakteristik individu itu sendiri berada pada kriteria baik. Hanya masalah perbedaan jenis kelamin yang masih kurang dapat diminimalisasi dalam hasil kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya dan dilakukan penelitian lebih lanjut

berdasarkan faktor lainnya, variabel yang berbeda, jumlah sampel yang lebih banyak, tempat yang berbeda, desain yang lebih tepat dan tetap berhubungan dengan *human relatio*, lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan dan etos kerja.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan

Ahmad, Mustaq. 2001. *Etika Bisnis Dalam Islam*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.

Amir, Mohammad Faisal, 2015, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*, Jakarta: Mitra Wacana Media

Arifah, Nur, 2015, *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antara Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Djakfar, Muhammad, 2012, *Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*, Jakarta: Penebar Plus

Effendy, Onong Uchjana, 1993, *Human Relation Dan Public Relations*, Bandung: Penerbit Mandar Maju

Febriani, Hera. 2014. *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Disiplin Kerja Terhadap Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) TBK Cabang Kapten Muslim Medan*. Skripsi Manajemen dan Ekonomi.

Faderika MM, Anggi Budi. 2016. *Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pertenunan Desa Bpro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo*. Skripsi Pendidikan Ekonomi.

Fadillah, Annisa Ayu. 2015. *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Kondisi Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Semarang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani

Hasan, Iqbal, 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Dan Aplikasinya*, Jakarta: Ghalia Indonesia

Jayaweera, Thushel. 2015. *Impact of Work Environment Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. Internatuonal Journal Of Bussiness and Management. Vol. 10. No. 3

Khamsi, Zahra Hassanzadeh & Largani, Mahmood Samadi. 2014. *Explanation Of Human Relations Status Based On Performance Components Of Principals*. Arabian Journal of Business and Management. Vol. 4, No. 5

- Moeheriono, 2010, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Muchtar, 2016, *The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees*. Sinergi Journal. Vol. 6. No. 2
- Muhni, 2014, *Penciptaan Lingkungan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.PLN Malang)*, Skripsi Ilmu Ekonomi Manajemen
- Mulayani, Sri. 2012. *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan*. Skripsi Ilmu Ekonomi Manajemen.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: PT Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, *Evaluasi Kerja SDM*, Bandung: PT Refika Aditama
- Muchtar. 2016. *The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees*. Sinergi Journal. Vol. 6. No. 2
- Rahmayanti. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol 2. No. 2
- Rukmana, Widdi Ega. 2010. *Analisis Pengaruh Human Relation (Human Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Plaza Tegal*. Skripsi Ekonomi dan Bisnis
- Sukandarrumidi, 2006, *Metedologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Saputro, Galih Adi & Fathini Azis. 2017. *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Susanti, Eka Cahyani Putri. Al Musadieg, Mochammad & Ruhana, Ika. *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 17, Vol. 2
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia: Praktik Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)

Sani, Ahmad dan Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press

Sani, Ahmad, dan Vivin Maharani. (2013). *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: Uin Press

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Mandar Maju

Toto, Tasmara. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press

Thoyyibah, Dzurriyatut. 2016. *Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Kudus Istana Furniture Kudus*. Jurnal Syariah dan Ekonomi Islam. <http://eprints.stainkudus.ac.id>

Zuchairiny, Andi. 2008. *Human Relation Dalam Perspektif Islam*. Jurnal Hunafa. Vol. 5, No. 2.

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Kepada Yth
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden
Ditempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian mengenai “**Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Abadi Bersama Gondanglegi melalui variabel Etos Kerja**” dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu guna mengisi kuisisioner yang saya sertakan berikut ini. Kuisisioner ini diperlukan untuk kepentingan penelitian dalam rangka menyusun skripsi untuk strata-1/S1 Fakultas Ekonomi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Mengingat betapa pentingnya kuisisioner ini, maka saya sangat mengharapkan agar kuisisioner ini diisi lengkap sesuai kondisi yang sebenarnya. Demikian atas bantuan dan kerjasamanya Bapak/Ibu/Saudara/i dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner penelitian, saya ucapkan terimakasih.

Malang, April 2018

Peneliti

Kurnia Nurul Hidayah

DATA DIRI RESPONDEN

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Usia : < 20 tahun
 21 s/d 30 tahun
 31 s/d 40 tahun
 > 40 tahun
4. Pendidikan Tertinggi : SMP
 SMA
 Sarjana (S1)
 Lainnya :
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja : <2 tahun
 2 s/d 3 tahun
 3 s/d 4 tahun
 > 4 tahun

A. Keterangan cara pengisian :
 Berilah tanda (√) untuk setiap pernyataan isi sesuai dengan kenyataan diterima dalam kuisioner berikut ini :

1	2	3	4	5
Sangat tidak setuju	Tidak Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat setuju

Pernyataan	PENILAIAN				
	1	2	3	4	5
1. Setiap karyawan mempunyai prinsip untuk saling bekerjasama dalam bekerja					
2. Setiap karyawan saling membantu dalam bekerja baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan					
3. Setiap karyawan siap menghadapi masalah apapun yang ada dalam pekerjaannya					
4. Setiap karyawan siap bekerja di bawah tekanan perusahaan					
5. Setiap karyawan mampu menahan emosinya agar tercipta suasana kerja yang kondusif.					
6. Setiap karyawan menjaga suasana kerja yang tenang dan					

menyenangkan					
7. Saya merasa senang bekerja dalam ruangan kerja yang nyaman.					
8. Saya merasa nyaman bekerja dalam ruang kerja yang bersih dan tertata					
9. Saya merasa lebih teliti dengan penerangan lampu yang memadai					
10. Saya merasa nyaman berada didalam ruangan yang terjangkau sinar matahari					
11. Saya merasa tenang karena tempat kerja jauh dari keramaian					
12. Saya merasa tenang ruang kerja jauh dari suara bising yang mengganggu konsentrasi					
13. Saya merasa pengadaan ventilasi udara sudah cukup di tempat kerja					
14. Saya merasa nyaman karena ada pemasangan kipas angin atau AC dalam ruangan					
15. Saya merasa nyaman karena ruang kerja jauh dari tempat sampah					
16. Saya merasa nyaman karena tempat kerja jauh dari selokan air					
17. Saya lebih tenang bekerja dalam ruangan dengan warna dinding yang cerah					
18. Saya lebih nyaman melihat perabot ruangan dengan warna yang tidak mencolok					
19. Saya dapat menjaga nama baik perusahaan					
20. Saya dapat menjaga dan membela perusahaan di dalam atau di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab					
21. Saya menunjukkan hasil kerja yang sesuai dengan target yang					

ditentukan oleh perusahaan					
22. Saya mampu memberikan kualitas kerja yang baik bagi perusahaan					
23. Saya harus memiliki kejujuran dalam bekerja					
24. Saya harus memiliki sifat keterbukaan dalam masalah pekerjaan					
25. Saya selalu mematuhi peraturan yang ada di perusahaan					
26. Saya bekerja sesuai intruksi yang diberikan oleh atasan					
27. Saya mempunyai ide-ide kreatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
28. Saya mampu mengembangkan ide kreatif sehingga pekerjaan lebih berdaya dan berhasil guna					
29. Saya bersedia berpartisipasi dalam pekerjaan dengan karyawan lain					
30. Saya lebih senang bekerjasama untuk mendapatkan hasil kerja yang semakin baik					
31. Saya mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi karyawan lain untuk bekerja lebih giat					
32. Saya dapat memberikan motivasi kepada karyawan lain untuk semangat bekerja					
33. Saya menampilkan perilaku yang baik di dalam maupun di luar perusahaan					
34. Saya selalu menjaga sopan santun kepada sesama karyawan					
35. Saya merasa senang jika mempunyai inisiatif untuk menyampaikan pendapat					
36. Saya dapat membuat keputusan penyelesaian terhadap masalah yang di hadapi					
37. Saya memiliki kecakapan dalam bekerjasama dengan berbagai kalangan dalam perusahaan					

38. Saya terlibat dalam penyusunan kebijakan dan di dalam situasi manajemen					
39. Saya bersedia bertanggungjawab terhadap pekerjaan					
40. Saya ikut menjaga sarana dan prasarana yang digunakan dalam perusahaan.					
41. Saya memiliki prinsip tidak ketergantungan terhadap orang lain					
42. Saya mampu bekerja secara mandiri					
43. Saya memperlakukan sesama rekan karyawan secara baik					
44. Saya selalu menjaga perilaku dalam bekerja					
45. Saya menggunakan waktu luang sesuai kebutuhan					
46. Saya memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya					
47. Saya memiliki semangat kerja keras yang tinggi dalam bekerja					
48. Saya ingin meraih tujuan melalui komitmen terhadap pentingnya bekerja					
49. Penting bagi saya untuk mampu selalu bekerja					
50. Saya meyakini bahwa hidup tanpa bekerja akan membosankan					
51. Saya menggunakan waktu secara produktif dalam bekerja					
52. Saya menghindari waktu yang terbuang untuk hal yang tidak perlu					
53. Saya meyakini bahwa bekerja keras akan menjadikan seseorang menjadi lebih baik					
54. Saya merasa jika penghargaan jangka panjang lebih memuaskan daripada jangka pendek					

LAMPIRAN 2
UJI VALIDITAS

Correlations

		X1
X1.1	Pearson Correlation	,680**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
X1.2	Pearson Correlation	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
X1.3	Pearson Correlation	,532**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
X1.4	Pearson Correlation	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
X1.5	Pearson Correlation	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
X1.6	Pearson Correlation	,584**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	,537**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
X2.2	Pearson Correlation	,636**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
X2.3	Pearson Correlation	,653**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
X2.4	Pearson Correlation	,420**

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,593**
X2.5	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,642**
X2.6	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,466**
X2.7	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,499**
X2.8	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,377**
X2.9	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,498**
X2.10	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,562**
X2.11	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,496**
X2.12	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y
	Pearson Correlation	,584**
Y1.1	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,442**
Y1.2	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,608**
Y1.3	Sig. (2-tailed)	,000

	N	88
	Pearson Correlation	,568**
Y1.4	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,600**
Y1.5	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,640**
Y1.6	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,592**
Y1.7	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,611**
Y1.8	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,585**
Y1.9	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,709**
Y1.10	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,708**
Y1.11	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,480**
Y1.12	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,592**
Y1.13	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,648**
Y1.14	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,611**
Y1.15	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
	Pearson Correlation	,635**
Y1.16	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88

Y1.17	Pearson Correlation	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Y1.18	Pearson Correlation	,730**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Y1.19	Pearson Correlation	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Y1.20	Pearson Correlation	,652**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Y1.21	Pearson Correlation	,572**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Y1.22	Pearson Correlation	,572**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z
Z1.1	Pearson Correlation	,612**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Z1.2	Pearson Correlation	,586**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Z1.3	Pearson Correlation	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Z1.4	Pearson Correlation	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Z1.5	Pearson Correlation	,669**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Z1.6	Pearson Correlation	,738**

	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Z1.7	Pearson Correlation	,732**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Z1.8	Pearson Correlation	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Z1.9	Pearson Correlation	,641**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Z1.10	Pearson Correlation	,729**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Z1.11	Pearson Correlation	,661**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Z1.12	Pearson Correlation	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Z1.13	Pearson Correlation	,656**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88
Z1.14	Pearson Correlation	,674**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 3
UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics
Human Relation (X1)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,695	,718	6

Reliability Statistics
Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,765	,770	12

Reliability Statistics
Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,918	,921	22

Reliability Statistics
Etos Kerja (Z)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,902	,906	14

LAMPIRAN 4

Uji Asumsi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Z	
N		88	
Normal Parameters ^a	Mean	4.2987	
	Std. Deviation	.43422	
Most Extreme Differences	Absolute	.141	
	Positive	.141	
	Negative	-.122	
Kolmogorov-Smirnov Z		1.319	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.058 ^c	
	90% Confidence Interval	Lower Bound	.054
		Upper Bound	.062
a. Test distribution is Normal.			

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Y1	
N		88	
Normal Parameters ^a	Mean	4.2185	
	Std. Deviation	.41287	
Most Extreme Differences	Absolute	.082	
	Positive	.065	
	Negative	-.082	
Kolmogorov-Smirnov Z		.768	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.597	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.582 ^c	
	90% Confidence Interval	Lower Bound	.573
		Upper Bound	.590
a. Test distribution is Normal.			

c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.

LINEARITAS X1 KE Z

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1693,771	12	141,148	6,958	,000
Between Groups	Linearity	1341,953	1	1341,953	66,157	,000
	Deviation from Linearity	351,818	11	31,983	1,577	,123
Within Groups		1521,320	75	20,284		
Total		3215,091	87			

LINEARITAS X2 KE Z

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1548,412	20	77,421	3,112	,000
Between Groups	Linearity	832,618	1	832,618	33,471	,000
	Deviation from Linearity	715,793	19	37,673	1,514	,109
Within Groups		1666,679	67	24,876		
Total		3215,091	87			

LINEARITAS Z KE Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	5593,806	19	294,411	12,640	,000
Between Groups	Linearity	4904,858	1	4904,858	210,574	,000
	Deviation from Linearity	688,948	18	38,275	1,643	,074
Within Groups		1583,910	68	23,293		
Total		7177,716	87			

LAMPIRAN 5
ANALISIS PATH

Persamaan Langsung

X1, X2 → Z

Variables Entered/Removed^b

Variables Entered	Variables Removed	Method
X2, X1		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.675 ^a	.456	.443	.32393	1.778

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z1

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Z1 * X1	Between Groups	(Combined)	8.642	12	.720	6.958	.000
		Linearity	6.847	1	6.847	66.157	.000
		Deviation from Linearity	1.795	11	.163	1.577	.123
	Within Groups		7.762	75	.103		
	Total		16.404	87			

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Z1 * X2	Between Groups	(Combined)	7.900	20	.395	3.112	.000
		Linearity	4.248	1	4.248	33.471	.000
		Deviation from Linearity	3.652	19	.192	1.514	.109
	Within Groups		8.503	67	.127		
	Total		16.404	87			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.150	.376		3.055	.003		
	X1	.534	.096	.523	5.554	.000	.721	1.388
	X2	.223	.090	.232	2.465	.016	.721	1.388

a. Dependent Variable: Z

Persamaan Tidak Langsung

X1, X2, Z → Y

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X2, X1		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.724	.715	.22058	2.149

a. Predictors: (Constant), Z1, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y1 * Z1	Between Groups	(Combined)	11.557	19	.608	12.640	.000
		Linearity	10.134	1	10.134	210.574	.000
		Deviation from Linearity	1.423	18	.079	1.643	.074
	Within Groups		3.273	68	.048		
	Total		14.830	87			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.371	.270		1.375	.173		
	X1	.173	.076	.179	2.268	.026	.529	1.891
	X2	.121	.064	.132	1.897	.061	.672	1.487
	Z	.612	.074	.644	8.288	.000	.544	1.839

a. Dependent Variable: Y

UJI MEDIASI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,131	5,000		4,226	,000
	X1	1,539	,196	,646	7,849	,000

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,898	5,008		6,569	,000
	X2	,570	,104	,509	5,482	,000

a. Dependent Variable: Z

SOBEL TEST

	X1	X2
A	0.646	0.509
B	0.644	0.644
SE _A	0.196	0.104
SE _B	0.116	0.166
Sobel Test Statistic	2.8341	3.67131

Lampiran 6: Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yuris Permadiono
Jabatan : Kabag HRD&GA
Perusahaan : PT. Sumber Abadi Bersama Gondanglegi
Alamat : Jl. Banyulegi 1 Rt.032/ Rw.004 Desa Ketawang,
Kecamatan Gondanglegi, Kabupaten Malang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Kurnia Nurul Hidayah
NIM : 14510041
Fak/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Universitas : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Abadi Bersama Gondanglegi Melalui Variabel Etos Kerja**" sejak bulan April sampai dengan Mei 2018.

Malang, 6 Oktober 2018
PT. Sumber ABadi Bersama



Yuris Permadiono
Kabag HRD&GA

Lampiran 7 : Bukti Konsultasi


BUKTI KONSULTASI

Nama : Kurnia Nurul Hidayah
 NIM/Jurusan : 14510041/Manajemen
 Pembimbing : Dr. Siswanto, SE., M. Si
 Judul Skripsi : Pengaruh *Human Relation* dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Abadi Bersama Gondanglegi Melalui Variabel Etos Kerja

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	04 Oktober 2017	Konsultasi Judul dan Proposal	1. 
2	10 November 2017	Revisi Bab I	2. 
3	25 November 2017	Revisi Bab II	3. 
4	31 Desember 2017	Revisi Bab I, II, III	4. 
5	10 Februari 2018	Acc Proposal	5. 
6	22 Februari 2018	Seminar Proposal	6. 
7	20 Maret 2018	Konsul Kuisisioner	7. 
8	17 Mei 2018	Konsul bab IV dan V	8. 
9	31 Juli 2018	Revisi Bab IV dan V	9. 
10	13 Agustus 2018	Acc Keseluruhan	10. 

Malang, 13 Agustus 2018
 Mengetahui
 Ketua Jurusan Manajemen,




 Agus Sucipto, MM
 NID 196708162003121001

Lampiran 8: Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Kurnia Nurul Hidayah
Tempat, Tanggal Lahir : Kebumen, 11 Maret 1996
Alamat Asli : Ds. Kalibagor Dk. Kedondong , Rt.3/Rw.4, Kec. Kebumen, Kab. Kebumen
Alamat di Malang : Jl. Sidomakmur No.78, Mulyoagung, Dau
No Telepon : 082245317445
Email : kurnianurul63@gmail.com

Pendidikan Formal

2002-2008 : SD Negeri 2 Kalibagor
2008-2011 : MTs N Kebumen 1
2011-2014 : MAN 2 Kebumen
2014-2018 : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2014-2015 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2015-2016 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Organisasi Daerah BARLINGMASCAKEB
- Himpunan Mahasiswa Kebumen Se-Malang Raya