

**PENGARUH HUMAN RELATIONSHIP DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH ETOS KERJA  
KARYAWAN DI PT LOTTE MART WHOLESALE  
MEDAN**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Dalam Bidang Sumber Daya Manusia*

Oleh :

**EKA DINIANNISA**  
**NPM. 2120030081**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**

**PENGESAHAN**

**PENGARUH HUMAN RELATIONSHIP DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH ETOS KERJA KARYAWAN DI  
PT LOTTE MART WHOLESALE MEDAN**

**EKA DINI ANNISA**

**NPM. 2120030081**

Tesis Ini Telah Di Pertahankan Di Hadapan Panitia Penguji, Yang Dibentuk Oleh Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Dinyatakan Lulus Dalam Ujian Tesis Dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M)

Pada Hari Jumat, 19 Januari 2024

**Komisi Penguji**

1. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si

Ketua

1.....

2. Assoc. Prof. Ir. Satria Tirtayasa, M.M., Ph.D.

Sekretaris

2.....

3. Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P., M. Si, M.A.,

M.Psi,M.H, MRE, CNLP

Anggota

3.....

## PENGESAHAN TESIS

Nama : EKA DINI ANNISA  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2120030081  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : **PENGARUH HUMAN RELATIONSHIP DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH ETOS KERJA KARYAWAN DI PT LOTTE MART WHOLESALE MEDAN**

Pengesahan Tesis

Medan, 19 Januari 2024

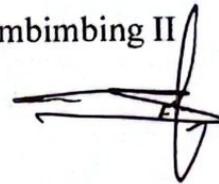
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



**Prof. Dr. Ir. Hj. R Sabrina, M.Si**

Pembimbing II



**Dr. Syaiful Bahri, M.Ap**

Diketahui

Direktur

**Prof. Dr. Triono Eddy S.H. M.Hum**

Ketua Program Studi



**Dr. Hazmanan Khair, S.E., M. BA**

## PERNYATAAN

### PENGARUH HUMAN RELATIONSHIP DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH ETOS KERJA KARYAWAN DI PT LOTTE MART WHOLESALE MEDAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Ilmu Komunikasi Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku

Medan, 19 Januari 2024

Peneliti  
  
METERAI  
TEMPEL  
806AAALX146336626

**EKA DINI ANNISA**

**2120030081**

## ABSTRAK

### **PENGARUH HUMAN RELATIONSHIP DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH ETOS KERJA KARYAWAN DI PT LOTTE MART WHOLESale MEDAN**

**Eka Dini Annisa**

Program Pascasarjana

E-mail: [ekadiniannisa@gmail.com](mailto:ekadiniannisa@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh human relationship terhadap kinerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh human relationship terhadap etos kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja, pengaruh etos kerja terhadap kinerja, pengaruh human relationship terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden yang merupakan karyawan PT. Lotte Mart Wholesale Medan. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (SmartPls) untuk menguji 7 (tujuh) hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan human relationship (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan human relationship (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan (Z). Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja (Z) dan etos kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Human relationship (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui etos kerja (Z) dan lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) etos kerja (Z) pada karyawan PT Lotte Mart Wholesale Medan.

**Kata Kunci: Human Relationship, Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF HUMAN RELATIONSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON PERFORMANCE MEDIATED BY EMPLOYEE WORK ETHOS AT PT LOTTE MART WHOLESALE MEDAN**

**Eka Dini Annisa**

Program Pascasarjana

E-mail: [ekadiniannisa@gmail.com](mailto:ekadiniannisa@gmail.com)

*This research aims to determine and analyze the influence of human relationships on performance, the influence of the work environment on employee performance, the influence of human relationships on work ethic, the influence of the work environment on work ethic, the influence of work ethic on performance, the influence of human relationships on employee performance through work ethic and the influence of the work environment on employee performance through work ethic. This research is a type of causal research using a quantitative approach with a sample size of 44 respondents who are employees of PT. Lotte Mart Wholesale Medan. The data collection technique is by using interviews and distributing questionnaires. The data analysis technique in this research uses Partial Least Square (SmartPLS) to test the 7 (seven) hypotheses proposed in the research. The results of this research show that human relationship (X1) has a positive and significant influence on employee performance (Y), the work environment (X2) has a negative and insignificant influence on employee performance (Y), and human relationship (X1) has a positive and significant influence on employee work ethic (Z). The work environment (X2) has a negative and insignificant influence on work ethic (Z) and work ethic (Z) has a positive and significant influence on performance (Y). Human relationship (X1) has a positive and significant influence on employee performance (Y) through work ethic (Z) and work environment (X2) has a negative and insignificant influence on employee performance (Y) work ethic (Z) of PT Lotte Mart employees Wholesale Medan.*

**Keywords: Human Relationship, Work Environment, Work Ethics, and Employee Performance.**

## KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

*Alhamdulillah* rabbil'alamiin puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan shalawat kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wassallam *Allahumma shalli 'ala Muhammad wa 'ala ali Muhammad*. Atas rahmat dan karuniaNya penulis mampu menyelesaikan penelitian ini yang dituangkan dalam bentuk tesis dengan judul : **“Pengaruh Human Relationship dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Etos Kerja Karyawan Di PT. Lotte Mart Wholesale Medan**

Adapun penulisan tesis ini diwajibkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada program studi Magister Manajemen memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Studi Magister Manajemen dalam bidang Sumber Daya Manusia di Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang sudah mendukung dalam proses penyelesaian penulisan tesis ini kepada :

1. Teristimewa Kepada Ibunda Erni Sari Dewi Sianipar dan Ayahanda Budi Raharjo, yang selalu memberikan kasih sayang, semangat dan perhatian kepada penulis.

2. Saudara tersayang Ramadhani Dwi Fitri, S.Psi yang selalu memastikan keadaan penulis baik-baik saja dan senantiasa memberi semangat.
3. Bapak Prof Dr. Agussani, M.AP, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH., M.Hum, Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E, MBA, Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Fajar Pasaribu SE., M.Si, Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si, Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing penulis dalam penulisan tesis dengan memberikan ide dan saran.
8. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, Dosen Pembimbing II yang sudah memberikan bimbingan, masukan, ide dan saran kepada penulis dalam penyelesaian tesis.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf pengajar program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sudah memberikan penulis bekal wawasan dan pengetahuan.
10. Seluruh karyawan di PT. Lotte Mart Wholesale Medan yang telah membantu penulis untuk memberikan data dan informasi yang berkaitan dengan tesis.

11. Teman-teman saya Vincenzo DM, Maxim DV, Daniele M, Piere LV, Marianne, dan teman-teman stambuk 2021 kelas regular C Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. yang selalu kompak dan senantiasa saling menyemangati,

Saya sebagai penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua dan semoga tesis ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi pembacanya

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 19 Januari 2024  
Penulis,

Eka Dini Annisa

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	11
1.3. Pembatasan Masalah .....	11
1.4. Rumusan Masalah .....	11
1.5. Tujuan Penelitian.....	12
1.6. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI</b> .....	<b>14</b>
2.1. Kajian Pustaka .....	14
2.1.1 Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.1.1.1 Manajemen .....	15
2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.2 Kinerja Karyawan .....	18
2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	18
2.1.2.2 Faktor-FAktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan...	19
2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	26
2.1.3 Human Relationship.....	28
2.1.3.1 Pengertian Human Relationship.....	28
2.1.3.2 Hambatan Human Relationship .....	30
2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Human Relationship....	31
2.1.3.4 Indikator Human Relationship .....	32
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	33
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	33
2.1.4.2 Jenis Lingkungan Kerja.....	34
2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	36
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	38
2.1.5 Etos Kerja .....	35
2.1.5.1 Pengertian Etos Kerja.....	40
2.1.5.2 Karakteristik Etos Kerja.....	42
2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja .....	43

2.1.5.4 Indikator Etos Kerja.....	46
2.2. Penelitian Terdahulu.....	49
2.3. Kerangka Konseptual .....	54
2.4. Hipotesis Penelitian .....	61
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>62</b>
3.1. Pendekatan Penelitian.....	62
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	62
3.2.1 Tempat Penelitian .....	62
3.2.2 Waktu Penelitian .....	62
3.3. Populasi dan Sampel .....	63
3.3.1 Populasi .....	63
3.3.2 Sampel.....	64
3.4. Definisi Operasional Variabel .....	64
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	66
3.6. Teknik Analisis Data .....	68
3.6.1 <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	68
3.6.1.1 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	70
3.6.1.2 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	70
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>75</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	75
4.1.1 Deskripsi Penelitian.....	75
4.1.2 Deskripsi Responden.....	75
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian.....	77
4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan .....	77
4.1.3.2 Variabel Human Relationship.....	84
4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja .....	87
4.1.3.4 Variabel Etos Kerja.....	92
4.1.4 Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	95
4.1.4.1 Uji Validitas .....	95
4.1.4.2 <i>Discriminant Validity</i> .....	98
4.1.4.3 <i>Construct Realibility and Validity</i> .....	99
4.1.5 Analisis Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	101
4.1.5.1 <i>R-Square</i> .....	101
4.1.5.2 <i>F-Square</i> .....	102
4.1.5.3 Pengujian Hipotesis .....	104
a) Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung.....	104
b) Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung .....	107
c) <i>Total Effects</i> (Pengaruh Total) .....	108
4.2 Pembahasan.....	110
4.2.1 Pengaruh Human Relationship Terhadap Kinerja Karyawan .....	110

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	111
4.2.3 Pengaruh Human Relationship Terhadap Etos Kerja .....	113
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja .....	115
4.2.5 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja .....	116
4.2.6 Pengaruh Human Relationship Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja .....	118
4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja .....	119
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>121</b>
5.1 Kesimpulan .....	121
5.2 Saran .....	122
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	124
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>126</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>134</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Pencapaian Kinerja.....	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	49
Tabel 3.1. Skedul Rencana Penelitian.....	63
Tabel 3.2. Jumlah Karyawan Lotte Mart Wholesale Medan .....	64
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel.....	65
Tabel 3.4. Skala Likert.....	67
Tabel 4.1. Identitas Responden.....	75
Tabel 4.2. Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 4.3. Skor Angket Variabel Human Relationship .....	84
Tabel 4.4. Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja.....	87
Tabel 4.5. Skor Angket Variabel Etos Kerja .....	93
Tabel 4.6. Uji Validitas Konvergen Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	95
Tabel 4.7. Uji Validitas Konvergen Variabel X1 (Human Relationship).....	96
Tabel 4.8. Uji Validitas Konvergen Variabel X2 ( <i>Lingkungan Kerja</i> ) .....	96
Tabel 4.9. Uji Validitas Konvergen Variabel Z (Etos Kerja) .....	97
Tabel 4.10. Hasil Pengujian AVE .....	98
Tabel 4.12. Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT) .....	99
Tabel 4.13. Construct Reliability and Validity .....	100
Tabel 4.14. <i>R-Square</i> .....	101
Tabel 4.15. <i>F-Square</i> .....	102
Tabel 4.16. <i>Path Coefficients</i> .....	105
Tabel 4.17. <i>Specific Indirect Effects</i> .....	107
Tabel 4.18. <i>Total Effects</i> .....	109

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	60
Gambar 4.1. <i>Path Coefficients</i> .....	98

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Peran sumber daya manusia akan mampu membawa keberhasilan dalam sebuah organisasi, sehingga sumber daya manusia bermutu harus dimiliki di setiap lini organisasi. Perusahaan harus dapat mencari dan memelihara sumber daya manusia yang mampu mengimplementasikan dan mencapai keberhasilan suatu organisasi sehingga mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia penting untuk dilakukan dengan baik.

Sabrina (2021) menyatakan bahwa pengelolaan SDM meliputi serangkaian kegiatan yang merupakan hasil integrasi antar hubungan pekerja yang mempengaruhi efektivitas kinerja dan organisasi. Pengelolaan SDM juga merupakan berbagai proses yang mengupayakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat bekerja secara efektif untuk mencapai berbagai tujuan.

Berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi tidak lepas dari Sumber Daya Manusianya. Sumber Daya Manusia adalah aset paling penting berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang akan dicapai, dengan kata lain faktor kinerja karyawan juga mengambil bagian pada keadaan ini.

Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan, sementara kinerja yang buruk dapat memiliki dampak negatif pada tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang masalah kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sangat penting. Kinerja menurut Busro (2020) merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban.

Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan, beban kerja yang seimbang, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan mendorong etos kerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu human relation, lingkungan kerja, dan etos kerja. Kegiatan human relation yang konkrit atau terlihat jelas terdiri dari berbagai bentuk, dari mulai komunikasi verbal dua arah sampai berupa tepukan dipundak dan senyum kebanggaan atasan terhadap bawahannya. Semua ini dilakukan oleh atasan pada bawahannya dengan harapan bahwa karyawan merasa dirinya dihargai, diharapkan kehadirannya, dan menganggap bahwa di perusahaan itulah tempat ia berada sesungguhnya. Human relationship perlu dicipta dengan baik antar sesama karyawan, sehingga suasana kerja lebih menyenangkan.

Menurut Rini Oktaviani Najib Dan Ramlawati (2018) Human Relation yang efektif merupakan suatu hubungan yang dicirikan oleh keinginan untuk pendekatan satu dengan yang lain karena memungkinkan kedua belah pihak berinteraksi.

Dalam hubungan ini, dapat mendorong timbulnya keinginan untuk berpartisipasi, merasa bertanggung jawab atas organisasi serta semua aktivitasnya, dan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasinya.

Riset dari Ambarini, Ernawati (2010) membuktikan bahwa hubungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain human relation, lingkungan kerja yang baik dan kondusif juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja

Human Relations penting dilakukan oleh sebuah perusahaan, dalam hal ini pimpinan perusahaan harus lebih sensitif / peka terhadap karyawannya. Menjalankan kegiatan Human Relations salah satunya adalah dengan memperlakukan karyawannya secara manusiawi, karena karyawan adalah seorang manusia seutuhnya bukan mesin pekerja yang diperlakukan sesuka hati pemimpin, selain itu perusahaan diharapkan dapat memperhatikan karyawannya seperti memperhitungkan keberadaannya sehingga karyawan merasa diakui.

Selain human relation, lingkungan kerja yang baik dan kondusif juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan kerja. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Lingkungan kerja menurut pandangan Sedarmayanti (2018) dapat diartikan sebagai tempat dimana pekerja dapat bekerja secara optimal, sehingga penyelesaian tugas dapat selesai sesuai dengan target yang telah direncanakan sebelumnya.

Berdasarkan riset sebelumnya dari Ahmad (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Riset yang dilakukan oleh Dolonseda (2020) mendapati bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama lingkungan kerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai

Etos kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi, memandang pekerjaan sebagai kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

Menurut Jansen H. Sinamo (2011) menyatakan bahwa Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

PT Lotte Mart Wholesale Medan sebagai perusahaan Wholesale yang terus berkembang dan mempunyai tujuan jangka panjang menjadi perusahaan retail nomor satu di medan, PT Lotte Mart Wholesale Medan perusahaan yang memiliki pegawai tetap, kontrak, dan pegawai magang atau pretek kerja lapangan hingga SPG dan SPM dari perusahaan produk tertentu.

Di PT Lotte Mart Wholesale Medan terdapat pedoman dalam melakukan penilaian kinerja. Perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya setiap setahun sekali. Penilaian kinerja dilakukan oleh manajer pada divisi masing-masing.

Selanjutnya manajer divisi tersebut memberikan hasil penilaian kinerja kepada fungsi SDM, yang akan ditindaklanjuti. Penilaian kinerja ini tahun 2020-2022 pencapaiannya belum optimal hal ini dapat dilihat dari tabel berikut.

**Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Pegawai Tahun 2020-2022**

Pencapaian Kinerja 38%		Tahun 2020				
No	Faktor yang dinilai (Assesment Factors)	Beri tanda "X" pada kolom yang dipilih (Fill "X" in the choosen coloumn)				
		1	2	3	4	5
1	Kecepatan Kerja	X				
2	Akurasi Kerja	X				
3	Kehadiran Kerja		X			

Pencapaian Kinerja 40%		Tahun 2021				
No	Faktor yang dinilai (Assesment Factors)	Beri tanda "X" pada kolom yang dipilih (Fill "X" in the choosen coloumn)				
		1	2	3	4	5
1	Kecepatan Kerja	X				
2	Akurasi Kerja		X			
3	Kehadiran Kerja		X			

Pencapaian Kinerja 47%		Tahun 2022				
No	Faktor yang dinilai (Assesment Factors)	Beri tanda "X" pada kolom yang dipilih (Fill "X" in the choosen coloumn)				
		1	2	3	4	5
1	Kecepatan Kerja			X		
2	Akurasi Kerja			X		
3	Kehadiran Kerja		X			

No	Kategori penilaian (Assesment Category)	Nilai (Score)
1	A	10%-30%
2	B	31%-60%
3	C	61%-90%
4	D	91%-100%

Sumber : (PT Lotte Mart Wholesale Medan, 2020-2022)

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT Lotte Mart Wholesale Medan masih belum optimal dari beberapa *key performance indicator* yang perusahaan ditetapkan.

**Tabel 1.2 Pra Survey Kinerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Apakah Anda merasa kurangnya inisiatif dalam bekerja mempengaruhi kinerja Anda?	32	12
2	Apakah Anda mampu menyelesaikan pekerjaan Anda tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan?	21	23
3	Apakah volume pelanggan yang besar memberikan tekanan dalam memberikan pelayanan dengan cepat?	28	16
4	Apakah Anda mengalami stres akibat target yang sangat ketat dalam pekerjaan Anda?	26	18
5	Apakah Anda merasa beban kerja yang tinggi menghambat kemampuan Anda untuk memberikan pelayanan terbaik?	24	20
6	Apakah Anda memiliki sumber daya yang cukup untuk mengatasi tekanan volume pelanggan?	14	30
7	Apakah kebijakan perusahaan memberikan dukungan yang memadai terhadap stres yang Anda alami?	19	25
8	Apakah Anda merasa perlunya perubahan atau peningkatan dalam mendukung karyawan menghadapi tekanan?	35	9
9	Apakah Anda memiliki ruang untuk memberikan masukan terkait perubahan yang diperlukan?	6	38
10	Apakah Anda merasa bahwa manajemen memahami dan responsif terhadap tantangan yang dihadapi karyawan?	15	29

*Sumber : Data Diolah (2023)*

Berdasarkan tabel diatas dari 20 responden yang merupakan karyawan PT Lotte Mart Wholesale Medan dapat ditarik informasi bahwa sebanyak 32 karyawan menjawab setuju kurangnya inisiatif dalam bekerja mempengaruhi kinerja karyawan, sebanyak 23 karyawan tidak setuju yang dimana karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan, sebanyak 28 karyawan setuju bahwa volume pelanggan yang besar memberikan tekanan dalam memberikan pelayanan dengan cepat, sebanyak 26 karyawan setuju dan mengalami stres akibat target yang sangat ketat dalam pekerjaan, sebanyak 24

karyawan setuju beban kerja yang tinggi menghambat kemampuan Anda untuk memberikan pelayanan terbaik, sebanyak 30 karyawan tidak setuju dan merasa tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk mengatasi tekanan volume pelanggan, sebanyak 25 karyawan menjawab tidak setuju yang dimana perusahaan tidak memberikan dukungan yang memadai terhadap stres yang karyawan alami, sebanyak 35 karyawan setuju dan merasa perlunya perubahan atau peningkatan dalam mendukung karyawan menghadapi tekanan, sebanyak 38 karyawan tidak setuju dan tidak memiliki ruang untuk memberikan masukan terkait perubahan yang diperlukan, dan sebanyak 29 karyawan menjawab tidak setuju mengenai manajemen memahami dan responsif terhadap tantangan yang dihadapi karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai dikarenakan karyawan kurang inisiatif dalam bekerja, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu akan tetapi masih terdapat beberapa permasalahan akurasi dalam bekerja seperti beban kerja yang tinggi karena volume pelanggan yang besar yang dimana karyawan ditekan untuk melayani pelanggan dengan cepat. Karyawan juga mengalami stress dengan target yang sangat ketat.

Selain fenomena tentang kinerja karyawan, terdapat pula fenomena lingkungan kerja yang ada di Lotte Mart Wholesale Medan. Berikut ini hasil pra survey yang dilakukan terhadap karyawan mengenai Lingkungan Kerja di PT Lotte Mart Wholesale Medan.

**Tabel 1.3 Pra Survey Lingkungan Kerja Karyawan**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Apakah Anda bekerja di ruangan yang terhubung langsung dengan pelanggan tanpa adanya ruangan khusus untuk bagian administrasi?	32	12
2	Apakah ruangan kerja Anda dilengkapi dengan AC untuk menjaga sirkulasi udara?	18	26
3	Apakah ruangan kerja Anda sering terasa pengap?	30	14
4	Apakah ruangan kerja Anda dipenuhi oleh barang-barang yang akan dijual?	38	10
5	Apakah lingkungan kerja dianggap kurang kondusif?	38	6

*Sumber : Data Diolah (2023)*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 32 karyawan menjawab setuju bahwa karyawan bekerja di ruangan yang terhubung langsung dengan pelanggan tanpa adanya ruangan khusus untuk bagian administrasi, sebanyak 26 karyawan menjawab tidak karena ruang kerja karyawan tidak dilengkapi dengan AC untuk menjaga sirkulasi udara, sebanyak 30 karyawan menjawab setuju karena ruang kerja karyawan sering terasa pengap, sebanyak 38 karyawan menjawab setuju karena ruang kerja dipenuhi oleh barang-barang yang akan dijual, sebanyak 38 karyawan merasa lingkungan kerja kurang kondusif. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT Lotte Mart Wholesale Medan kurang kondusif, terlihat dari beberapa hal seperti tidak adanya ruangan khusus untuk yang karyawan khusus bagian administrasi sehingga harus terhubung langsung dengan customer, security, dan cashier. Disamping itu sirkulasi udara kurang yang dimana ruangan tidak dilengkapi dengan AC sehingga keadaan dalam ruangan menjadi pengap, dipenuhi oleh barang-barang yang akan dijual.

Selain fenomena-fenomena kinerja karyawan, ditemukan juga fenomena human relationship yang ada di PT Lotte Mart Wholesale Medan. Berikut ini hasil pra survei terhadap karyawan dan menemukan adanya permasalahan human relationship di PT Lotte Mart Wholesale Medan.

**Tabel 1.4 Pra Survey Human Relationship**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Apakah Anda merasa terdapat hubungan yang baik antar sesama karyawan di Lotte Mart Wholesale Medan?	9	35
2	Apakah Anda merasa terdapat komunikasi yang efektif antara karyawan di berbagai departemen?	15	29
3	Apakah Anda merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari manajemen dalam menjalankan tugas sehari-hari?	22	22
4	Apakah sering terjadi konflik antar karyawan di tempat kerja?	32	12
5	Apakah ada kebijakan atau program di Lotte Mart Wholesale Medan yang mempromosikan kebersamaan dan keakraban di antara karyawan?	16	28

Sumber : *Data Diolah (2023)*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 35 karyawan menjawab tidak setuju dan merasa tidak terdapat hubungan yang baik antar sesama karyawan, 29 karyawan merasa tidak terdapat komunikasi yang efektif antar karyawan di berbagai department, lalu sebanyak 22 karyawan menjawab setuju dan sebanyak 22 karyawan menjawab tidak setuju mengenai mendapatkan dukungan yang cukup dari manajemen dalam menjalankan tugas sehari-hari, 32 karyawan menjawab setuju sering terjadi konflik antar karyawan, dan 28 karyawan menjawab tidak setuju mengenai kebijakan atau program di Lotte Mart Wholesale Medan yang mempromosikan kebersamaan dan keakraban di antara karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner, terlihat bahwa sebagian besar karyawan di PT Lotte Mart Wholesale Medan merasa bahwa komunikasi dan kolaborasi di antara rekan kerja dan manajemen berjalan cukup baik. Namun, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan, seperti kurangnya dukungan hubungan kerja positif dari manajemen dan kurangnya kebijakan yang mendukung kebersamaan di antara karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat area-area tertentu yang dapat diperbaiki atau ditingkatkan untuk meningkatkan human relationship di dalam organisasi.

Dengan permasalahan kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan human relationship, dilakukan juga pra-survey etos kerja karyawan di PT Lotte Mart Wholesale Medan.

**Tabel 1.5 Pra Survey Etos Kerja**

No.	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
1	Apakah Anda mengamati kurangnya inisiatif dari sebagian karyawan dalam melaksanakan tugas?	24	20
2	Apakah sebagian besar karyawan hanya bekerja dengan baik jika diawasi oleh pimpinan atau atasan?	29	15
3	Apakah Anda setuju bahwa sebagian karyawan masih menggunakan cara-cara kerja lama, yang menghambat kreativitas?	25	19
4	Apakah kurangnya kreativitas dan inovasi dari karyawan telah mempengaruhi performa keseluruhan tim/organisasi?	30	14
5	Apakah menurut Anda diperlukan tindakan perbaikan atau pembinaan untuk meningkatkan etos kerja karyawan?	35	9
6	Apakah karyawan memiliki ruang untuk memberikan saran atau masukan terkait perbaikan dalam cara bekerja?	18	26

*Sumber : Data Diolah (2023)*

Berdasarkan hasil pra survey, terdapat kecenderungan kurangnya inisiatif, ketergantungan pada pengawasan, dan masih adanya penggunaan cara kerja lama di kalangan karyawan. Hal ini dapat menjadi dasar untuk merancang program pengembangan karyawan dan inisiatif untuk meningkatkan etos kerja, kreativitas, dan inovasi dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Yang Di Mediasi Etos Kerja Karyawan PT LOTTE MART WHOLESALE MEDAN”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja karyawan pada PT LOTTE MART WHOLESale MEDAN belum optimal, terlihat dari hasil penilaian kinerja karyawan yang belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan
2. Human relationship belum berjalan dengan efektif, dikarenakan beberapa karyawan mengalami kendala dalam hal komunikasi dan karyawan sering terlambat dalam memperoleh informasi
3. Lingkungan kerja belum mendukung kondisifitas kerja karyawan, dimana ruangan pengap, sirkulasi udara kurang baik, dan ruang kerja administrasi bercampur dengan ruang penjualan
4. Etos kerja karyawan juga belum baik hal ini dapat dilihat dari kurangnya inisiatif, kreatifitas, dan inovasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Pengamatan masalah kinerja merupakan permasalahan yang sistematis dan luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis mebatasi masalah secara jelas dan terfokus diantaranya penelitian ini dilakukan di PT LOTTE MART WHOLESale MEDAN, dengan variabel yang diteliti terbatas pada variabel kinerja karyawan, human relationship, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja karyawan sebagai variabel mediasi

## **1.4 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (research questions) sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Human Relation terhadap kinerja karyawan di PT. LOTTE MART WHOLESale MEDAN?

2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. LOTTE MART WHOLESale MEDAN?
3. Apakah terdapat pengaruh Human Relation terhadap etos kerja PT LOTTE MART WHOLESale MEDAN?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja di PT LOTTE MART WHOLESale MEDAN?
5. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT LOTTE MART WHOLESale MEDAN?
6. Apakah etos kerja dapat memediasi pengaruh Human Relation terhadap kinerja karyawan di PT LOTTE MART WHOLESale MEDAN
7. Apakah etos kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT LOTTE MART WHOLESale MEDAN?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Human Relation terhadap kinerja karyawan PT LOTTE MART WHOLESale MEDAN
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT LOTTE MART WHOLESale MEDAN
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Human Relation terhadap etos kerja PT LOTTE MART WHOLESale MEDAN
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja PT LOTTE MART WHOLESale MEDAN
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT LOTTE MART WHOLESale MEDAN
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah etos kerja dapat memediasi pengaruh Human Relation terhadap kinerja karyawan PT LOTTE MART WHOLESale MEDAN

7. Untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT LOTTE MART WHOLESale MEDAN

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini memiliki tujuan yang sangat berharga dan ambisius, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dengan fokus pada pengaruh human relationship, lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan etos kerja karyawan, penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman dan perkembangan ilmu di bidang ini.
2. Penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan dukungan berupa penciptaan human relation, kondisi lingkungan kerja yang kondusif dengan cara memperhatikan kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikis karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

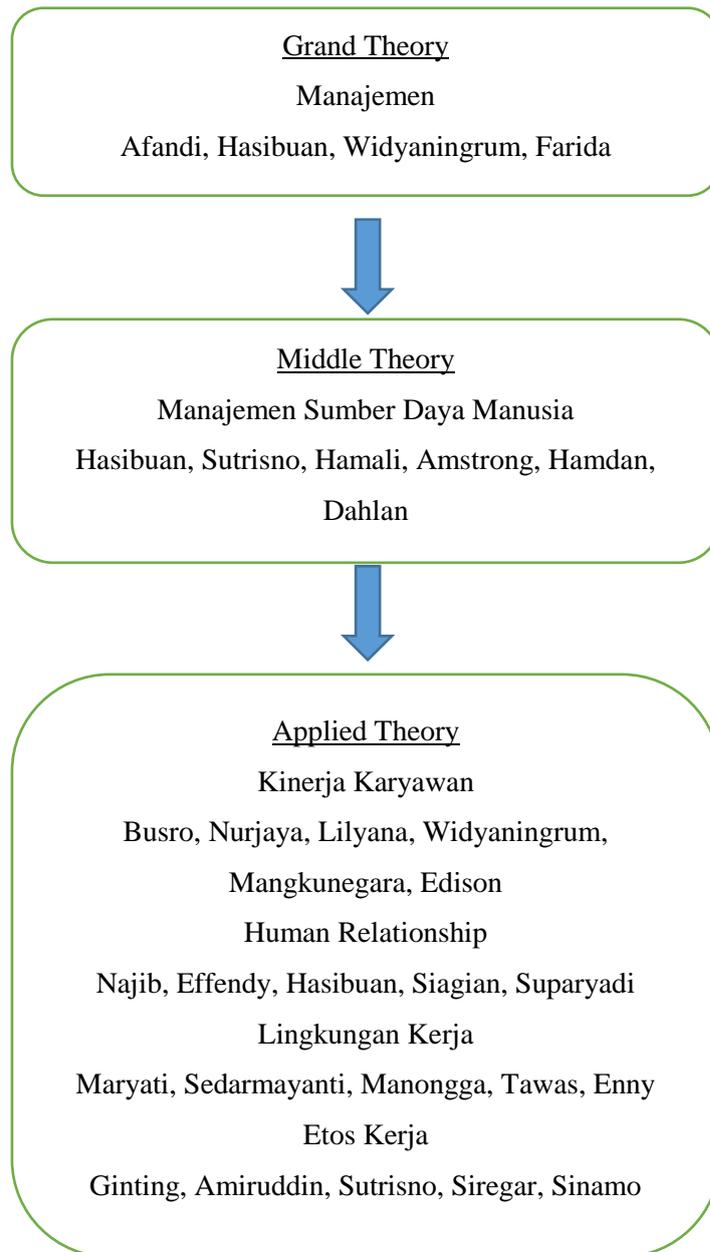
#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan segala bahan bacaan atau teori-teori relevan yang menjadi referensi dalam penelitian. Dalam penentuan teori-teori yang digunakan sebelumnya peneliti akan menentukan terlebih dahulu mana grand theory, middle theory, applied theory.

Grand Theory adalah sekumpulan teori makro yang menjadi dasar dalam lahirnya teori-teori selanjutnya dalam level yang berbeda. Grand theory ini masuk pada level makro yang artinya berbicara tentang struktur dan tidak berbicara tentang fenomena mikro. Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen.

Middle theory adalah teori yang berada pada level mezo atau menengah, yang dimana fokus kajiannya adalah makro dan mikro. Middle theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.

Applied theory adalah teori yang berada pada level mikro dan siap untuk diaplikasikan dan konseptualisasi. Applied theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah dari kinerja karyawan, human relationship, lingkungan kerja, dan etos kerja karyawan.



**Gambar 2.1 Grand theory, Middle theory, dan Applied theory**

## **2.1 Landasan Teori**

### **2.1.1 Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.1.1 Manajemen**

Manajemen adalah suatu disiplin ilmu dan praktik yang sangat luas, yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengawasan sumber daya (termasuk manusia, waktu, uang, dan materi) dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemikiran tentang manajemen telah berkembang sepanjang sejarah dan terus beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis dan teknologi.

Menurut Afandi (2018) manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Menurut Hasibuan (2020) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Menurut Widyaningrum (2019) manajemen adalah proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Farida (2017) manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengoordinasian/organisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari definisi diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian visi dan misi bersama

#### **2.1.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM atau Human Resource Management) adalah pendekatan terhadap pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan berbagai aspek terkait manusia dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2019) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sutrisno (2019) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Hamali (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

Sedangkan menurut Michael Armstrong (2016) mengatakan bahwa: manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusiadari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku menajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Menurut Hamdan (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan anggota organisasi pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Menurut Dahlan et al (2017) masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Maka dari itu manajemen sumber daya manusia ialah komponen penting dalam kehidupan yang akan menunjang kebutuhan manusia baik dalam organisasi maupun individual.

Kemudian dari sejumlah definisi dari MSDM di atas, dapat menjadi pendayagunaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam fungsi-fungsi dari MSDM yang berupa perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan karir, dan hubungan industrial lainnya.

## **2.1.2 Kinerja Karyawan**

### **2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana seorang individu memenuhi tugas-tugas, tanggung jawab, dan harapan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja.

Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

Keahlian dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk dilihat secara langsung. Perlu adanya pengukuran dengan menilai hasil kerja karyawan melalui segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi.

Penilaian kerja harus dilakukan seobjektif mungkin, sehingga hal itu dapat menjadi informasi yang berguna bagi manajer atau pimpinan terkait dengan kebutuhan karyawan, serta pelaksanaan promosi dan melihat perilaku karyawan.

Menurut Busro (2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban.

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Lilyana, dkk (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Widyaningrum (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2017) mendefinisikan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang sudah ditentukan sebelumnya.

### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja yang baik atau tidak dapat di analisis melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Duha (2018) yaitu motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan, loyalitas, lingkungan fisik, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi, serta efektivitas organisasi.

Faktor-faktor yang telah dikemukakan oleh Duha (2018) telah cukup meyakinkan bahwa ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat pula faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Agessi, Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

#### **1. Kemampuan dan keahlian**

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## 2. Pengetahuan

Maksudnnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

## 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

## 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

## 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik

## 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

## 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

#### 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan sukses seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

## 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

## 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor internal pegawai : yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor-faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat, pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, hubungan antar manusia, pengalaman kerja, dan motivasi kerja

2. Faktor lingkungan organisasi : Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja merasa tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna, dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruang kerja karyawan.

Sedangkan menurut Edy, Sutrisno (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

### 1. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

## 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

## 3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

## 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahannya, lebih-lebih bawahan yang kurang disegani.

Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Simanjuntak, (2010) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan dan keterampilan individu melakukan kerja yang terdiri atas: a. Kemampuan dan keterampilan kerja yang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya b. Motivation dan etos kerja yang dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang memandang pekerjaan sebagai sebuah beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah, dan sebaliknya, yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.
2. Dukungan organisasi Lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja inspeksi, serta kondisi dan syarat kerja mempengaruhi kinerja seseorang. Pengorganisasian dapat memberikan kejelasan, kemudahan dan kenyamanan kerja, kondisi kerja mencakup kenyamanan dan keselamatan kerja serta keamanan dan keharmonisan hubungan organisasi.
3. Dukungan manajemen Kinerja organisasi dan kinerja individu juga bergantung pada kemampuan manajerial pimpinan atau manajemen dalam membangun sistem kerja dan hubungan yang harmonis, dan mendukung pengembangan kompetensi pekerja serta menumbuhkan kompensasi dan

memobilisasi seluruh tenaga kerja untuk bekerja secara optimal. Dukungan manajemen dapat dilakukan dengan:

- a. Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi individu
- b. Mendorong individu untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuan .
- c. Membuka kesempatan individu untuk belajar baik melalui pendidikan maupun pelatihan yang diprogramkan.

Sedangkan menurut Mahmudi, (2009) terdapat lima faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor personal atau individu meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, kompensasi yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas manajer dan pimpinan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kepada individu.
3. Faktor tim yang mencakup kualitas dukungan dan semangat, kepercayaan, keeratan dan kekompakan yang diberikan terhadap sesama anggota tim .
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

### **2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan ukuran yang membantu penilaian lebih mudah dilakukan. Nugroho (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan
2. Kualitas pekerjaan yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan
3. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya
4. Kehadiran merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan
5. Kerja sama yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu.

Menurut Afandi (2018), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja  
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku

#### 5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

#### 6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

#### 7. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan

#### 8. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### **2.1.3 Human Relationship**

#### **2.1.3.1 Pengertian Human Relationship**

Hubungan manusiawi, atau yang lebih dikenal dengan istilah "human relationships," merujuk pada interaksi dan hubungan antara individu atau manusia dalam berbagai konteks, seperti hubungan pribadi, hubungan profesional, atau hubungan sosial. Hubungan manusiawi adalah hal yang mendasar dalam kehidupan manusia dan memainkan peran kunci dalam membentuk perilaku, kesejahteraan, dan perkembangan seseorang.

Menurut Najib (2018) Human Relation yang efektif merupakan suatu hubungan yang dicirikan oleh keinginan untuk pendekatan satu dengan yang lain karena memungkinkan kedua belah pihak berinteraksi. Dalam hubungan ini, dapat mendorong timbulnya keinginan untuk berpartisipasi, merasa bertanggung jawab atas organisasi serta semua aktivitasnya, dan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Effendy (2018) human relationship diterjemahkan sebagai hubungan manusiawi. Titik sentral human relation adalah manusia, maka tidak terlalu salah apabila orang-orang ada yang menerjemahkan menjadi hubungan manusia. Human relations merupakan syarat keberhasilan suatu komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi instansi. Penguasaan dalam menciptakan Human Relations karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal. Komunikasi mencakup segala apapun yang kita lakukan karena komunikasi merupakan alat yang kita lakukan dalam berinteraksi antara seseorang kepada orang lain maupun kelompok lain.

Menurut Hasibuan (2018) “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Hubungan antar manusia (Human Relation) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama.

Sedangkan menurut Suparyadi (2015) “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Human Relation adalah Jalinan hubungan yang baik sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan akan menciptakan suasana kekeluargaan yang akrab, sehingga dapat terjadi komunikasi timbal balik yang harmonis.

Menurut Siagian (2014) human relation adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sehingga tercipta suatu tujuan.

Human Relation (hubungan antar manusia) dapat pula diartikan sebagai bagian dari komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah memasuki psikologis yang dimana komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan secara bersama.

### **2.1.3.2 Hambatan Human Relationship**

Menurut Effendy (2018) hambatan dalam human relation pada umumnya memiliki dua sifat yaitu:

1. Bersifat Objektif

Hambatan yang bersifat objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain tetapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan.

2. Bersifat Subjektif

Hambatan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi.

Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, prasangka, tamak, iri hati, apatisme dan sebagainya. Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator adalah mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang tidak jelas menyenangi komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan.

Apabila seseorang dikonfrontasikan dengan suatu bentuk komunikasi yang tidak disukainya karena mengganggu kedudukan kepentingannya, maka orang tersebut biasanya mencemoohkan komunikasi atau mungkin pula mengelakkan secara acuh tak acuh mendiskreditkan pesan komunikasi sebagai hal yang sukar dimengerti. Gejala mencemoohkan dan mengelakkan suatu komunikasi untuk kemudian menyatikan pesan komunikasi yang dinamakan penghindaran.

### 2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Human Relationship

Faktor-faktor yang mempengaruhi human relation (hubungan antar manusia menurut Tina (2019), yang dikutip dalam yaitu meliputi:

#### 1. Faktor pembawaan dan faktor lingkungan

Ada beberapa faktor yang menentukan sifat manusia yakni pembawaan sejak ia dilahirkan dan lingkungan hidupnya. Sifat – sifat tersebut adalah warisan dari orang tuanya. Sifat - sifat tersebut terpengaruh oleh dimana lingkungan dimana ia hidup, interaksi dengan orang- orang dalam lingkungannya akan berpengaruh kepada sifat - sifat yang sudah ada padanya, sehingga lingkungan tersebut akan menentukan apakah sifat - sifat yang dibawanya sejak lahir itu akan berkembang atau tertahan.

#### 2. Extravert, Intravert dan Ambivert

Extravert merupakan tipe orang yang lebih mementingkan lingkungan dari pada diri sendiri, lebih mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan sendiri, Orang semacam ini umumnya berhati terbuka, gembira, ramah tamah sehingga cepat mendapat banyak kawan.

Intravert merupakan tipe orang yang lebih mementingkan dirinya sendiri daripada kepentingan umum, sehingga biasanya egois, suka mengasingkan diri, tidak pandai bergaul. Ambivert merupakan tipe orang yang mengantarai antara tipe extravert dan introvert

Faktor - faktor yang mempengaruhi human relation (hubungan antar manusia menurut Effendy (dalam Rosalina, 2018), yaitu meliputi :

#### 1. Faktor pembawaan dan faktor lingkungan

Ada beberapa faktor yang menentukan sifat manusia yakni pembawaan sejak ia dilahirkan dan lingkungan hidupnya. Sifat - sifat tersebut adalah warisan dari orang tuanya. Sifat - sifat tersebut terpengaruh oleh dimana lingkungan dimana ia hidup, interaksi dengan orang- orang dalam lingkungannya akan

berpengaruh kepada sifat - sifat yang sudah ada padanya. Sehingga lingkungan tersebut akan menentukan apakah sifat - sifat yang dibawanya sejak lahir itu akan berkembang atau tertahan.

## 2. Extravert, Intravert dan Ambivert

Extravert merupakan tipe orang yang lebih mementingkan lingkungan daripada diri sendiri, lebih mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan sendiri, Orang semacam ini umumnya berhati terbuka, gembira, ramah tamah sehingga cepat mendapat banyak kawan. Introvert merupakan tipe orang yang lebih mementingkan dirinya sendiri daripada kepentingan umum, sehingga biasanya egois, suka mengasingkan diri, tidak pandai bergaul. Ambivert merupakan tipe orang yang mengantarai antara tipe extravert dan introvert.

Dengan demikian para manajer atau pemimpin perlu mengetahui dan memahami sifat karyawan yang berbeda - beda, sehingga akan memudahkan memecahkan masalah yang dihadapi karyawan

### **2.1.3.4 Indikator Human Relationship**

Menurut Effendy dalam Tina (2019), human relation (hubungan antar manusia) mempunyai beberapa indikator diantaranya:

#### 1. Komunikasi

Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi diantara anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai.

#### 2. Loyalitas

Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

#### 3. Sikap saling menghargai

Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat - giatnya

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016), yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan dengan rekan kerja  
Hubungan yang terjalin antar sesama karyawan di dalam sebuah perusahaan.
2. Hubungan dengan atasan  
Hubungan yang terjalin antara senior dengan junior di dalam perusahaan
3. Hubungan dengan pengguna jasa  
Hubungan yang terbentuk antara karyawan dengan pengguna jasa yang dihadapi atau yang dilayani.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan baik berskala besar, menengah, maupun kecil perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mampu menyesuaikan perubahan-perubahan lingkungan kerja yang terjadi dengan baik agar karyawan dapat bertahan dalam pekerjaan yang dilakukan.

Schultz dalam Maryati (2021) menyatakan lingkungan kerja adalah “sebuah dimensi ruang dimana terjadi aktivitas kerja seorang pegawai yang dapat mempengaruhi psikis oleh karena setiap situasi yang dihadapinya yang perlu diperhatikan oleh perusahaan meliputi, pekerjaan monoton, kelelahan, serta kejenuhan dalam bekerja”.

Lingkungan kerja menurut pandangan Sedarmayanti (2018) dapat diartikan sebagai tempat dimana pekerja dapat bekerja secara optimal, sehingga penyelesaian tugas dapat selesai sesuai dengan target yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Manongga (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebarkannya.

Nitisemito, (dalam Tawas, 2016) bahwa lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitaran karyawan dan yang mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Menurut Enny (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan

#### **2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti dalam (Sudaryo, 2018) jenis lingkungan kerja secara garis besarnya dibagi atas dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Sedangkan lingkungan kerja fisik seperti yang dikemukakan Menurut Kartono Putranto (2012) yakni kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efektivitas kerja, diantaranya ialah kebersihan tempat kerja, letak peralatan kerja, penerangan tempat kerja, suhu ruang kerja, suasana ruangan tempat kerja, ketersediaan tempat ibadah, ketersediaan klinik pengobatan.

Menurut pendapat Sudirman (2017) Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja karyawan melakukan aktivitasnya. Lebih lanjut dikemukakan oleh Ruhana (2014) bahwa dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktivitas karyawan tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja yaitu Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman,

## 2. Lingkungan Kerja non fisik

Menurut Putranto dalam (Widiyanti, 2012) lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai adanya keinginan karyawan terhadap gaji yang cukup, keamanan, pekerjaan, kecukupan secara ekonomi, kesempatan untuk meningkat, pemimpin yang bijaksana serta rekan kerja yang kompak.

Lingkungan kerja non fisik sangat berpengaruh terhadap kerja karyawan dimana dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik, seperti misalnya sistem pengawasan yang baik, pemberian jaminan sosial akan memberi memotivasi karyawan untuk dapat berprestasi dan bekerja dengan baik.

Sedarmayanti (dalam Wilda, 2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik itu dengan atasan maupun antar sesama rekan kerja atau hubungan antar bawahan.

### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nitiseminto (dalam Kusuma, 2013) faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. *Warna* : Merupakan faktor yang paling penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. *Kebersihan* : Lingkungan Kerja Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja karena apabila lingkungan kerja bersih, maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu.
3. *Penerangan* : Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. *Pertukaran udara* : Pertukaran udara yang cukup akan memberi kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin
5. *Jaminan terhadap keamanan* : Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja.
6. *Kebisingan* : Merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan

7. *Tata ruang* : Merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang bisamempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah

1. Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu

2. Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya

4. Mutu udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

## 5. Evaluasi diri

Evaluasi diri adalah hal pandangan mendasar seseorang tentang diri sendiri sebagai orang yang kompeten, layak, dan efektif. Kami berpendapat bahwa individu dengan evaluasi diri lebih tinggi lebih mungkin untuk memmanifestasikan perilaku kepemimpinan yang melayani. Lebih khusus lagi, para pemimpin dengan harga diri tinggi cenderung untuk mencari persetujuan dan kepuasan diri melalui peran kepemimpinan, dan kepercayaan mereka pada harga diri mereka mungkin melindungi mereka terhadap risiko kegagalan yang terkait dengan perilaku kepemimpinan yang melayani, seperti memberdayakan dan mengembangkan pengikut

Afandi (2018) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan pegawai

### **2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Suhu udara

## 7. Kelembaban udara

Adapun indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

### 1. Pencahayaan tempat kerja.

Pencahayaan yang baik akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya semakin cepat dan tingkat produktivitas semakin meningkat. Sebaliknya pencahayaan yang kurang menyebabkan berkurangnya penglihatan karyawan sehingga akan berpengaruh pada proses penyelesaiannya menjadi lebih lama daripada karyawan yang diberikan pencahayaan yang cukup.

### 2. Temperatur / tingkat suhu di tempat kerja.

Menggambarkan komitmen seorang pemimpin dan keterampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan dari trauma atau penderitaan.

Merupakan tingkat suhu dalam suatu ruang kerja atau berada pada lingkungan sekitar karyawan tersebut beraktivitas. Lingkungan yang baik mampu memiliki suhu yang sesuai dengan standarnya, di mana kementerian kesehatan menyatakan standar suhu di tempat kerja berkisar  $18^{\circ}$ - $28^{\circ}$ C sehingga tidak mengganggu karyawan dalam bekerja.

### 3. Sirkulasi udara di tempat kerja.

Tersedianya ventilasi udara yang cukup agar setiap karyawan dapat menghirup oksigen ( $O_2$ ) dan melepaskan Carbon dioksida ( $CO_2$ ) sehingga karyawan tetap merasakan kesegaran ruangan dan mampu bertahan selama melakukan pekerjaannya masing-masing

4. Kebisingan di tempat kerja

Ialah suara bising yang mengganggu pada jangka panjang berdampak pada kesehatan bagian pendengaran dan dapat mengganggu ketenangan karyawan dalam bekerja.

5. Bau tidak sedap di tempat kerja.

Aroma tidak sedap menjadi gangguan saat bekerja, jika tidak segera teratasi dapat mengganggu konsentrasi saat bekerja. Penggunaan penyejuk ruangan dengan pewangi yang tepat dapat menjadi salah satu solusi paling tepat

6. Tata warna di tempat kerja.

Merupakan bagian dari lingkungan kerja yang mampu berpengaruh terhadap penyelesaian tugas-tugas karyawan. Tata warna di tempat kerja memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang yang mampu menimbulkan semangat kerja

7. Dekorasi tempat kerja

Indikator ini berkaitan dengan pewarnaan, tata letak, dan perlengkapan yang disesuaikan untuk mempercantik ruangan sehingga karyawan merasakan nyaman saat bekerja

8. Musik ditempat kerja

Musik dapat membangkitkan kembali semangat kerja, maka dari itu dalam pemutaran musik hendaknya dipilih secara selektif

## **2.1.5 Etos Kerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Etos Kerja**

Etos kerja (work ethic) merujuk pada seperangkat nilai, sikap, dan prinsip-prinsip yang membimbing perilaku seseorang dalam hal bekerja dan menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

Etos kerja mencerminkan komitmen seseorang terhadap pekerjaan, disiplin, integritas, dedikasi, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban. Ini adalah pandangan tentang bagaimana seseorang melihat pentingnya pekerjaan dan bagaimana mereka berinteraksi dengan pekerjaan mereka.

Etos kerja memiliki berbagai definisi sebagaimana menurut beberapa ahli Menurut Ginting (2016) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Menurut Amiruddin (2019) Etos kerja didefinisikan menjadi karakter yang khas dan mendasari dari sebuah kebudayaan, beserta seluruh pernyataan dari ekspresif yang terungkap dengan menampilkan keyakinan pada sesuatu, seperti kebiasaan, ataupun perilaku dari budaya kerja.

Menurut Sutrisno (2019) etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi.

Menurut Siregar (2016) Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakter. Setiap orang memiliki internal being yang merupakan siapa dia. Kemudian internal being menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon internal being terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011).

Etos kerja dapat disimpulkan bahwa sebuah jiwa atau perilaku seseorang yang memiliki rasa keiklasan semangat positif dan ketulusan sehingga akan mempengaruhi perilaku kerjanya dan menghasilkan suatu pekerjaan yang akan mencapai tujuan perusahaan.

### **2.1.5.2 Karakteristik Etos Kerja**

Priansa (2018) mengemukakan etos kerja memiliki sejumlah karakteristik yang menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri. Tiga karakteristik utama dari etos kerja adalah

#### **1. Keahlian interpersonal**

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada didalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat berada di sekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

#### **2. Inisiatif**

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk didalam lingkungan pekerjaan yang ada didalam organisasi.

Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur

### 3. Dapat diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukannya tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi terhadap pegawainya.

Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seseorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu

#### **2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja**

Menurut Priansa (2018) Etos kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal yang pada umumnya mempengaruhi etos kerja pegawai adalah

##### a. Faktor Internal

##### 1) Agama

Agama membentuk nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku. Sistem nilai tersebut akan mempengaruhi atau membentuk pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap, dan bertindak pegawai pasti diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya.

Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Berbagai studi tentang etos kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara agama yang dianut dengan kinerja dan produktivitas kerja yang ditampilkan pegawai.

##### 2) Pendidikan

Pendidikan yang baik dapat menginternalisasikan etos kerjadengan tepat, sehingga individu akan memiliki etos kerja yangtinggi. Pendidikannya erat kaitannya dengan pembentukan karakterdan etos kerja dalam jangka panjang, karena pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan. Melalui pendidikan yang baik maka dalam diri pegawai akan terbentuk etos kerja yang tinggi.

### 3) Motivasi

Individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yangmemiliki motivasi yang tinggi.Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini pegawai, yang juga dipengaruhi oleh motivasi yang timbul dari dalam dirinya.

### 4) Usia

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai dengan usia dibawah 30 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang berusia diatas 30 tahun.

### 5) Jenis Kelamin

Jenis kelamin sering kali didentikkan dengan etos kerja, beberapa pakar mempublikasikan hasil penelitiannya bahwa perempuan cenderung memiliki etos kerja, komitmen, dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaan yang diembannya diorganisasi dibandingkandengan laki-laki.

## b. Faktor External

### 1) Budaya

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

Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja.

## 2) Sosial Politik

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

## 3) Kondisi Lingkungan (Geografis)

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendaftar untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

Menurut Arifah (2015). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja seseorang, diantaranya :

### 1. Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya.

Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang diwarnai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang bersungguh-sungguh dalam kehidupan beragama maka akan menimbulkan semangat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

### 2. Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja.

Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

### 3. Human relationship

Human relation karyawan merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh karyawan, dimana fungsinya sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial, kebutuhan akan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya.

Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

### 4. Lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja merupakan suatu posisi dan keadaan dimana karyawan tersebut bekerja. Lingkungan kerja bagi karyawan akan memiliki pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasional suatu perusahaan. Lingkungan kerja akan dapat mempengaruhi etos kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan memuaskan, tentu akan meningkatkan etos kerja karyawan.

### 5. Motivasi

Intrinsik individu yang memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang yang bukan bersumber dari luar diri, tetapi yang tertanam dalam diri sendiri yang sering disebut dengan motivasi intrinsik.

#### 2.1.5.4 Indikator Etos Kerja

Etos kerja memiliki beberapa karakter yang menjadi identitas dari etos kerja itu sendiri. Tiga karakter utama dari etos kerja, menurut Salamun et al (2017) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja, yaitu:

##### 1) Kerja keras

Kerja keras ialah berusaha sekuat tenaga untuk dapat mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan memanfaatkan waktu yang optimal sehingga kadangkadang tidak mengenal waktu, jarak dan kesulitan yang dihadapi.

## 2) Disiplin

Disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksisanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

## 3) Jujur

Kejujuran yaitu kesanggupan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan.

## 4) Tanggung jawab

Tanggung jawab yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan suatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.

## 5) Rajin

Bekerja secara teratur, rajin, keras hati, dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Priansa (2018) adalah:

### 1) Keahlian interpersonal.

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk menjalin hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pegawai berhubungan dengan pegawai lain yang ada di dalam organisasi maupun pegawai yang ada diluar organisasi.

Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal pegawai meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, dimana kerjasama merupakan unsur sangat penting.

Terdapat tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal pegawai, yaitu: sopan; bersahabat; gembira; perhatian; menyenangkan; kerjasama; menolong; disenangi; tekun; loyal; rapi; sabar; apresiatif; kerja keras; rendah hati; emosi yang stabil dan keras dalam kemauan

## 2) Inisiatif.

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi pegawai agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk di dalam lingkungan pekerjaan yang ada di dalam organisasi.

Terdapat enam belas sifat yang dapat menggambarkan inisiatif yang berkenaan dengan pegawai, yaitu: cerdas; produktif; banyak ide; berinisiatif; ambisius; efisien; efektif; antusias; dedikasi; daya tahan kerja; akurat; teliti; mandiri maupun beradaptasi; gigih; dan teratur.

## 3) Dapat diandalkan.

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja pegawai dan merupakan suatu perjanjian implisit pegawai untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Pegawai diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya.

Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diingat oleh pihak organisasi terhadap pegawainya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang pegawai yang dapat diandalkan, yaitu: petunjuk; mematuhi peraturan; dapat diandalkan; dapat dipercaya; berhati-hati; jujur dan tepat waktu

Menurut Sinamo (dalam Hamimi, 2019) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kerja cerdas
  - a. Bekerja cerdas penuh kreativitas
  - b. Bekerja tekun penuh keunggulan
2. Kerja keras
  - a. Bekerja keras penuh semangat
  - b. Bekerja benar penuh tanggung jawab
  - c. Bekerja tuntas penuh integritas
3. Kerja ikhlas
  - a. Bekerja tulus penuh rasa syukur
  - b. Bekerja serius penuh kecintaan
  - c. Bekerja paripurna kerendahan hati

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Penulis (tahun)	Judul	Hasil
1	Agustang (2017)	Faktor Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo Makassar	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan non fisik terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
2	Afandi (2021)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasidi Kecamatan Lubuk Sikaping	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja</li> </ul>

3	Ernawati (2019)	Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediating	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hubungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai</li> </ul>
4	Saputri (2022)	Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Cipta Dwi Busana	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
5	Rambo, Rully	Pengaruh Human Relations Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lolak Kabupaten Bolaang Mongondow	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Human relations memberikan pengaruh yang besar pada peningkatan kinerja pegawai</li> </ul>
6	Gulo (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS BARAT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai</li> </ul>
7	Rosalina, Dhian (2018)	Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (human relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- human relation (hubungan antar manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>
8	Hadiansyah, Andri (2015)	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etos kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>
9	Chandra, Riny (2017)	Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja</li> </ul>
10	Ayu, Desti (2020)	Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai</li> </ul>
11	Marningsih (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap</li> </ul>

		Mediasi	<p><b>Etos Kerja Karyawan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan</li> <li>- <b>Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan</b></li> <li>- Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan</li> <li>- <b>Etos Kerja Karyawan (Z) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)</b></li> <li>- <b>Etos kerja karyawan merupakan variabel mediasi untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan</b></li> <li>- <b>Lingkungan fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui etos kerja karyawan</b></li> </ul>
12	Waluya, Imam (2015)	Analisis Pengaruh Human Relationship, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN PATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ada pengaruh positif dan signifikan human relation terhadap kinerja pegawai.</b></li> <li>- <b>Ada pengaruh positif dan signifikan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.</b></li> <li>- <b>Ada pengaruh positif dan signifikan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja.</b></li> <li>- Ada pengaruh positif</li> </ul>

			<p>dan signifikan motivasi terhadap etos kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.</li> <li>- <b>Ada pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai.</b></li> </ul>
13	Dolonseda (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>- <b>Adanya pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja</b></li> <li>- <b>Adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, etos kerja, secara bersama terhadap kinerja</b></li> </ul>
14	Lai (2016)	Exploring the relationship between HRM and firm performance: A meta-analysis of longitudinal studies	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Kualitas hubungan manusiawi yang positif dan saling mendukung memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.</b></li> </ul>
15	Michael (2019)	The Relationship Between Working Environment and Employee Performance	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.</b></li> </ul>
16	Martini, dkk (2023)	Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Bapelitbang Kabupaten Tabanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Human relationship berpengaruh positif terhadap etos kerja</b></li> <li>- <b>Human relationship berpengaruh positif dan signifikan terjadi antara lingkungan kerja dan etos kerja</b></li> <li>- <b>Secara bersamaan Human relationship, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja</b></li> </ul>
17	Sugianti, dkk (2020)	Pengaruh Human Relationship Terhadap Etos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Human Relationship berpengaruh positif</b></li> </ul>

		Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman)	<b>dan signifikan terhadap etos kerja</b>
18	Sihite(2017)	Pengaruh Human Relationship, dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II	- <b>Human Relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan</b>
19	Abidin, dkk (2023)	Pengaruh Human Relationship, Kondisi Lingkungan Fisik, Etos Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Sekolah SMP Negeri SE Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng	- <b>Human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</b> - <b>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</b> - <b>Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</b>
20	Liawati (2020)	Pengaruh Human Relationship, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Matahari Serpong	- <b>Human Relationship antar karyawan, atasan, dan pelanggan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</b> - <b>Lingkungan kerja dan kinerja karyawan hasilnya positif dan signifikan</b> - <b>Human relationship dan lingkungan kerja memberikan hasil positif yang baik dan simultan</b>
21	Ulfa, Choirun Nisa Auliana (2022)	Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Islami sebagai Variabel Intervening Studi Kasus PT. Parkland World Mayong Jepara	- <b>Human relation berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> - <b>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</b> - <b>Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja islami.</b> - <b>Lingkungan kerja berpengaruh negatif</b>

			<p>dan tidak signifikan terhadap etos kerja islami.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Etos kerja islami mampu memediasi human relation terhadap kinerja karyawan.</li> <li>- Etos kerja islami tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>
--	--	--	---

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian adalah sebuah kerangka kerja atau struktur konseptual yang digunakan untuk merumuskan, mengorganisir, dan menggambarkan konsep-konsep, variabel-variabel, dan hubungan antara elemen-elemen yang akan diselidiki dalam suatu penelitian. Ini adalah komponen penting dalam perancangan penelitian dan membantu peneliti untuk mengidentifikasi serta memahami teori, konsep, dan asumsi yang mendasari penelitian tersebut. Kerangka konseptual membantu dalam mengarahkan pemikiran peneliti, merumuskan hipotesis, dan merencanakan metode penelitian yang sesuai

#### 2.3.1 Pengaruh Human Relationship Terhadap Kinerja Karyawan

Human relationship diterjemahkan sebagai hubungan manusiawi. Titik sentral human relation adalah manusia, maka tidak terlalu salah apabila orang-orang ada yang menerjemahkan menjadi hubungan manusia. Human relations merupakan syarat keberhasilan suatu komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam organisasi instansi.

Penguasaan dalam menciptakan Human Relations karyawan dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal. Komunikasi mencakup segala apapun yang kita lakukan karena komunikasi merupakan alat yang kita lakukan dalam berinteraksi antara seseorang kepada orang lain maupun kelompok lain (Efendi, 2018).

Menurut Busro (2020) kinerja merupakan pekerjaan yang sukses ditunjukkan oleh para karyawan dengan usaha mereka untuk memenuhi tugas dan kewajiban. Selain itu, kinerja karyawan memperlihatkan sebesar dan seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan atau organisasi. Menilai kinerja karyawan harus ada standar kinerja. Standar kinerja dapat di gunakan sebagai salah satu ukuran untuk menentukan apakah kinerja itu baik atau tidak.

Dari hasil penelitian yang dilakukan Rully Rambo dengan judul “Pengaruh Human Relations Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Lolak Kabupaten Bolang Mongondow”. Hasil penelitian menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pegawai tersebut konsekuensi dari adanya Hubungan Manusia sebanyak 71 % dengan kata lain, bahwa setiap kenaikan atau penambahan 100 skala pada variabel hubungan manusia yang meningkatkan kinerja karyawan dapat mengalami pengalaman yang besar meningkat 71%.

### **2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja menurut pandangan Sedarmayanti (2018) dapat diartikan sebagai tempat dimana pekerja dapat bekerja secara optimal, sehingga penyelesaian tugas dapat selesai sesuai dengan target yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Rivai (dalam Widyaningrum, 2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustang (2017) dengan judul “ Faktor Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG URIP SUMOHARJO DI MAKASSAR”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo di Makassar.

Berdasarkan pendapat diatas dan didukung oleh penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

### **2.3.3 Pengaruh Human Relationship Terhadap Etos Kerja**

Menurut Ramlawati (2018) Human Relation yang efektif merupakan suatu hubungan yang dicirikan oleh keinginan untuk pendekatan satu dengan yang lain karena memungkinkan kedua belah pihak berinteraksi. Dalam hubungan ini, dapat mendorong timbulnya keinginan untuk berpartisipasi, merasa bertanggung jawab atas organisasi serta semua aktivitasnya, dan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Sutrisno (dalam Rahman, 2019) etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Desti (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman”. Mendapatkan hasil bahwa human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai.

### **2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja**

Menurut Enny (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Ginting (2016) etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Chandra, Riny (2017) dengan judul “Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang”. Hasil uji t untuk variabel lingkungan dan variabel kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang. Sedangkan dari hasil uji F untuk variabel lingkungan kerja dan variabel kesejahteraan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima

### **2.3.5 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja**

Etos kerja merupakan nilai yang didasarkan pada jiwa yang memiliki inisiatif, kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno (dalam Rahman, 2019) etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditekankan secara implisit serta praktik-praktik yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan ditetapkan dalam kehidupan kekayaan para anggota suatu organisasi.

Kinerja merupakan performance atau unjuk kinerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja Harahap (2021). Penelitian yang dilakukan oleh Hadiansyah, Andri (2015) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE”. Setelah dianalisis didapat hasil R square 0.724 dengan signifikansi terhadap kinerja karyawan sebesar 72.4%

### **2.3.6 Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Melalui**

#### **Etos Kerja**

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja karyawan adalah hubungan antar manusia (human relation). Menurut Hasibuan (2013:137), human relation ialah hubungan antar manusia yang harmonis, tercipta dari kesediaan melebur keinginan masing-masing individu agar dapat tercapainya kepentingan bersama. Hubungan antar karyawan yang harmonis dapat menjadikan suasana kerja yang menyenangkan, hal ini dapat mempengaruhi etos kerja.

Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan pilar untuk menjalankan aktivitas dan siklus perusahaan, dimana karyawan ditempatkan, dan kinerja karyawan akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan akan menentukan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen yang ada dalam perusahaan terintegrasi dengan baik, dan mampu menjalankan peranannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Sarmedi, 2017).’

Marningsih (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Hasil dari penelitian ini mengindikasikan bahwa (1) Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan ; (2) Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Karyawan ;

(3) Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan ; (4) Lingkungan Kerja Non Fisik mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Imam Waluya (2015) dengan judul “Analisis Pengaruh Human Relationship, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN PATI”. Ada pengaruh positif dan signifikan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap etos kerja. Ada pengaruh positif dan signifikan human relation terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh positif dan signifikan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai

### **2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui**

#### **Etos Kerja**

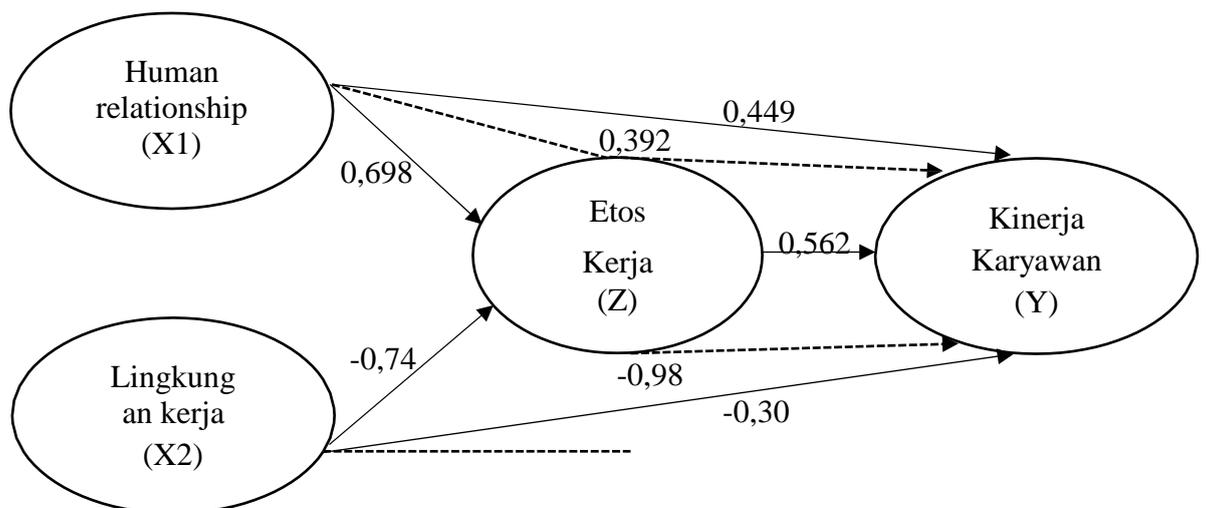
Menurut Effendy & Fitria (2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Ulfa, Choirun Nisa Auliana (2022) berjudul “Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Islami sebagai Variabel Intervening Studi Kasus PT. Parkland World Mayong Jepara”.

Hasil dari penelitian ini adalah (1) Human Relation berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja islami.

(4) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja islami. (5) Etos Kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Etos Kerja Islami mampu memediasi Human Relation terhadap Kinerja Karyawan PT. Parkland World Indonesia Mayong Jepara. (7) Etos Kerja Islami tidak mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Parkland World Indonesia Mayong Jepara

Dari uraian hubungan antara variabel penelitian seperti di atas, kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah jawaban sementara, masih harus dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan human relationship terhadap kinerja karyawan di PT. LOTTE MART WHOLESale MEDAN.
2. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai di PT. LOTTE MART WHOLESale MEDAN.
3. Terdapat pengaruh signifikan human relationship terhadap etos kerja di PT. LOTTE MART WHOLESale MEDAN.
4. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap etos kerja di PT. LOTTE MART WHOLESale MEDAN.
5. Terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan di PT. LOTTE MART WHOLESale MEDAN.
6. Etos kerja dapat memediasi pengaruh human relationship terhadap kinerja pegawai di PT. LOTTE MART WHOLESale MEDAN.
7. Etos kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. LOTTE MART WHOLESale MEDAN.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini termasuk jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif, meneliti suatu sampel dengan pengumpulan data kuisioner, hasil data berupa data statistik yang kemudian digunakan dalam pengujian hipotesis (Sugiyono, 2019). Penelitian kuantitatif akan membentuk hubungan sebab akibat, antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2019). Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel X1 (Human Relationship), X2 (Lingkungan Kerja), dan Y (Kinerja Karyawan) dengan variabel Z (Etos Kerja).

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1 Tempat Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan Lotte Mart Wholesale Medan yang bertempat di Jl. Gatot Subroto No.KM 7

##### **3.2.2 Waktu Penelitian**

Penelitian dimulai pada bulan Oktober – November 2023 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Skedul Rencana Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																															
		Jan 2022				Feb 2022				Mar 2023				Apr 2023				Mei-Sept 2023				Okt 2023				Nov 2023				Dec 2023			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Pra Observasi	■	■	■	■																												
2	Pengajuan Judul					■	■	■	■																								
3	Persetujuan Judul									■	■	■	■																				
4	Pengerjaan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
5	Bimbingan Proposal									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■												
6	Seminar Proposal																					■	■	■	■								
7	Revisi Proposal																					■	■	■	■								
8	Bimbingan Tesis																									■	■	■	■				
9	Penyebaran Angket, Pengumpulan dan Pengolahan Data																									■	■	■	■				
10	Seminar Hasil																													■	■	■	■
11	Sidang Meja Hijau																																■

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT LOTTE MART WHOLESALE sebanyak 48 orang.

**Tabel 3.2****Jumlah Karyawan Lotte Mart Wholesale Medan**

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1	SGM	1
2	MANAGER	3
3	HEAD OFFICE	8
4	SENIOR STAFF	16
5	STAFF	20
Total : 48		

Sumber (PT Lotte Mart Wholesale Medan, 2023)

**3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sample jenuh. Menurut Sugiyono (2019)) sampel jenuh apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil. Namun dalam penelitian ini sample yang tidak digunakan berjumlah 4 orang yaotu SGM dan MANAGER, dengan demikian sample dalam penelitian ini berjumlah 44 orang.

**3.3 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2019) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari oang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Peneitian ini memiiki variabel independen dan variabel dependen.

Adapun menurut Sugiyono (2019) variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas

**Tabel 3.3**

**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja karyawan(Y)	Kinerja karyawan mengacu pada tingkat pencapaian hasil atau efisiensi kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Secara umum, kinerja karyawan mencakup sejauh mana individu tersebut dapat mencapai atau melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas hasil kerja</li> <li>2. Kualitas hasil kerja</li> <li>3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas</li> <li>4. Disiplin kerja</li> <li>5. Inisiatif</li> <li>6. Ketelitian</li> <li>7. Kejujuran</li> <li>8. Kreativitas</li> </ol> <p>(Afandi, 2018)</p>
Human Relation(X1)	Human relationship atau hubungan antarmanusia adalah istilah yang merujuk pada interaksi dan koneksi emosional antara individu. Dalam konteks bisnis atau organisasi, human relationship sering kali mengacu pada hubungan interpersonal di antara anggota tim, antara atasan dan bawahan, atau antara karyawan dan pelanggan. Faktor-faktor seperti komunikasi efektif, saling pengertian, kepercayaan, dan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya komunikasi</li> <li>2. Adanya loyalitas</li> <li>3. Adanya sikap saling menghargai</li> </ol> <p>Effendy dalam Tina (2019),</p>

	kerjasama memainkan peran penting dalam membentuk hubungan yang sehat dan produktif di lingkungan kerja.	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja fisik mengacu pada kondisi dan elemen fisik dari tempat di mana seseorang bekerja. Ini mencakup segala sesuatu yang bersifat konkret dan dapat dirasakan secara langsung oleh individu yang bekerja di suatu ruang atau lokasi. Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kenyamanan karyawan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencahayaan</li> <li>2. Suhu ruangan</li> <li>3. Sirkulasi ruang kerja</li> <li>4. Kebisingan ditempat kerja</li> <li>5. Bau tidak sedap di tempat kerja</li> <li>6. Tata warna ditempat kerja</li> <li>7. Dekorasi tempat kerja</li> <li>8. Musik ditempat kerja</li> </ol> <p>(Serdamayanti, 2017)</p>
Etos Kerja(Z)	Etos kerja merujuk pada seperangkat nilai-nilai, sikap, dan keyakinan yang mendorong individu untuk bekerja keras, berdedikasi, dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Etos kerja mencakup pandangan seseorang terhadap nilai kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, inisiatif, ketekunan, dan kemampuan untuk bekerja sama.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keahlian interpersonal</li> <li>2. Inisiatif.</li> <li>3. Dapat diandalkan.</li> </ol> <p>Priansa (dalam Rahman, 2019)</p>

Sumber (Peneliti, 2023)

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, untuk sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner : Berupa daftar pertanyaan atau angket tertulis. Sampel yang sesuai dengan karakteristik diberi kuesioner mengenai masalah penelitian.

Kesloner dalam penelitian ini yaitu pertanyaan tertulis yang dipertanyakan kepada 44 Karyawan Lotte Mart Wholesale Medan mengenai Pengaruh Human Relation, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Etos Kerja Karyawan Lotte Mart Wholesale Medan

2. Observasi : Observasi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu, pengamatan mengenai Pengaruh Human Relation, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Etos Kerja Karyawan Lotte Mart Wholesale Medan. pengamatan yang dilakukan melalui tanya jawab dengan Karyawan dan HRD Lotte Mart Wholesale Medan

3. Dokumentasi : Dalam metode dokumentasi ini peneliti menggunakan data-data yang didapatkan dari HRD Lotte Mart Wholesale Medan.

Keseluruhan variabel yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya akan diukur menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial pada penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2019)

**Tabel 3.4**  
**Skala Likert**

<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber : Sugiyono, 2019)

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan darahkan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan.

#### **3.5.1 Partial Least Square (PLS)**

Menurut Sofyan (2017), pemodelan persamaan struktural yang sering disebut Partial Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk menganalisis data dan jalur pemodelan dengan variabel laten.

Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya.

Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

Menurut Ghozali dan Latan (2017) analisis PLS-SEM biasanya terdiri dari dua sub bab model yaitu model pengukuran yang disebut outer model dan model struktural yang disebut inner model. Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel manifest atau observed variabel merepresentasikan variabel laten untuk diukur. Sedangkan model struktural menunjukkan kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu (1) analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (b) validitas diskriminan (discriminant validity). (2) analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (R-square); (b) F-square; (c) pengujian hipotesis yakni (1) pengaruh langsung (direct effect); (2) pengaruh tidak langsung (indirect effect) dan (3) total effect (Juliandi, 2018).

#### **3.5.1.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan beberapa pengujian antara lain: (1) Uji Validitas, (2) *Discriminant validity* : Untuk pengujian *discriminant validity* (validitas diskriminan) bisa menggunakan beberapa model pengujian yang dilihat dari hasil pada tabel sebagai berikut: Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) yang mana ketiga pengujian tersebut bertujuan untuk melihat sejauh mana suatu konstruk variabel tersebut memiliki kebenaran perbedaan yang lebih besar dari konstruksi variabel lain (Juliandi, 2018). dan (3) *Construct reliability and validity* : Validitas dan

reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah  $> 0.6$  (Juliandi, 2018).

### **3.5.1.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)**

Analisis model struktural (*inner model*) biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisis model struktural (*inner model*) menggunakan dua pengujian antara lain (1) *R-square*; (2) *F-square*; (3) pengujian hipotesis yakni (a) *direct effects*; (b) *indirect effects*; dan (c) *total effects* (Juliandi, 2018).

#### **1. *R-Square***

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai (*adjusted*) = 0.75  $\rightarrow$  model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (*adjusted*) = 0.50  $\rightarrow$  model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (*adjusted*) = 0.25  $\rightarrow$  model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

## 2. F-Square

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative darisuatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan.

Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018). Kriteria *F-Square* menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen

## 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (hypotesis testing) mengandung tiga sub analisis, antara lain:

### a. *Direct Effects* (Pengaruh Langsung)

Tujuan analisis *direct effects* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018).

Kriteria untuk pengujian hipotesis *direct effects* adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (*path coefficients*): (a) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficients*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (*path coefficients*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (*P-Values*): (1) Jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai *P- Values* > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

b. *Indirect Effects* (Pengaruh Tidak Langsung)

Tujuan analisis *indirect effects* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel *intervening* (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*inderct effects*) (Juliandi, 2018) adalah : (1) jika nilai *P-Values* < 0.05, maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/Etos Kerja), memediasi pengaruh variabel eksogen (X1/Human Relationship) dan

(X2/*Lingkungan Kerja*) terhadap variabel endogen (Y/Kinerja Karyawan).

Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai *P-Values* >0.05, maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z/ Etos Kerja) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1/ Human Relationship) dan (X2/*Lingkungan Kerja*) terhadap variabel endogen (Y/ Kinerja Karyawan). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

c. *Total Effects* (Pengaruh Total)

Menurut Juliandi (2018), total effects merupakan total dari direct effects (pengaruh langsung) dan indirect effects (pengaruh tidak langsung).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Penelitian

Pada penelitian deskriptif kuantitatif kegiatan analisis data meliputi penyajian dan pengolahan data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SEM-PLS. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh Human Relationship (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Etos Kerja (Z) sebagai variabel *mediasi* Studi Kasus Lotte Mart Wholesale Medan.

##### 4.1.2. Deskripsi Responden

Pada penelitian ini yang menjadi kriteria responden adalah head divisi, senior staff, dan staff kontrak yang dimana telah bekerja lebih dari 1 tahun, dengan total sampel 44 karyawan menjelaskan identitas setiap responden dengan kriteria : a) jenis kelamin, b) usia, c) pendidikan, d) lama kerja

**Tabel 4.1**  
**Identitas Reospnden**

No	Karakteristik Responden	Keterangan	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	31	70%
		Perempuan	13	29%
		Total	44	100%
2	Usia	21-30 Tahun	12	27%
		31-40 Tahun	15	34%
		>40 Tahun	17	38%
		Total	44	100%
3	Pendidikan	SMA Sederajat	28	63%
		D3	5	11%
		S1	11	25%
		Total	44	100%
4	Masa Kerja	1-5 Tahun	9	20%
		6-15 Tahun	10	22%
		16-25 Tahun	25	56%
		Total	44	100%

Dari tabel 4.1 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 70% sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan di Lotte Mart Wholesale Medan adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan pekerjaan di Lotte Mart Wholesale Medan lebih banyak membutuhkan pekerjaan fisik seperti pemindahan barang, hal ini yang membuat proporsi proporsi pria lebih tinggi. Sementara untuk berinteraksi sosial/pelayanan lebih sering di isi oleh wanita, seperti kasir, customer service, dan front office.

Usia dengan mayoritas terbesar adalah rentang usia 40 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 38% dan rentang usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 15 atau 34% orang. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan dengan usia 30-40 tahun memiliki banyak pengalaman kerja sehingga percepatan pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan sangat berdampak pada target capaian perusahaan yang optimal.

Jenjang pendidikan responden terbanyak sekitar 63% adalah jenjang pendidikan SMA Sederajat. Hal ini dikarenakan pendidikan SMK (Teknik) merupakan standar minimal pendidikan yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Masa kerja responden terbanyak sekitar 56% adalah masa kerja 16-25 tahun. Hal ini berarti bahwa karyawan yang lama bekerjanya 4-6 tahun masih memiliki keinginan atau semangat kerja yang tinggi untuk mengembangkan karir sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Usia dengan mayoritas terbesar adalah rentang usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 43% dan rentang usia 21-30 tahun yaitu sebanyak 19 atau 37% orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan akan lebih semangat dan produktif dalam melakukan pekerjaannya, maka akan berpengaruh pada kinerja yang dicapai karyawan guna mewujudkan tujuan perusahaan.

#### 4.1.1. Analisis Variabel Penelitian

##### 4.1.1.1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable kinerja karyawan (Y) sebagai berikut

**Tabel 4.2**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	35,4	22	45,8	8	16,7	1	2,1	0	0	44	100%
2	14	29,2	21	43,8	10	20,8	2	4,2	1	2,1	44	100%
3	14	29,2	24	50	7	14,6	3	6,3	0	0	44	100%
4	16	34	22	46,8	8	17	1	2,1	0	0	44	100%
5	15	31,3	23	47,9	8	16,7	1	2,1	1	2,1	44	100%

6	13	27,1	23	47,9	7	14,6	4	8,3	1	2,1	44	100%
7	20	41,7	18	37,5	6	12,5	4	8,3	0	0	44	100%
8	14	29,2	19	49,6	10	20,8	5	10,4	0	0	44	100%
9	18	37,5	23	47,9	5	10,4	2	4,2	0	0	44	100%
10	12	25	19	39,6	13	27,1	4	8,3	0	0	44	100%
11	15	31,3	26	54,2	6	12,5	1	2,1	0	0	44	100%
12	18	37,5	18	37,5	8	16,7	4	8,3	0	0	44	100%
13	16	33,3	18	37,5	10	20,8	4	8,3	0	0	44	100%
14	18	37,5	23	47,9	6	12,5	1	2,1	0	0	44	100%
15	11	22,9	22	45,8	14	29,2	1	2,1	0	0	44	100%
16	10	20,8	26	54,2	7	14,6	5	10,4	0	0	44	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja karyawan bahwa:

**a) Indikator Kuantitas Hasil Kerja**

1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 35,4%, “Setuju” 45,8. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (81,2%) karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sebanyak 16,7% kurang setuju dan 2,1% karyawan berpendapat sangat tidak setuju.

Sebagian kecil (18,8%) bahwa karyawan tidak selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

2) Jawaban responden untuk pernyataan “saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja” responden menjawab “Sangat setuju” 29,2%, “Setuju” 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa 73% karyawan

cenderung menyelesaikan pekerjaannya daripada menumpuk pekerjaannya. Akan tetapi 20,8% karyawan kurang setuju, 4,2% karyawan tidak setuju, dan 2,1% karyawan memilih sangat tidak setuju. Hal ini berarti sebanyak 27,1% karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator *kuantitas hasil kerja* tergolong baik, akan tetapi masih ada yang perlu diperhatikan dan di tingkatkan kinerja karyawannya.

#### **b) Indikator Kualitas Hasil Kerja**

1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan sistem kerja di perusahaan” responden menjawab “sangat setuju” 29,2%, dan “setuju” 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (73%) karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu dengan sistem kerja di perusahaan, di sisi lain karyawan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14,6%, tidak setuju sebanyak 6,3%. Sebagian kecil (20,9%) karyawan tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan sistem kerja di perusahaan.

2) Jawaban untuk pernyataan “Hasil kerja saya selalu baik sesuai dengan standar mutu perusahaan” responden menjawab “Sangat setuju” 34%, dan “Setuju” 46,8%. Dengan demikian sebagian besar

(80,8%) karyawan mampu selalu baik sesuai dengan standar mutu perusahaan. di sisi lain 17% karyawan kurang setuju, dan 2,1% karyawan memilih tidak setuju. Sebagian kecil (19,1%) karyawan belum mampu untuk selalu baik sesuai dengan standar mutu perusahaan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator *kualitas hasil kerja* tergolong baik. Namun, perlu diperhatikan sebagian kecil karyawan yang merasa bahwa mereka belum mampu untuk selalu memenuhi standar kualitas hasil kerja perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan dalam meningkatkan kualitas hasil kerja di antara sebagian kecil karyawan.

### **c) Indikator Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas**

1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu menggunakan sumber daya manusia seminimal mungkin” responden menjawab “sangat setuju” 31,3%, dan “setuju” 47,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (79,2%) karyawan mampu selalu menggunakan sumber daya manusia seminimal mungkin. Tetapi sebanyak 16,7% karyawan kurang setuju, 2,1% karyawan tidak setuju, dan 2,1% karyawan memilih sangat tidak setuju. sebagian kecil (20,9%) karyawan tidak selalu menggunakan sumber daya manusia seminimal mungkin.

2) Jawaban responden untuk pernyataan “hasil kerja saya selalu tercapai dengan biaya lebih sedikit” responden menjawab “sangat setuju” 27,1%, dan “setuju” 47,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (75%) karyawan selalu tercapai dengan biaya lebih sedikit. Beberapa karyawan sebanyak 14,6% kurang setuju, 8,3% karyawan tidak setuju, dan 2,1% karyawan sangat tidak setuju, yang berarti sebagian kecil (25%) karyawan tidak selalu tercapai dengan biaya lebih sedikit.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator *efisiensi dalam melaksanakan tugas* tergolong baik. Meskipun ada beberapa karyawan yang menyatakan ketidaksetujuan terhadap efisiensi, ini bisa menjadi peluang untuk identifikasi masalah atau hambatan tertentu yang mungkin perlu diperbaiki.

Sebaiknya perusahaan melakukan analisis lebih lanjut dan berkomunikasi dengan karyawan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi pandangan mereka tentang efisiensi dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya, tindakan perbaikan dapat diambil untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mencapai hasil kerja dengan biaya lebih sedikit secara konsisten.

#### **d) Indikator Disiplin Kerja**

1. Jawaban responden untuk pernyataan “saya berusaha untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan “sangat setuju”

41,7%, dan “setuju” 37,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar(79,2%) karyawan tidak menunda segala macam pekerjaannya. Sebanyak 12,5% karyawan kurang setuju, 8,3% karyawan tidak setuju. Hal ini berarti sebagian kecil (20,8%) karyawan menunda segala macam pekerjaan yang diberikan.

2. Jawaban responden untuk pernyataan “saya berusaha untuk tidak membuang-buang waktu selama jam kerja ataupun mengerjakan pekerjaan yang bukan tugas kantor selama jam kerja” responden menjawab “sangat setuju” 29,2%, dan “setuju” 49,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (78,8%) karyawan berusaha tidak membuang-buang waktu selama bekerja ataupun mengerjakan pekerjaan yang bukan tugas kantor selama jam kerja. tetapi 20,8% karyawan kurang setuju, dan 10,4% karyawan tidak setuju. hal ini berarti sebagian kecil (31,2%) karyawan masih membuang-buang waktu selama jam kerja ataupun mengerjakan pekerjaan yang bukan tugas kantor selama jam kerja.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator *disiplin kerja* tergolong baik namun beberapa karyawan mungkin perlu mendapatkan pemahaman lebih lanjut tentang pentingnya disiplin kerja.

**e) Indikator Inisiatif**

1. Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu mengerjakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan “sangat setuju” 37,5%, dan “setuju” 47,9%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (85,4%) karyawan berusaha untuk mengerjakan pekerjaannya tanpa menunggu perintah dari atasan. Sebanyak 10,4% karyawan kurang setuju, dan 4,2% karyawan tidak setuju. Sebagian kecil (14,6%) karyawan tidak selalu mengerjakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan.

2. Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu membuat ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas” responden menjawab “sangat setuju” 25%, dan “setuju” 39,6%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (64,6%) karyawan selalu membuat ide baru dalam menyelesaikan tugasnya. Di sisi lain 27,1% karyawan kurang setuju, dan 8,3% tidak setuju. Sebagian kecil (35,4%) karyawan tidak selalu membuat ide-ide baru dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator *inisiatif* tergolong baik namun perlu dilakukan upaya untuk mendorong dan meningkatkan inisiatif serta kreativitas di antara karyawan. Ini dapat mencakup pelatihan, insentif, atau program pengembangan karyawan yang dirancang khusus untuk memotivasi dan memajukan inisiatif dan ide-ide baru dalam lingkungan kerja.

**f) Indikator Ketelitian**

1. Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu memeriksa kembali pekerjaan saya sebelum diberikan kepada atasan/pelanggan” “sangat setuju” 31,3%, dan “setuju” 54,2%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (85,5%) karyawan selalu memeriksa kembali pekerjaan saya sebelum diberikan kepada atasan/pelanggannya. 12,5% karyawan kurang setuju dan 2,1% karyawan tidak setuju, ini berarti sebagian kecil

(14,6%) karyawan tidak selalu memeriksa kembali pekerjaannya sebelum diberikan kepada atasan/pelanggan.

2. Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu mengecek barang-barang yang dibeli konsumen untuk menghindari kesalahan” responden menjawab “sangat setuju” 37,5%, dan “setuju” 37,5%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (75%) karyawan selalu mengecek barang-barang yang dibeli oleh konsumen. 16,7% karyawan kurang setuju, dan 8,3% karyawan tidak setuju, yang berarti bahwa sebagian kecil (25%) karyawan tidak selalu mengecek barang-barang yang dibeli konsumen untuk menghindari kesalahan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator *ketelitian* tergolong baik namun perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut dan mungkin pengembangan pelatihan atau prosedur internal untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki pemahaman yang mendalam

tentang pentingnya ketelitian dalam hal mengecek barang-barang konsumen. Dengan meningkatkan pemahaman dan komitmen terhadap ketelitian ini, dapat diharapkan bahwa kesalahan yang terkait dengan produk yang dibeli konsumen dapat diminimalkan.

**g) Indikator Kejujuran**

1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya tidak pernah melakukan kecurangan selama bekerja” responden menjawab “sangat setuju” 33,3%, dan “setuju” 37,5%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (70,8%) karyawan tidak pernah melakukan kecurangan selama bekerja. Sebanyak 20,8% karyawan kurang setuju dan 8,3% karyawan tidak setuju. Hal ini berarti sebagian kecil (29,1%) karyawan pernah melakukan kecurangan selama bekerja.

2) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu menjaga kepercayaan atasan saya terhadap amanah yang diberikan” “sangat setuju” 37,5%, dan “setuju” 47,9%.

Hal ini menunjukkan sebagian besar (85,4%) karyawan telah menunjukkan kesediaannya untuk menjaga kepercayaan atasan terhadap amanah yang diberikan. Akan tetapi 12,5% karyawan kurang setuju, dan 2,1% karyawan tidak setuju. Sebagian kecil (14,6%) karyawan tidak selalu menjaga kepercayaan atasan saya terhadap amanah yang diberikan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator *kejujuran* tergolong

baik namun perlu diberikan perhatian lebih lanjut pada tindakan preventif atau tindakan korektif yang dapat membantu mengurangi insiden kecurangan di lingkungan kerja. Mungkin ada faktor-faktor tertentu yang memengaruhi kemampuan atau kesediaan karyawan untuk menjaga kepercayaan atasan, dan hal ini perlu diidentifikasi dan dikelola.

#### **h) Indikator Kreatifitas**

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu memberikan gagasan untuk pemecahan masalah dalam perusahaan” responden menjawab “sangat setuju” 22,9%, dan “setuju” 45,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (68,7%) karyawan aktif dalam memberikan gagasan untuk pemecahan masalah dalam perusahaan, akan tetapi sebanyak 29,2% karyawan kurang setuju, dan 2,1% karyawan tidak setuju. yang berarti sebagian kecil (31,3%) karyawan tidak selalu memberikan gagasan untuk pemecahan masalah dalam perusahaan
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu mencoba hal-hal baru yang bermanfaat dalam meningkatkan penyelesaian tugas saya” responden menjawab “sangat setuju” 20,8%, dan “setuju” 54,2%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (75%) karyawan selalu mencoba hal-hal baru yang bermanfaat dalam meningkatkan penyelesaian tugasnya. tetapi sebanyak 14,6%

karyawan kurang setuju, 10,4% karyawan tidak setuju, hal ini berarti sebagian kecil (25%) karyawan tidak selalu mencoba hal-hal baru yang bermanfaat dalam meningkatkan penyelesaian tugas

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator *kreatifitas* tergolong baik namun perusahaan dapat mempertimbangkan upaya untuk meningkatkan budaya inovasi dan kreativitas, serta memberikan insentif atau dukungan yang lebih besar kepada karyawan untuk mencoba hal-hal baru yang bermanfaat dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, potensi kreativitas karyawan dapat dimaksimalkan untuk keuntungan perusahaan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh parameter evaluasi kinerja karyawan berada pada tingkat yang baik. Ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, performa karyawan di Lotte Mart Wholesale dinilai baik, sebagaimana terlihat dari mayoritas responden yang sangat setuju dan setuju. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga kinerja karyawan ini agar mereka tetap termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya demi mencapai tujuan perusahaan.

#### **4.1.1.2. Variabel Human Relationship (X1)**

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban

responden tentang variable human relationship (X1) sebagai berikut

**Tabel 4.3**  
**Skor Angket untuk Variabel Human Relationship (X1)**

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	33,3	20	45,5	7	15,9	2	4,5	0	0	44	100%
2	15	33,3	22	48,9	4	8,9	4	8,9	0	0	44	100%
3	12	26,6	16	35,6	10	22,2	7	15,6	0	0	44	100%
4	10	22,2	15	33,3	14	31,1	6	13,3	0	0	44	100%
5	6	13,3	10	22,2	20	44,4	9	20	0	0	44	100%
6	9	20	12	26,7	12	26,7	12	26,7	0	0	44	100%

*Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)*

Dari tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabelhuman relationship bahwa:

**a) Indikator Komunikasi**

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 33,3%, “Setuju” 45,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (78,8%) karyawan selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasannya. 15,9% karyawan kurang setuju, dan 4,5% karyawan tidak setuju, hal ini berarti sebagian kecil (20,4%) karyawan tidak selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu menggunakan bahasa yang sopan kepada rekan kerja maupun atasan” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 33,3%, “Setuju” 48,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (82,2%) karyawan selalu menggunakan bahasa yang sopan

kepada rekan kerja maupun atasan. akan tetapi sebanyak 8,9% karyawan kurang setuju, dan 8,9% karyawan tidak setuju, hal ini berarti sebagian kecil (17,8%) karyawan tidak selalu menggunakan bahasa yang sopan kepada rekan kerja maupun atasan.

Dari respons yang diberikan oleh para peserta terhadap pernyataan-pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki indikator yang memuaskan. Namun, perlu dilakukan pelatihan komunikasi dan pemahaman lebih lanjut tentang pentingnya bahasa yang sopan dalam hubungan profesional. Selain itu, memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan yang mungkin menghadapi tantangan dalam hal komunikasi sopan juga dapat membantu meningkatkan kualitas komunikasi di tempat kerja.

#### **b) Indikator Loyalitas**

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu bekerja dengan ikhlas untuk kemajuan perusahaan” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 26,6%, “Setuju” 35,6%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar (62,2%) karyawan selalu bekerja dengan ikhlas untuk kemajuan perusahaan. Sebanyak 22,2% karyawan kurang setuju, dan 15,6% karyawan tidak setuju. Dengan demikian sebagian kecil (37,8%) karyawan tidak selalu bekerja dengan ikhlas untuk kemajuan perusahaan
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu mendukung kebijaksanaan perusahaan” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 22,2%, “Setuju” 33,3%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (55,5%) karyawan mendukung kebijaksanaan perusahaan dengan berbagai tingkat keyakinan positif. Tetapi sebanyak 31,1% karyawan kurang setuju, dan 13,3% karyawan tidak setuju, Hal ini berarti

sebanyak setengah karyawan (44,4%) tidak selalu mendukung kebijaksanaan perusahaan.

Dari respon yang diberikan oleh partisipan terhadap kedua pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat kesetiaan terlihat cukup baik meskipun ada beberapa karyawan yang cenderung tidak selalu bekerja dengan ikhlas atau mendukung kebijaksanaan perusahaan. Kesimpulannya, sementara mayoritas karyawan tampaknya memiliki tingkat kesetiaan dan dukungan yang baik terhadap perusahaan, ada ruang untuk perbaikan dalam mengelola motivasi, komunikasi, dan hubungan karyawan agar bisa lebih mendukung dan selalu bekerja dengan ikhlas untuk kemajuan perusahaan serta mendukung kebijakan perusahaan. Dengan fokus pada pengembangan budaya perusahaan yang positif dan transparan, perusahaan dapat meningkatkan tingkat kesetiaan dan dukungan karyawan secara keseluruhan.

**c) Indikator Sikap Saling Menghargai**

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa atasan menghargai pelaksanaan kerja karyawan” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 13,3%, “Setuju” 22,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil karyawan (35,5%) beberapa karyawan merasa atasan menghargai pelaksanaan kerja karyawan. Disamping itu, 44,4% karyawan kurang setuju, dan 20% karyawan tidak setuju, hal ini berarti sebanyak (64,6%) karyawan merasa atasan menghargai pelaksanaan kerja karyawan.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa sesama rekan kerja dapat bekerjasama dengan baik karena saling menghargai” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 20%, “Setuju” 26,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil (46,7%) merasa sesama rekan kerja dapat bekerjasama

dengan baik karena saling menghargai. Akan tetapi sebanyak 26,7% karyawan kurang setuju dan 26,7% karyawan tidak setuju, Sebanyak (53,4%) karyawan merasa sesama rekan kerja tidak dapat bekerjasama dengan baik karena saling menghargai.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan penghargaan dan saling menghargai merupakan faktor penting yang memengaruhi kerjasama di lingkungan kerja.

Upaya untuk meningkatkan interaksi positif dan penghargaan di antara rekan kerja dan dari atasan dapat memiliki dampak positif pada kolaborasi dan hubungan interpersonal di tempat kerja. Manajemen dapat mempertimbangkan langkah-langkah untuk memperkuat budaya kerja yang mengedepankan penghargaan dan kerjasama untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Dari penjabaran di atas, kesimpulannya adalah bahwa semua indikator dalam human relationship terlihat baik, namun masih ada yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kolaborasi antar karyawan dan manajemen, sehingga human relationship di Lotte Mart Wholesale Medan dapat dianggap memadai.

#### **4.1.1.3. Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable lingkungan kerja(X2) sebagai berikut

**Tabel 4.4**  
**Skor Angket untuk Variabel Lingkungan**  
**Kerja(X2)**

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	8,7	11	23,9	9	19,6	13	28,3	9	19,6	44	100%
2	2	4,3	9	19,6	16	34,8	14	30,4	5	10,9	44	100%
3	2	4,3	7	15,2	6	13	23	50	8	1,4	44	100%
4	1	2,2	8	17,8	13	28,9	14	31,1	9	20	44	100%
5	1	2,2	8	17,4	13	28,3	15	32,2	9	19,6	44	100%
6	2	4,3	8	17,4	12	26,1	16	34,8	8	17,4	44	100%
7	2	4,3	10	21,7	5	10,9	20	43,5	9	19,6	44	100%
8	1	2,2	8	17,8	7	15,6	19	42,2	10	22,2	44	100%
9	2	4,3	5	10,9	12	26,1	19	41,3	7	17,4	44	100%
10	1	2,2	4	8,7	9	19,6	22	47,8	10	21,7	44	100%
11	1	2,2	6	13	12	26,1	17	37	10	21,7	44	100%
12	2	4,3	5	10,9	15	32,6	16	34,8	8	17,4	44	100%
13	1	2,2	14	30,4	8	17,4	13	3,4	9	19,6	44	100%
14	2	4,3	10	21,7	14	30,4	13	28,3	7	15,2	44	100%
15	3	6,5	16	34,8	12	26,1	9	19,6	6	13	44	100%
16	3	6,7	7	15,6	6	13,3	17	37,8	12	26,7	44	100%

*Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)*

Dari tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel lingkungan kerja bahwa:

**a) Indikator Pencahayaan**

1) Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa kondisi pencahayaan diruang kerja sangat baik” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 8,7%, “Setuju” 23,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil (32,6%) karyawan merasa kondisi pencahayaan diruang kerja sangat baik. Tetapi sebanyak 19,6% karyawan kurang setuju, 28,3% tidak setuju, dan 19,6% memilih sangat tidak setuju. Hal ini berarti hampir seluruh karyawan (67,5%) karyawan merasa kondisi pencahayaan diruang kerja tidak baik.

2) Jawaban responden untuk pernyataan “penerangan diruang kerja tetap terjaga meskipun listrik padam” responden menjawab

“Sangat setuju” sebanyak 4,3%, “Setuju” 19,6%. Hal ini menunjukkan sebagian kecil (32,6%) karyawan setuju penerangan diruang kerja tetap terjaga. Tetapi sebanyak 34,8% karyawan kurang setuju, 30,4% karyawan tidak setuju, dan 10,9% karyawan memilih sangat tidak setuju, Hal ini dapat disimpulkan sebanyak (76,1%) karyawan merasa penerangan diruang kerja tidak selalu tetap terjaga meskipun listrik padam.

Dengan mempertimbangkan respons dari peserta terhadap kedua pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa meskipun indikator pencahayaan saat ini sudah cukup baik, menurut sebagian responden, ada permasalahan yang perlu diperhatikan dalam menjaga penerangan selama situasi darurat seperti padamnya listrik. Kesimpulan dari kedua pernyataan ini menunjukkan pentingnya evaluasi dan perbaikan lebih lanjut dalam manajemen fasilitas dan perawatan untuk memastikan kenyamanan dan produktivitas karyawan di ruang kerja.

#### **b) Indikator Suhu Diruangan**

1) Jawaban responden untuk pernyataan “suhu diruang kerja saya cukup nyaman karena adanya ac” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 4,3%, “Setuju” 15,2%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian kecil (19,5%) karyawan merasa cukup nyaman dengan suhu ac di Lotte Mart, sebanyak 13% karyawan kurang setuju, 23% karyawan tidak setuju, dan 50% karyawan sangat tidak setuju, dapat disimpulkan hampir seluruh karyawan (86%) karyawan tidak nyaman dengan suhu ac yang ada di Lotte Mart Wholesale dikarenakan ruangan yang begitu luas.

2) Jawaban responden untuk pernyataan “suhu diruang kerja saya tidak dapat mempengaruhi tubuh saya” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 2,2%, “Setuju” 17,8%.

Hal ini menunjukkan sebagian kecil (20%) karyawan merasa suhu diruang kerja saya tidak dapat mempengaruhi tubuh saya. Sebanyak 28,9% karyawan kurang setuju, 31,1% karyawan tidak setuju, dan 20% karyawan sangat tidak setuju. Hal ini berarti hampir seluruh karyawan (80%) merasa suhu diruang kerjanya dapat memengaruhi tubuh karyawan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas memang terdapat masalah dalam pengaturan suhu ruang kerja yang perlu diperhatikan dan diperbaiki. Upaya untuk meningkatkan kenyamanan suhu dan mengurangi dampak negatifnya terhadap kesejahteraan karyawan mungkin perlu dilakukan, terutama dalam ruangan yang memiliki luas yang cukup besar. Dapat dilakukan langkah-langkah seperti peningkatan pengaturan AC atau pemanfaatan peralatan lainnya yang mendukung suhu yang lebih nyaman di tempat kerja.

**c) Indikator Sirkulasi Udara**

- 1) Jawaban responden untuk pernyataan “Ventilasi/lubang udara yang ada diruang kerja karyawan cukup banyak sehingga berjalan dengan baik” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 2,2%, “Setuju” 17,4%. Hal ini menunjukkan sebagian kecil (19,6%) karyawan setuju ventilasi/lubang udara cukup banyak. Tetapi, sebanyak 28,3% karyawan kurang setuju, 32,2% karyawan tidak setuju, dan 19,6% karyawan sangat tidak setuju. Dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh (80,2%) karyawan merasa ventilasi/lubang udara yang ada diruang kerja karyawan cukup banyak tetapi tidak berjalan dengan baik hal ini dikarenakan apabila cuaca sedang panas maka karyawan juga merasa kepanasan.
- 2) Jawaban responden untuk pernyataan “kondisi ruang kerja karyawan tidak pengap” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 4,3%, “Setuju” 17,4%. Hal ini menunjukkan sebagian

kecil (21,7%) karyawan setuju kondisi ruang kerja karyawan tidak pengap. Tetapi sebanyak 26,1% karyawan kurang setuju, 34,8% karyawan tidak setuju, dan 17,4% karyawan sangat tidak setuju. Hal ini berarti sebanyak 78,3% karyawan merasa kondisi ruang kerja karyawan pengap.

Penilaian terhadap sirkulasi udara dan kondisi ruang kerja karyawan diorganisasi tersebut masih perlu ditingkatkan. Penting untuk mengatasi perasaan kurang nyaman yang mungkin terkait dengan ventilasi yang buruk dan kondisi ruang kerja yang pengap. Langkah-langkah perbaikan dapat mencakup peningkatan ventilasi, pemeliharaan peralatan pendingin, dan pemantauan suhu dan kualitas udara untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman bagi karyawan.

**d) Indikator Kebisingan Tempat Kerja**

1) Jawaban responden untuk pernyataan “Kebisingan kendaraan/orang-orang yang ada diluar tidak mengganggu saya dalam melaksanakan tugas” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 4,3%, “Setuju” 21,7%. Hal ini menunjukkan sebagian kecil (26%) karyawan merasa tidak terganggu dengan kebisingan kendaraan/orang-orang yang ada diluar dan tidak mengganggu karyawan dalam melaksanakan tugas, sebanyak 10,9% karyawan kurang setuju, 43,5% karyawan tidak setuju, dan 19,6% karyawan sangat tidak. Hal ini berarti sebanyak 74% karyawan merasa hal ini mengganggu dikarenakan ruangan terbuka terhubung langsung dengan ruang kerja karyawan.

2) Jawaban responden untuk pernyataan “suasana diruang kerja tidak ada gangguan kebisingan dari karyawan maupun pengunjung” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 2,2%, “Setuju” 17,8%. Hal ini menunjukkan sebagian kecil (20%) karyawan merasa tidak terganggu dengan kebisingan dari karyawan maupun pengunjung. Tetapi sebanyak 15,6% karyawan kurang setuju, 42,2%

karyawan tidak setuju, dan 22,2% karyawan memilih sangat tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan hampir seluruh (80%) karyawan merasa terdapat kebisingan dari karyawan maupun dari pengunjung.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator kebisingan tempat kerja belum maksimal, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan lingkungan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan efisien tanpa gangguan yang signifikan. Peningkatan ini juga dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

**e) Indikator Bau Tidak Sedap**

1) Jawaban responden untuk pernyataan “Bau diruangan tempat kerja saya tidak mengganggu” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 4,3%, “Setuju” 10,9%. Hal ini menunjukkan sebagian kecil (15,2%) karyawan merasa tidak terganggu dengan bau yang ada disekitaran ruang kerja baik indoor maupun outdoor. Tetapi sebanyak 26,1% karyawan kurang setuju, 41,4% karyawan tidak setuju, dan 17,4% karyawan memilih sangat tidak setuju. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh (84,9%) karyawan merasa terganggu dengan bau diruangan tempat kerjanya.

2) Jawaban responden untuk pernyataan “selalu terdapat pengharum ruangan ditempat kerja karyawan” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 2,2%, “Setuju” 8,7%. Hal ini menunjukkan sebagian kecil karyawan (10,9%) pengharum ruangan tersedia. Tetapi 18,6% karyawan kurang setuju, 47,8% karyawan tidak setuju, dan 21,7% karyawan sangat tidak setuju. Hal ini berarti hampir seluruh karyawan (89,1%) tidak terdapat pengharum ruangan di tempat kerjanya.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator bau tidak sedap tempat kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu,

perusahaan atau organisasi mungkin perlu mempertimbangkan solusi untuk mengatasi masalah bau yang mengganggu di lingkungan kerja. Ini mungkin melibatkan perbaikan ventilasi, penggunaan pengharum ruangan, atau langkah-langkah lain untuk menciptakan lingkungan yang lebih nyaman bagi karyawan. Upaya ini dapat membantu meningkatkan kenyamanan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

**f)Indikator Tata Warna**

1) Jawaban responden untuk pernyataan “tata warna diruang kerja karyawan dapat membuat rasa nyaman” “Sangat setuju” sebanyak 2,2%, “Setuju” 13%. Hal ini menunjukkan sebagian kecil (15,2%) karyawan merasa nyaman dengan warna putih yang ada di dalam ruangan. Tetapi, sebanyak 19,6% karyawan kurang setuju, 47,8% karyawan tidak setuju, dan 21,7% karyawan memilih sangat tidak setuju. Hal ini berarti hampir seluruh (89,1%) karyawan tidak nyaman dengan tata warna diruang kerjanya.

2) Jawaban responden untuk pernyataan “warna cat yang digunakan diruangan mendorong semangat kerja” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 4,3%, “Setuju” 10,9%. Hal ini menunjukkan sebagian kecil (15,2%) karyawan setuju warna cat dapat mendorong semangat kerja. Tetapi, sebanyak 26,1% karyawan kurang setuju, 37% karyawan tidak setuju dan 21,7% karyawan memilih sangat tidak setuju. Hal ini berarti hampir seluruh (84,8%) karyawan merasa warna cat tidak mampu mendorong semangat kerja.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator tata warna cukup baik, meskipun sebagian kecil karyawan merasa bahwa tata warna dan warna cat dalam ruangan kerja dapat berdampak positif, mayoritas karyawan justru merasa sebaliknya. Ini menunjukkan adanya ketidakpuasan signifikan terkait dengan tata warna dan warna cat

yang mungkin mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu mempertimbangkan perubahan dalam tata warna dan warna cat di ruangan kerja untuk menciptakan lingkungan yang lebih nyaman dan memotivasi. Studi lebih lanjut mungkin diperlukan untuk mengidentifikasi warna-warna tertentu yang lebih sesuai dengan preferensi karyawan dan tujuan perusahaan.

**g) Indikator Dekorasi**

1) Jawaban responden untuk pernyataan “tata ruangan di tempat kerja saya sangat rapih” “Sangat setuju” sebanyak 2,2%, “Setuju” 30,4%. Hal ini menunjukkan sebagian kecil (32,6%) beberapa karyawan merasa tata ruangan di tempat kerja sangat rapih. Namun, sebanyak 32,6% karyawan kurang setuju, 34,8% karyawan tidak setuju, dan 17,4% karyawan sangat tidak setuju. Hal ini berarti hampir seluruh karyawan (84,8%) karyawan merasa tata ruangan di tempat kerja tidak sangat rapih.

2) Jawaban responden untuk pernyataan “Dekorasi ruangan/tata letak alat kerja dan barang-barang cukup baik dan mempercantik ruangan” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 4,3%, “Setuju” 21,7%. Hal ini menunjukkan sebagian kecil (26%) beberapa karyawan setuju warna cat dapat mendorong semangat kerja. Namun, 17,4% karyawan kurang setuju, 3,4% karyawan tidak setuju, dan 19,6% karyawan memilih sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan setengah (40,4%) karyawan merasa dekorasi ruangan/tata letak alat kerja dan barang-barang tidak cukup baik dan tidak mempercantik ruangan.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator dekorasi sudah cukup baik, namun perusahaan atau manajemen perlu mempertimbangkan langkah-langkah untuk meningkatkan tata ruangan dan dekorasi ruangan di tempat kerja. Ini bisa mencakup

pemeliharaan dan perbaikan tata ruangan serta perubahan dalam desain dan dekorasi untuk menciptakan lingkungan yang lebih nyaman dan produktif bagi karyawan. Dengan demikian, potensi dampak negatif dari persepsi buruk terhadap kondisi tempat kerja dapat diminimalkan.

**h) Indikator Musik**

1. Jawaban responden untuk pernyataan “dalam ruang kerja selalu diperdengarkan alat musik” “Sangat setuju” sebanyak 6,5%, “Setuju” 34,8%. Hal ini menunjukkan sebagian kecil (41,3%) beberapa karyawan setuju dalam ruang kerja selalu diperdengarkan alat musik. Namun, sebanyak 30,4% karyawan kurang setuju, 28,3% karyawan tidak setuju, dan 15,2% karyawan memilih sangat tidak setuju. Hal ini berarti sebagian besar (73,9%) dalam ruang kerja karyawan tidak selalu diperdengarkan alat musik.

2. Jawaban responden untuk pernyataan “saya merasa suara musik diruang kerja tidak mengganggu pekerjaan” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 6,7%, “Setuju” 15,6%. Hal ini menunjukkan sebagian kecil (22,3%) beberapa tidak merasa terganggu dengan suara musik. Namun, sebanyak 26,1% kurang setuju, 19,6% kurang setuju, dan 13% karyawan sangat tidak setuju, hal ini berarti sebagian besar (58,7%) merasa terganggu dengan suara musik di ruang kerjanya.

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat disarankan bahwa evaluasi kondisi lingkungan kerja di Lotte Mart Wholesale memberikan hasil yang belum cukup baik. Peningkatan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat berdampak positif pada motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Selain itu, hal ini juga dapat membantu mengurangi turnover

karyawan dan absensi yang tinggi. Oleh karena itu, memprioritaskan perbaikan dalam lingkungan kerja adalah tindakan yang cerdas dan berkelanjutan bagi perusahaan.

#### 4.1.1.4. Variabel Etos Kerja (Z)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variable etos kerja (Z) sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Etos Kerja (Z)**

Alternatif Jawaban												
NO	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	39,1	25	54,3	3	6,5	0	0	0	0	44	100%
2	20	43,5	20	43,5	6	13	0	0	0	0	44	100%
3	18	39,1	17	37	11	23,9	0	0	0	0	44	100%
4	15	32,6	18	39,1	7	15,2	6	13	0	0	44	100%
5	16	34,8	20	43,5	8	17,4	3	4,3	0	0	44	100%
6	14	30,4	23	50	9	19,6	0	0	0	0	44	100%

*Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)*

Dari tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variable etos kerja bahwa:

#### a) **Indikator Keahlian Interpersonal**

1. Jawaban responden untuk pernyataan “saya dapat memfasilitasi hubungan interpersonal dengan baik” “Sangat setuju” sebanyak 8,7%, “Setuju” 23,9%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (32,6%) karyawan setuju dan dapat memfasilitasi hubungan interpersonal dengan baik. Namun, 6,5% karyawan kurang setuju, dengan demikian karyawan kurang dapat memfasilitasi hubungan interpersonal dengan baik.

2. Jawaban responden untuk pernyataan “saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai dan pelanggan” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 43,5%, “Setuju” 43,5%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (87%) karyawan mampu menjalin hubungan yang baik dengan sesama pegawai dan pelanggan. Namun, 13% karyawan belum mampu menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai dan pelanggan

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator keahlian interpersonal tergolong baik., Namun, masih ada beberapa karyawan yang cenderung memiliki keterbatasan dalam kemampuan mereka dalam memfasilitasi hubungan interpersonal atau menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai dan pelanggan.

**b) Indikator Inisiatif**

1. Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu produktif dan antusias dalam bekerja” “Sangat setuju” sebanyak 39,1%, “Setuju” 37%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (76,1%) karyawan mampu produktif dan antusias dalam bekerja. Namun, 23,9% karyawan kurang setuju. Hal ini menunjukkan sebagian karyawan tidak selalu produktif dan antusias dalam bekerja.

2. Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu mengembangkan ide-ide kreative untuk mendukung pencapaian kinerja” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 32,6%, “Setuju” 39,5%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (72,1%) karyawan mampu mengembangkan ide-ide kreative untuk mendukung pencapaian kinerja. Namun, 15,2% karyawan tidak selalu mengembangkan ide-ide kreative untuk mendukung pencapaian kinerja.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kedua pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa indikator inisiatif cukup baik, sebagian besar karyawan dalam organisasi mampu produktif dan antusias dalam bekerja, tetapi ada sebagian kecil karyawan yang tidak selalu produktif dan antusias. Demikian pula, mayoritas karyawan mampu mengembangkan ide-ide kreatif untuk mendukung pencapaian kinerja, tetapi ada sebagian kecil yang tidak selalu melakukannya.

**c) Indikator Dapat Diandalkan**

1. Jawaban responden untuk pernyataan “saya selalu mampu bekerja secara mandiri” “Sangat setuju” sebanyak 34,8%, “Setuju” 43,5%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (78,3%) karyawan mampu bekerja mandiri. Namun, 17,4% karyawan kurang setuju, dan 4,3% karyawan tidak setuju. Hal ini berarti sebanyak 21,7% karyawan tidak mampu bekerja secara mandiri.

2. Jawaban responden untuk pernyataan “saya dapat diandalkan oleh atasan saya” responden menjawab “Sangat setuju” sebanyak 30,4%, “Setuju” 50%. Hal ini menunjukkan sebagian besar (80,4%) karyawan mampu diandalkan oleh atasannya. Namun, 19,6% karyawan tidak dapat diandalkan oleh atasannya.

Dari uraian di atas didapati bahwa semua indikator etos kerja tergolong baik, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja karyawan adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan setuju. Karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan memiliki komitmen dan semangat yang tinggi pula untuk bekerja dengan optimal guna mencapai target perusahaan.

#### 4.1.4 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid dan reliabel*).

##### 4.1.4.1 Uji Validitas

Indikator Validitas dapat dilihat dari nilai *outer loading*. Indikator dengan nilai *loading factor* yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya.

Bila nilai *outer loading* suatu indikator lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan valid. Sebaliknya, bila nilai *outer loading* kurang dari 0.5 maka dikeluarkan dari model.

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Konvergen Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

Pengujian Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kinerja karyawan	Y1	0.904	<b>Valid</b>
	Y2	0.792	<b>Valid</b>
	Y3	0.840	<b>Valid</b>
	Y4	0.883	<b>Valid</b>
	Y5	0.744	<b>Valid</b>
	Y6	0.806	<b>Valid</b>
	Y7	0.835	<b>Valid</b>
	Y8	0.807	<b>Valid</b>
	Y9	0.880	<b>Valid</b>
	Y10	0.866	<b>Valid</b>
	Y11	0.817	<b>Valid</b>
	Y12	0.821	<b>Valid</b>
	Y13	0.783	<b>Valid</b>
	Y14	0.844	<b>Valid</b>

	Y15	0.837	<b>Valid</b>
	Y16	0.743	<b>Valid</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)*

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergenkinerja karyawan menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Konvergen Variabel X1 (Human Relationship)**

Pengujian Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Human Relationship	X1.1	0.858	<b>Valid</b>
	X1.2	0.849	<b>Valid</b>
	X1.3	0.941	<b>Valid</b>
	X1.4	0.887	<b>Valid</b>
	X1.5	0.901	<b>Valid</b>
	X1.6	0.877	<b>Valid</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)*

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergenhuman relationship menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Konvergen Variabel X2**  
**(Lingkungan Kerja)**

Pengujian Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan Kerja	X2.1	0.851	<b>Valid</b>
	X2.2	0.715	<b>Valid</b>
	X2.3	0.899	<b>Valid</b>
	X2.4	0.874	<b>Valid</b>
	X2.5	0.903	<b>Valid</b>

	X2.6	0.836	<b>Valid</b>
	X2.7	0.784	<b>Valid</b>
	X2.8	0.835	<b>Valid</b>
	X2.9	0.860	<b>Valid</b>
	X2.10	0.881	<b>Valid</b>
	X2.11	0.838	<b>Valid</b>
	X2.12	0.909	<b>Valid</b>
	X2.13	0.877	<b>Valid</b>
	X2.14	0.863	<b>Valid</b>
	X2.15	0.892	<b>Valid</b>
	X2.16	0.894	<b>Valid</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen *Lingkungan kerja* menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

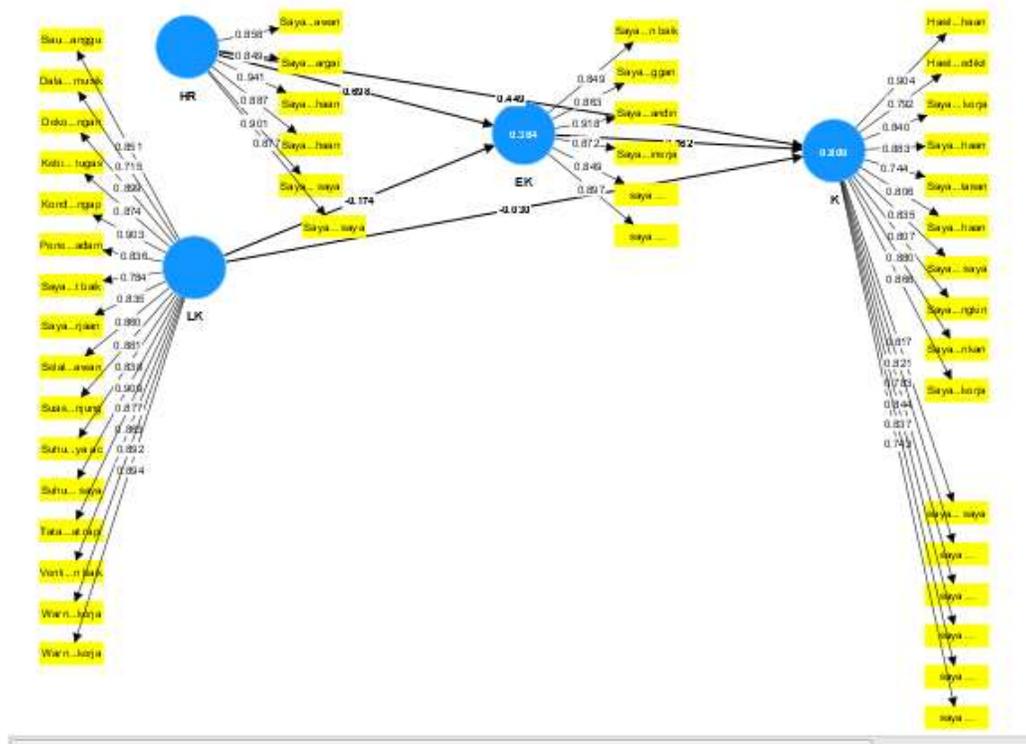
**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Konvergen Variabel Z (Etos Kerja)**

Pengujian	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Variabel Etos Kerja	Z1	0.849	<b>Valid</b>
	Z2	0.863	<b>Valid</b>
	Z3	0.918	<b>Valid</b>
	Z4	0.872	<b>Valid</b>
	Z5	0.849	<b>Valid</b>
	Z6	0.897	<b>Valid</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas konvergen etos kerja menyatakan bahwa semua butir pernyataan adalah valid.

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen terhadap seluruh variabel penelitian, kemudian diperoleh model *path coefficients* sebagai berikut:



**Gambar 4.1**  
*Path Coefficients*

#### 4.1.4.2 Discriminant Validity

*Discriminant validity* adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Tabel dibawah ini menunjukkan hasil *AVE* (*Avarage Variant Extracted*).

**Tabel 4.10**  
**Hasil Pengujian AVE**

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
<b>Kinerja</b>	0.683	Valid
<b>Human Relationship</b>	0.785	Valid
<b>Lingkungan kerja</b>	0.737	Valid
<b>Etos Kerja</b>	0.766	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa nilai *AVE* (*Avarage VariantExtracted*) setiap variabel adalah lebih besar dari 0.5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Prosedur terakhir yang dapat digunakan untuk menguji validitas yaitu berdasarkan metode heterotrait-monotrait ratio (HTMT) dengan memiliki nilai  $<0,90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2018)

**Tabel 4.12 Heretroit-Monotoroit Ratio (HTMT)**

Pengujian Variabel	Etos kerja	Human relationship	Kinerja	Etos kerja
Etos kerja				
Human relationship	<b>0,632</b>			
Kinerja	<b>0,862</b>	<b>0,788</b>		
Lingkungan kerja	<b>0,213</b>	<b>0,568</b>	<b>0,323</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai discriminant validity atau Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih kecil dari 0.90. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

#### **4.1.4.3 Construct Reliability and Validity**

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk.kehandalan skor konstruk

harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari Composite reliability adalah  $>0,6$  (Juliandi, 2018)

Pengujian reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu cronbach's alpha dan composite reliability. Cronbach's alpha untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan composite reliability untuk mengukur nilai sesungguhnya dari reliabilitas suatu konstruk.

Rule of thumb yang digunakan untuk nilai composite reliability yaitu  $> 0,6$  serta nilai cronbach's alpha  $> 0,6$ . Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $>0,60$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reliabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.13**  
***Construct Reliability and Validity***

Pengujian Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_A)	Composite Reliability (rho_C)	Keterangan
Etos kerja	<b>0,939</b>	<b>0,939</b>	<b>0,951</b>	<b>Reliabel/Valid</b>
Human relationship	<b>0,945</b>	<b>0,954</b>	<b>0,956</b>	<b>Reliabel/Valid</b>
Kinerja	<b>0,969</b>	<b>0,970</b>	<b>0,972</b>	<b>Reliabel/Valid</b>
Lingkungan kerja	<b>0,976</b>	<b>0,982</b>	<b>0,978</b>	<b>Reliabel/Valid</b>

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)*

Berdasarkan sajian data pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*  $> 0,60$ . Berdasarkan

hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

#### 4.1.5 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-Square*; (2) *F-Square*; (3) *Hypothesis Test*.

Berikut ini hasil pengujiannya:

##### 4.1.5.1 *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah: (1) jika nilai = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.14**  
***R-Square***

Pengujian Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Etos kerja	<b>0,384</b>	<b>0,363</b>
Kinerja	<b>0,800</b>	<b>0,790</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square di atas adalah sebagai berikut: (1) R-Square model jalur I = 0,800 artinya kemampuan variabel X (human relationship) dan (lingkungan kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja) adalah sebesar 80,0% dengan demikian model tergolong substansial (kuat). dan

(2) R-Square model Jalur II = 0,384. Artinya kemampuan variabel X (Human relationship) dan (lingkungan kerja) dalam

menjelaskan Z (etos kerja) adalah sebesar 3,84% dengan demikian model tergolong moderate (sedang)

#### **4.1.5.2 F-Square.**

Pengukuran F-Square atau efek ukuran adalah suatu metode yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Metode pengukuran ini juga disebut efek perubahan, yang berarti bahwa ketika variabel eksogen tertentu dihapus dari model, perubahan nilai dapat digunakan untuk menilai dampak signifikan dari variabel yang dihilangkan pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut Juliandi (2018) adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai = 0.02, ini menunjukkan efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen; (2) Jika nilai = 0.15, ini mengindikasikan efek yang sedang atau moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan (3) Jika nilai = 0.35, ini menunjukkan efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

**Tabel 4.15**  
***F-Square***

Pengujian Variabel	Etos kerja	Human relationship	Kinerja	Lingkungan kerja
Etos kerja			<b>0,973</b>	
Human relationship	<b>0,553</b>		<b>0,456</b>	
Kinerja				
Lingkungan kerja	<b>0,034</b>		<b>0,003</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Kesimpulan nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel

4.15 diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel human relationship (eksogen) terhadap etos kerja (endogen) berarti nilai = 0,553, maka efek dari variabel eksogen (human relationship) terhadap endogen (etos kerja) adalah besar.
- 2) Variabel lingkungan kerja (eksogen) terhadap etos kerja karyawan (endogen) memiliki nilai = 0,034, maka efek dari variabel eksogen (lingkungan kerja) terhadap endogen (etos kerja) adalah kecil.
- 3) Variabel etos kerja (eksogen) terhadap kinerja karyawan (endogen) memiliki nilai = 0,973, maka efek dari variabel eksogen (etos kerja) terhadap endogen (kinerja karyawan) adalah besar.
- 4) Variabel human relationship (eksogen) terhadap kinerja karyawan (endogen) memiliki nilai = 0,456, maka efek dari

variabel eksogen (human relationship) terhadap endogen (kinerja karyawan) adalah besar.

- 5) Variabel lingkungan kerja (eksogen) terhadap kinerja karyawan (endogen) memiliki nilai = 0,003, maka efek dari variabel eksogen (lingkungan kerja) terhadap endogen (kinerja karyawan) adalah kecil.

#### **4.1.5.3 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah untuk menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

##### **a) Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

Tujuan analisis direct effects (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effects) adalah sebagai berikut:

Pertama, koefisien jalur (path coefficients) dilihat dari original sample: (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficients) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai

koefisien jalur (path coefficients) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Values): (1) Jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai P-Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi, 2018)

**Tabel 4.16**  
*Path Coefficients*

<b>Konstruk</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
Etos kerja >Kinerja	0.562	0.564	0.097	5.768	0.000
Human relationship>etos kerja	0.698	0.685	0.140	4.989	0.000
Human relationship>kinerja	0.449	0.456	0.109	4.134	0.000
Lingkungan kerja>etos kerja	-0.174	-0.166	0.117	1.488	0.137
Lingkungan kerja>kinerja	-0.030	-0.035	0.059	0.514	0.607

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)*

Berdasarkan pada Tabel 4.16, hasil pengujiannya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan melihat jalur koefisien (original sample), nilai t-statistik atau nilai p-value. Dengan signifikansi ( ) = 5%, hipotesis dapat diterima jika t-statistik > t-tabel (1.99) atau nilai p-value <0.05. Koefisien jalur (*path coefficients*) dalam tabel 4.16 memperlihatkan bahwa

seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada  $TStatistic(|O/STDEV|)$ ), antara lain:

- 1) Human relationship terhadap kinerja : nilai koefisien path 0,449 (positif);  $TStatistic\ 4,134 > Ttable\ 1,99$  (signifikan) dan  $P-Values = 0.000 < 0.05$ . Berarti, pengaruh human relationship terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.
- 2) Lingkungan kerja terhadap kinerja : nilai koefisien path -0,030 (negatif);  $Tstatistic\ 0,514 < Ttable\ 1,99$  (tidak signifikan) dan  $P-Values = 0.607 > 0.05$  artinya, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap etos kerja adalah negatif dan tidak signifikan.
- 3) Human relationship terhadap etos kerja : nilai koefisien path 0,698 (positif);  $Tstatistic\ 4,989 > Ttable\ 1,99$  (signifikan) dan  $P-Values = 0.000 < 0.05$  artinya, pengaruh human relationship terhadap etos kerja adalah positif dan signifikan.
- 4) Lingkungan kerja terhadap etos kerja : nilai koefisien path -0,174 (negatif);  $Tstatistic\ 1,488 < Ttable\ 1,99$  (tidak signifikan) dan  $P-Values = 0.137 > 0.05$  artinya, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap etos kerja adalah negatif dan tidak signifikan.
- 5) Etos kerja terhadap kinerja : nilai koefisien path 0,562 (positif);  $Tstatistic\ 5,768 > Ttable\ 1,99$  (signifikan) dan  $P-Values = 0.000 < 0.05$  artinya, pengaruh etos kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif dan signifikan.

### b) Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Tujuan analisis indirect effects berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018).

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effects) adalah: (1) Jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap variabel endogen (Y). dan (2) Jika nilai P-Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen (X1 dan X2) terhadap suatu variabel endogen (Y).

**Tabel 4.17**  
*Specific Indirect Effects*

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Lingkungan kerja>etos kerja>kinerja	-0.098	-0.089	0.061	1.592	0.112
Human relationship>etos kerja>kinerja	0.392	0.384	0.098	3.990	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)

Bedasarkan table 4.17 diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh human relationship terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja mempunyai koefisien jalur 0,392. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0.05$ . Berarti dapat disimpulkan bahwa human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh etos kerja pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan

2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja mempunyai koefisien jalur -0,098. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,112 > 0.05$ , berarti dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh etos kerja pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan

**c) Total Effects (Pengaruh Total)**

*Total effects* (total efek) merupakan total dari *direct effects* (pengaruh langsung) dan *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

**Tabel 4.18**  
**Total Effects**

<b>Konstruk</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
Etos kerja>kinerja	0.562	0.564	0.097	5.768	0.000
Human relationship>etos kerja	0.698	0.685	0.140	4.989	0.000
Human relationship>kinerja	0.841	0.840	0.095	8.812	0.000
Lingkungan kerja>Etos kerja	-0.174	-0.166	0.117	1.488	0.137
Lingkungan	-0.128	-0.124	0.087	1.476	0.140

kerja>kinerja					
---------------	--	--	--	--	--

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4 (2023)*

Kesimpulan dari nilai pengaruh total pada tabel diatas adalah sebagai berikut:

- 1) Total efek untuk hubungan etos kerja dan kinerja karyawan nilai  $T_{statistics(O/STDEV)}$  adalah sebesar 5,768 dengan P-values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan)
- 2) Total efek untuk hubungan human relationship dan etos kerja nilai  $T_{statistics(O/STDEV)}$  adalah sebesar 4,989 dengan P-values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan)
- 3) Total efek untuk hubungan human relationship dan kinerja karyawan nilai  $T_{statistics(O/STDEV)}$  adalah sebesar 8,812 dengan P-values  $0.000 < 0.05$  (berpengaruh signifikan)
- 4) Total efek untuk hubungan lingkungan kerja dan etos kerja nilai  $T_{statistics(O/STDEV)}$  adalah sebesar 1,488 dengan P-values  $0,137 > 0.05$  (tidak signifikan)
- 5) Total efek untuk hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan nilai  $T_{statistics(O/STDEV)}$  adalah sebesar 1,476 dengan P-values  $0.140 > 0.05$  (tidak signifikan)

## **4.2 Pembahasan**

Hasil temuan penelitian ini yang didapatkan berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis, kesamaan teori yang ada, pendapat ahli dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan dalam penelitian ini serta hasil pengolahan data menggunakan

smartPLS versi 4, tentang pengaruh human relationship dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimediasi oleh etos kerja karyawan di Lotte Mart Wholesale Medan, yaitu:

#### **4.2.1 Pengaruh Human Relationship Terhadap Kinerja Karyawan**

Human relationship adalah jalinan hubungan yang baik sesama karyawan dan antar karyawan dengan pimpinan akan menciptakan suasana kekeluargaan yang akrab, sehingga dapat terjadi komunikasi timbal balik yang harmonis.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien path 0,449 (positif); TStatistic 4,134 > Ttable 1,99 (signifikan) dan P-Values = 0.000 < 0.05. Hal ini berarti human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abidin, 2023; Ernawati, 2019; Rosalina, 2018; Liawati, 2020 menyatakan bahwa human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa human relationship dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika human relationship menurun maka kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu human relationship perlu untuk terus

ditingkatkan agar kinerja karyawan terus meningkat. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan kembali diantaranya : sikap saling menghargai antara karyawan dan atasan, dan sesama rekan kerja. Perusahaan juga harus lebih mengoptimalkan rasa loyalitas karyawan agar karyawan mendukung kebijaksanaan perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila faktor-faktor tersebut diperhatikan dalam human relationship karyawan di Lotte Mart Wholesale Medan maka dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di Lotte Mart Wholesale Medan, di mana semakin baik hubungan interpersonal karyawan, semakin baik kinerjanya.

#### **4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien path - 0,030 (negatif); Tstatistic 0,514 < Ttable 1,99 (tidak signifikan) dan P-Values = 0.607 > 0.05.

Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ulfa, 2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan sering kali tidak signifikan karena faktor-faktor tertentu yang membatasi atau menghambat produktivitas dan motivasi. Ketidaksignifikan tersebut mungkin terkait dengan ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya dukungan serta sumber daya yang diberikan oleh lingkungan kerja. Selain itu, ketidakjelasan dalam komunikasi organisasional, kurangnya peluang pengembangan, dan kurangnya pengakuan terhadap prestasi karyawan dapat menciptakan atmosfer ketidakpastian yang merugikan kinerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kinerja yang kurang signifikan mungkin terjadi ketika tidak adanya strategi manajemen yang efektif untuk meminimalkan hambatan, meningkatkan motivasi, dan memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan.

Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Lotte Mart Wholesale Medan perlu ditingkatkan seperti memperhatikan dekorasi ruang kerja karyawan, pencahayaan diruang kerja karyawan, sirkulasi udara, dan kebisingan ditempat kerja karyawan.

#### **4.2.3 Pengaruh Human Relationship Terhadap Etos Kerja**

Hubungan manusia atau "human relationship" merujuk pada cara individu berinteraksi, berkomunikasi, dan berhubungan dengan sesama manusia dalam konteks berbagai lingkungan sosial, termasuk tempat kerja. Human relationship melibatkan aspek-aspek seperti keterampilan komunikasi, empati, kerjasama, pengertian, dan saling menghormati.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja dengan nilai koefisien path 0,698 (positif); Tstatistic 4,989 > Ttable 1,99 (signifikan) dan P-Values = 0.000 < 0.05.

Hal ini berarti human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayu, 2020) yang menyimpulkan bahwa human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.

Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara human relationship dan etos kerja karyawan di Lotte Mart Wholesale Medan sangat kuat dan positif. Akan tetapi ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan diantaranya perusahaan harus lebih mendukung inisiatif kerja karyawan, sehingga karyawan mampu untuk bekerja secara mandiri dan dapat diandalkan. Implikasinya adalah bahwa perhatian yang diberikan terhadap human relationship antara karyawan dan manajemen serta sesama rekan kerja dapat mempengaruhi positif etos kerja karyawan di organisasi ini.

Dengan demikian, manajemen perlu menjaga dan memperkuat human relationship di lingkungan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Temuan ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang mengonfirmasi pengaruh positif yang serupa dari hubungan manusia terhadap etos kerja karyawan.

#### **4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja**

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di mana seseorang bekerja. Ini mencakup aspek seperti ruang fisik tempat bekerja, hubungan antar karyawan, budaya organisasi, peraturan dan kebijakan, serta faktor-faktor lain yang memengaruhi pengalaman bekerja seseorang. Lingkungan kerja

dapat sangat bervariasi dari satu organisasi ke organisasi lainnya, dan bahkan dalam lingkungan kerja yang sama, kondisinya dapat berubah seiring waktu.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel etos kerja dengan nilai koefisien path  $-0,174$  (negatif);  $T_{\text{statistic}} 1,488 < T_{\text{table}} 1,99$  (tidak signifikan) dan  $P\text{-Values} = 0,137 > 0,05$ . Hal ini berarti human relationship berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ulfa, 2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja.

Lingkungan kerja dan etos kerja yang kurang mendukung dapat berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi di mana lingkungan kerja tidak mendukung menciptakan ketidaknyamanan dan menghambat kreativitas, sementara etos kerja yang rendah dapat mengurangi motivasi dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal.

Dalam situasi ini, kurangnya dukungan, transparansi, dan penghargaan dapat menghasilkan ketidakpuasan, sehingga mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Meskipun

dampaknya mungkin tidak selalu mencolok, namun perlahan-lahan, ketidaknyamanan ini dapat merugikan semangat dan semangat karyawan, menyebabkan keterlibatan yang rendah dan dampak negatif pada hasil kerja mereka.

#### **4.2.5 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja**

Pengaruh etos kerja terhadap kinerja merujuk pada hubungan antara sikap, perilaku, dan komitmen individu terhadap pekerjaan (etos kerja) dengan sejauh mana individu tersebut mencapai hasil kerja yang diinginkan atau mempengaruhi kualitas pekerjaan mereka (kinerja). Dalam konteks ini, etos kerja yang baik atau kuat memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja seseorang.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien path 0,562 (positif);  $T_{\text{statistic}} 5,768 > T_{\text{table}} 1,99$  (signifikan) dan  $P\text{-Values} = 0.000 < 0.05$ . Hal ini berarti etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputri, 2022) yang menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ini berarti bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat dan komitmen terhadap pekerjaan mereka cenderung mencapai hasil yang lebih baik dan lebih produktif dalam tugas-tugas mereka. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa hubungan positif antara etos kerja dan kinerja karyawan adalah konsisten. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya mengembangkan, memelihara, dan memotivasi etos kerja yang positif di antara karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi

#### **4.2.6 Pengaruh Human Relationship Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Etos Kerja**

Hasil pengujian statistik yang menunjukkan bahwa human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja dengan nilai Tstatistic 3,990 dan P-values sebesar 0.000 sehingga  $< 0,05$ . Hal ini berarti human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja karyawan.

Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ulfa, 2022) yang menyimpulkan bahwa etos kerja mampu memediasi human relationship terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, temuan pengujian statistik menegaskan bahwa human relationship memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediator etos kerja.

Kesimpulan ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa etos kerja memainkan peran sebagai penghubung antara human relationship dan kinerja karyawan, memberikan dukungan kuat untuk pentingnya menjaga hubungan manusiawi dalam konteks kerja.

#### **4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Etos Kerja**

Hasil pengujian statistik yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja dengan nilai Tstatistic 1,592 dan P-values sebesar 0.112 sehingga  $> 0,05$ . Hal ini berarti etos kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ulfa, 2019) yang menyimpulkan bahwa etos kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Pada kondisi tertentu, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan, dan efek tersebut tidak selalu diatasi secara signifikan oleh etos kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif mungkin mencakup kebijakan perusahaan yang tidak jelas, kurangnya dukungan dari atasan, atau ketidakseimbangan beban kerja. Dalam situasi semacam ini, kendala lingkungan kerja dapat

mengurangi efektivitas etos kerja karyawan dalam memberikan kontribusi positif terhadap kinerja mereka.

Dengan kata lain, walaupun karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, ketidaksesuaian atau ketidakseimbangan dalam lingkungan kerja dapat menjadi hambatan yang menghalangi pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja mereka.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini dari responden yang berjumlah 44 orang kemudian telah dianalisa, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien path 0,449 (positif); TStatistic 4,134 > Ttable 1,99 (signifikan) dan P-Values = 0.000 < 0.05. Hal ini berarti human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien path -0,030 (negatif); Tstatistic 0,514 < Ttable 1,99 (tidak signifikan) dan P-Values = 0.607 > 0.05. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan.
3. Variabel human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja dengan nilai koefisien path 0,698 (positif); Tstatistic 4,989 > Ttable 1,99 (signifikan) dan P-Values = 0.000 < 0.05. Hal ini berarti human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan.
4. Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel etos kerja dengan nilai koefisien path -0,174 (negatif); Tstatistic 1,488 < Ttable 1,99 (tidak signifikan) dan P-Values = 0.137 > 0.05. Hal ini berarti human relationship berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan.
5. Variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien path 0,562 (positif); Tstatistic 5,768 > Ttable 1,99 (signifikan) dan P-Values = 0.000 < 0.05. Hal ini berarti etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan.

6. Human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja dengan nilai koefisien jalur 0,392. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja karyawan.
7. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja dengan nilai koefisien jalur -0,098. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,112 > 0,05$ . Hal ini berarti etos kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Human relationship mampu meningkatkan kinerja karyawan sebaliknya jika human relationship menurun maka kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu human relationship perlu untuk terus ditingkatkan agar kinerja karyawan terus meningkat. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan kembali diantaranya : sikap saling menghargai antara karyawan dan atasan, dan sesama rekan kerja. Perusahaan juga harus lebih mengoptimalkan rasa loyalitas karyawan agar karyawan mendukung kebijaksanaan perusahaan
2. Lingkungan kerja di Lotte Mart Wholesale Medan perlu ditingkatkan seperti memperhatikan dekorasi ruang kerja karyawan, pencahayaan diruang kerja karyawan, sirkulasi udara, dan kebisingan ditempat kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Human relationship dan etos kerja karyawan di Lotte Mart Wholesale Medan sangat kuat dan positif. Akan tetapi ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan diantaranya perusahaan harus lebih mendukung insiatif kerja karyawan, sehingga karyawan mampu untuk bekerja secara mandiri dan dapat diandalkan.

Implikasinya adalah bahwa perhatian yang diberikan terhadap human relationship antara karyawan dan manajemen serta sesama rekan kerja dapat mempengaruhi positif etos kerja karyawan di organisasi ini. Dengan demikian, manajemen perlu menjaga dan memperkuat human relationship di lingkungan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang mengonfirmasi pengaruh positif yang serupa dari hubungan manusia terhadap etos kerja karyawan

4. Setiap karyawan memiliki toleransi yang berbeda terhadap lingkungan kerja fisik, dan pengaruhnya mungkin bervariasi dari individu ke individu. Beberapa karyawan mungkin lebih mampu mengatasi lingkungan kerja fisik yang kurang ideal, sementara yang lain mungkin lebih rentan terhadapnya. Pengelolaan atau perawatan lingkungan kerja fisik di Lotte Mart Wholesale Medan tidak memadai, yang dapat menyebabkan dampak negatif. Misalnya, kebisingan yang tinggi, suhu yang tidak nyaman, atau kurangnya fasilitas yang mendukung karyawan bisa menjadi masalah yang tidak diatasi dengan baik.
5. Etos kerja yang kuat dan komitmen terhadap pekerjaan mereka cenderung mencapai hasil yang lebih baik dan lebih produktif dalam tugas-tugas mereka. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa hubungan positif antara etos kerja dan kinerja karyawan adalah konsisten. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya mengembangkan, memelihara, dan memotivasi etos kerja yang positif di antara karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi.
6. Human relationship memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediator etos kerja. Kesimpulan ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa etos kerja memainkan peran sebagai penghubung antara human relationship dan kinerja karyawan, memberikan dukungan kuat untuk pentingnya menjaga hubungan manusiawi dalam konteks kerja.

7. Pada kondisi tertentu, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan, dan efek tersebut tidak selalu diatasi secara signifikan oleh etos kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif mungkin mencakup kebijakan perusahaan yang tidak jelas, kurangnya dukungan dari atasan, atau ketidakseimbangan beban kerja. Dalam situasi semacam ini, kendala lingkungan kerja dapat mengurangi efektivitas etos kerja karyawan dalam memberikan kontribusi positif terhadap kinerja mereka. Dengan kata lain, walaupun karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, ketidaksesuaian atau ketidakseimbangan dalam lingkungan kerja dapat menjadi hambatan yang menghalangi pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja mereka.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Adapun keterbatasan dalam penelitian "Pengaruh Human Relationship dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi Etos Kerja Karyawan di Lotte Mart Wholesale Medan" mungkin mencakup beberapa aspek berikut :

1. Metode pengumpulan data yang digunakan, seperti kuesioner atau wawancara, rentan terhadap subjektivitas responden. Persepsi dan tanggapan mereka mungkin dipengaruhi oleh pengalaman pribadi dan sudut pandang individual.
2. Keterbatasan utama penelitian ini adalah keterbatasan dalam generalisasi hasil. Sebagai contoh, penelitian ini hanya fokus pada Lotte Mart Wholesale Medan, sehingga tidak dapat secara langsung diterapkan pada organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda
3. Penelitian ini mungkin tidak memperhitungkan dinamika yang dapat berkembang seiring waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan etos kerja dapat berubah seiring perubahan situasional atau kebijakan perusahaan, dan penelitian ini mungkin tidak dapat menangkap perubahan tersebut secara menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, I. (2023). Pengaruh Human Relationship, Kondisi Lingkungan,. *Jurnal The Manusagre*, 440-450.
- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja . *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 33-46.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agessi, A. P. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan Bank Aceh Syariah Sebelum Dan Sesudah Konversi. *BS thesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta*.
- Agustang, P., & Ramadhani, A. S. (2017). Faktor Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo. *Universitas Negeri Makasar*.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Unismuh*.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish
- Arifah, Nur. (2015). Pengaruh Human Relationship (hubungan antar manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen.
- Ambarini, & Ernawati. (2019). Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Varibel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*.
- Amiruddin. (2019). *Pengaruh etos Kerja Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Papua: Qiara Media.
- Amstrong, M., & Baron, F. (2016). *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.

- Azuar Juliandi, I. d. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Budhiasa, S. (2016). *Analisis Statistik Multivariate Dengan Aplikasi SEM PLS 3.2.6*.  
Udayana University Press
- Busro. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia  
Group.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia  
Group.
- Chandra, R. (November 2017). Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos  
Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang. *JURNAL MANAJEMEN DAN  
KEUANGAN, VOL.6, NO.2*.
- Dahlan, Hasim D, & Hamdan. (2 Juli - Desember 2017). Pengaruh Manajemen Sumber  
Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor  
Kecamatan Tamalate Kota Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah  
dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol. 4*.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan  
Terapan*
- Dkk, S. (2017). *Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya. Masyarakat Daerah  
Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Dolonseda, H. P. (Volume 1, No. 2, September2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos  
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik dan Bisnis*
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, D. (2016). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Bandung:  
Alfabeta.
- Edy, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Effendy, O. (2018). *Human Relation & Public Relation*. CV. Mandar Maju.

- Effendy, O. U. (2009). *Human Relation & Public Relation*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Effendy, O. U. (2019). *Hubungan Masyarakat Suatu Studi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U. (2017). *Manajemen sumber daya manusia 1*. Ponorogo: FE Universitas Muhammadiyah.
- Ghozali, I. L. (2017). *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0, Edisi ke-3*. Semarang: Badan Penerbit : Universitas Diponegoro.
- Ginting, D. (2016). *Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Gulo, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN NIAS BARAT. *repository uhn*.
- Hadiansyah, A. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 150-158.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al Azhar Indonesia*.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, R. H. (2017). Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia dan Kondisi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Satu Atap Provinsi Sumatera Utara. *Universitas Sumatera Utara*.
- Hasibuan, S. H. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Maneggio*.
- Indah ginawati, A. &. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS)* . Batam: Universitas Batam.
- Lai, Y. (2016). Exploring the relationship between HRM and firm performance: A meta-analysis of longitudinal studies. *Human Resource Management Review*.
- Liawati. (2020). Pengaruh Human Relations dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Cabang WTC Serpong Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*.
- Lilyana, B. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163-170.
- Mambo, R. (2013). Pengaruh Human Relations Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *JURNAL ILMU ADMINISTRASI*, 1-7.
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Marningsih. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk.). *Repository BKG (Brawijaya Knowledge Garden)*.

- Martini, N. M. (2023). Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Bapelitbang Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 103-110.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Maryati, T. (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Michael Armstrong, A. B. (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action. In Managing Performance*. CIPD.
- Michael, F. L. (2019). The Relationship Between Working Environment and Employee Performance. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*.
- Muhammad Syajidin, Y. M. (Vol. 15, No. 1, Februari 2017, 15, 46-58). Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*.
- Muhson, A. ((2022)). *Analisis Statistik Dengan SmartPLS. 1*.
- Najib, R. O., & Ramlawati. (Vol. 5, No. 2, September 2018.). Analisis Dampak Human Relation Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Najib, R., & Ramlawati. (September 2018). Analisis Dampak Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia, Edisi Ketiga, Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

- Putranto, D. I. (2012). Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia. *Diponegoro Journal of Social and Politic*.
- Ramadhan, A. S. (VOL 4 NO 1 (2022)). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). *BORNEO STUDENT RESEARCH*.
- Ramlawati. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di STIE AMKOP Makasar. *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar*, 701-712.
- Robbin, P. S. (2014). *Management. Twelfth Edition*. United States : Pearson Education Limited.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P. S. (2017). *Organizational Behaviour, Edisi 13, Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosalina, D. (2018). DAMPAK KUALITAS HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (HUMAN . NIAGAWAN, 69-79.
- Sabrina, R. (Mei 2021). *Peranan Manajemen SDM dalam Organisasi*. Medan: UMSU Press.
- Saputri, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja sebagai variabel mediasi: Studi pada karyawan PT. Cipta Dwi Busana Sukabumi. *UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.
- Sari, F. P., & Aziz, N. (2019). *IPENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA KARYAWAN ROCKY PLAZA HOTEL PADANG*. OSF Prints.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihite, T. P. (2017). PENGARUH HUMAN RELATION (HUB. ANTAR MANUSIA) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) KANTOR CABANG BANDAR UDARA SULTAN SYARIF KASIM II PEKANBARU. *Junral Online Mahasiswa*.
- Sinamo, J. H. (2011). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Siregar. (2016). *Definisi Etos Kerja (online)*. Retrieved from <http://jurnal-sdm.com/>.
- Siregar, S. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, S. &. (2015). *Dasar. Metodologi. Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media.
- Siyoto, S. d. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugianti, D. A. (2020). PENGARUH HUMAN RELATION TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan . *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 26-38.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sulistyo, H. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Jateng Cabang Pembantu Wilayah Pemalang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* , 88–97.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

- Susanto, S. d. (2020). *Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kompas Gramedia*. Pamulang: Proceedings Universitas Pamulang Vol. 1, No.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Tasmara, T. (2016). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan (Strategi Pengelolaan. SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis)*. Semarang: Quadrant.
- Ulfa, C. n. (2022). *Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Etos Kerja Islami sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Parkland World Indonesia Mayong Jepara)*. *UIN Salatiga Repository*.
- Waluya, I. (2015). *Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Pati*. *UPT PERPUSTAKAAN. Universitas Muria Kudus*.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. 2, 1* . Surabaya: UBHARA MANAJEMEN PRESS.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

# LAMPIRAN

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat,

Saya memahami sepenuhnya bahwa waktu Anda sangat terbatas dan berharga. Namun demikian, saya sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Dua (S2), Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana **“Pengaruh Human Relationship dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Etos Kerja Karyawan Di PT. Lotte Mart Wholesale Medan.”**

Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i akan tetap terjaga. Oleh karena itu, kebenaran dan kelengkapan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan sangat membantu bagi peneliti, untuk selanjutnya akan menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang peneliti lakukan.

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Eka Dini Annisa

**Petunjuk Pengisian :**

Isilah pernyataan di bawah ini dengan sebenar-benarnya

1. Jenis Kelamin

Pria

Wanita

2. Usia

<20 tahun

31-40 tahun

21-30 tahun

>40 tahun

3. Pendidikan Terakhir

SMA

Magister

Diploma

Lainnya

Sarjana

4. Lama Kerja

1-3 tahun

>6 tahun

4-6 tahun

Berilah tanda centang ( ) di bawah ini pada salah satu alternatif jawaban yang paling tepat dengan kriteria jawaban :

1. Sangat Setuju (SS) = Skor 5
2. Setuju (S) = Skor 4
3. Netral (N) = Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) = Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

NO	Pernyataan terkait variabel yang diteliti (Y)	SS	S	N	TS	SSTS
<b>Kuantitas Hasil Kerja</b>						
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang di tetapkan oleh perusahaan					
2	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja					
<b>Kualitas Hasil Kerja</b>						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dengan system kerja diperusahaan					
4	Hasil kerja saya selalu baik sesuai dengan standar mutu perusahaan					
<b>Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas</b>						
5	saya selalu menggunakan sumber daya semaksimal mungkin					
6	hasil kerja saya selalu tercapai dengan biaya lebih sedikit					
<b>Disiplin Kerja</b>						
7	Saya berusaha untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan.					
8	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan					
<b>Inisiatif</b>						
9	Saya mengerjakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan					
10	Saya selalu membuat ide baru dalam menyelesaikan tugas					
<b>Ketelitian</b>						
11	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan saya					
12	Saya mengecek barang-barang yang dibeli konsumen untuk menghindari kesalahan					
<b>Kejujuran</b>						

13	saya tidak pernah melakukan kecurangan selama bekerja					
14	saya selalu menjaga kepercayaan atasan saya					
<b>Kreatifitas</b>						
15	Saya selalu memberikan gagasan untuk pemecahan masalah					
16	Saya selalu mencoba hal-hal baru yang bermanfaat untuk meningkatkan penyelesaian tugas saya					

NO	Pernyataan terkait variabel yang diteliti (X1)	SS	S	N	TS	SSTS
<b>Komunikasi</b>						
1	saya selalu menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan					
2	saya selalu menggunakan bahasa yang sopan kepada rekan kerja maupun atasan					
<b>Loyalitas</b>						
3	saya selalu bekerja dengan ikhlas untuk kemajuan perusahaan					
4	saya selalu mendukung kebijaksanaan perusahaan					
<b>Sikap Saling Menghargai</b>						
5	Saya merasa atasan menghargai pelaksanaan kerja karyawan					
6	saya merasa sesama rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik karena saling menghargai					
<b>Keterbukaan</b>						
7	semua tugas dan hasil kerja saya dapat dipertanggung jawabkan					
8	perusahaan selalu memberikan informasi terhadap yang perlu disampaikan					

NO	Pernyataan terkait variabel yang diteliti (X2)	SS	S	N	TS	SSTS
<b>Pencahayaan</b>						
1	saya merasa kondisi pencahayaan diruang kerja sangat baik					
2	penerangan di ruang kerja tetap terjaga meskipun listrik padam					
<b>Suhu Diruangan</b>						
3	suhu udara diruang kerja saya cukup nyaman karena adanya ac					
4	Suhu udara di ruang kerja karyawan tidak mempengaruhi tubuh saya					
<b>Sirkulasi Udara</b>						
5	ventilasi diruang kerja cukup baik					
6	kondisi ruang kerja karyawan tidak pengap					
<b>Kebisingan Tempat Kerja</b>						
7	Kebisingan kendaraan/orang-orang yang ada diluar masih terdengar sampai kedalam tempat kerja dan mengganggu saya.					
8	ruang kerja saya jauh dari tempat kebisingan					
<b>Bau Tidak Sedap</b>						
9	Bau diruangan tempat kerja saya tidak mengganggu					
10	Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap.					
<b>Tata Warna</b>						
11	Tata warna di tempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja					
12	Warna cat yang digunakan diruangan anda bekerja memberikan efek semangat bekerja.					

<b>Dekorasi</b>						
13	Tata ruangan di tempat kerja saya sangat rapi					
14	Tata ruangan di tempat kerja saya membuat saya dapat mempercantik ruangan					
<b>Musik</b>						
15	dalam ruang kerja saya selalu diperdengarkan suara musik					
16	saya merasa suara musik di ruang kerja saya tidak mengganggu pekerjaan					

<b>NO</b>	<b>Pernyataan terkait variabel yang diteliti (Z)</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>SSTS</b>
<b>Keahlian</b>						
1	Saya dapat memfasilitasi hubungan interpersonal dengan baik					
2	saya mampu menjalin hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai dan pelanggan					
<b>Inisiatif</b>						
3	Saya selalu produktif dan antusias dalam bekerja					
4	Saya selalu mengembangkan ide-ide kreatif untuk mendukung pencapaian kerja					
<b>Dapat Diandalkan</b>						
5	Saya merasa mampu bekerja secara mandiri					
6	saya selalu dapat diandalkan oleh atasan saya					
7	Saya merasa sudah jujur dalam melakukan pekerjaan saya					

## Lampiran Tabulasi Hasil Penelitian

### 1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No .	Y 1. 1	Y 1. 2	Y 1. 3	Y 1. 4	Y 1. 5	Y 1. 6	Y 1. 7	Y 1. 8	Y 1. 9	Y1. 10	Y1. 11	Y1. 12	Y1. 13	Y1. 14	Y1. 15	Y1. 16	Tot al Y
1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	40
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	39
3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	40
4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	3	3	45
5	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	3	3	4	3	52
6	4	3	2	2	3	4	4	3	2	4	2	4	2	2	2	4	47
7	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	58
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	58
10	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	46
11	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	3	70
12	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	4	4	69
13	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	66
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	61
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	61
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	78
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	76
21	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	74
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
23	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	65
24	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	75
25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	75
26	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	64
27	3	3	3	3		4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	51

28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	61
29	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	70
30	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	62
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	68
33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	71
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70
39	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	40

40	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
41	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	68
43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	64
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
TOTAL :																		
2830																		

## 2. Variabel Human Relationship (X1)

No.	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	Total X1
1	2	3	3	2	3	2	15
2	3	2	2	2	2	2	13
3	2	2	2	2	2	2	12
4	2	2	2	3	3	2	14
5	3	3	2	3	2	2	15
6	4	4	2	2	2	2	16
7	4	2	2	2	2	2	14
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	3	2	2	19
10	3	3	2	2	2	2	14

11	3	3	4	4	3	4	21
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	4	3	4	3	2	20
16	4	4	3	4	3	3	21
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	5	5	3	3	26
19	5	5	5	5	4	5	29
20	4	4	3	3	3	3	20
21	3	4	3	3	3	3	19
22	5	5	5	3	3	3	24
23	4	4	4	4	3	3	22
24	3	3	3	3	2	2	16
25	5	5	3	2	2	3	20
26	3	3	3	3	3	3	18
27	3	4	3	4	3	2	19
28	4	4	3	3	3	2	19
29	5	5	4	4	3	4	25
30	4	5	5	5	3	4	26
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	4	4	4	3	3	22
33	4	4	3	3	3	3	20
34	5	5	5	4	3	3	25
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24
37	5	5	5	5	4	4	28
38	4	4	4	4	3	2	21
39	2	4	4	4	3	3	20
40	4	4	4	4	3	3	22
41	4	4	4	3	3	5	23
42	4	4	4	4	3	3	15
43	4	4	4	4	3	3	13
44	4	3	3	2	3	2	12
TOTAL : 941							



32	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	68
33	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	71
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
36	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
38	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	70
39	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	40
40	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	40
41	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	39
42	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	40
43	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	2	2	3	3	45
44	3	4	4	4	4	3	3	2	2	4	2	4	3	3	4	3	52
TOTAL :																	
2726																	

#### 4. Variabel Etos Kerja (Z)

No.	Z1 .1	Z1 .2	Z1 .3	Z1 .4	Z1 .5	Z1 .6	Total X1
1	4	4	3	3	3	2	19
2	3	4	4	2	3	4	20
3	4	3	3	2	2	3	17
4	4	3	3	2	3	3	18
5	4	3	3	2	3	4	19
6	4	3	3	2	2	3	17
7	4	4	3	3	3	3	20
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	5	5	5	5	5	4	29
11	5	5	5	3	5	3	26
12	5	5	5	5	5	4	29
13	4	4	3	3	4	4	22
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	5	3	2	4	3	21

16	4	4	3	3	4	4	22
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	4	5	4	4	5	27
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	4	4	5	5	28
21	5	3	4	4	4	4	24
22	5	5	5	3	5	4	27
23	4	4	3	4	4	4	23
24	5	5	5	5	5	5	30
25	5	4	3	4	5	5	26
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	3	4	4	23
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	4	29
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	4	4	4	4	4	24
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30
38	5	5	5	5	5	5	30
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	5	5	5	5	30
43	5	4	4	4	4	4	25
44	4	4	3	3	3	2	19
TOTAL : 1112							

# Lampiran Hasil Pengujian SMART PLS

## 1. Outer Loadings

	Kinerja Karyawan	Human Relationship	Lingkungan Kerja	Etos Kerja
Y1.1	0.904			
Y1.2	0.792			
Y1.3	0.840			
Y1.4	0.883			
Y1.5	0.744			
Y1.6	0.806			
Y1.7	0.835			
Y1.8	0.807			
Y1.9	0.880			
Y1.10	0.866			
Y1.11	0.817			
Y1.12	0.821			
Y1.13	0.783			
Y1.14	0.844			
Y1.15	0.837			
Y1.16	0.743			
X1.1		0,830		
X1.2		0,962		
X1.3		0,801		
X1.4		0,844		
X1.5		0,818		
X1.6		0,951		
X2.1			0.851	
X2.2			0.715	
X2.3			0.899	
X2.4			0.874	
X2.5			0.903	
X2.6			0.836	
X2.7			0.784	
X2.8			0.835	
X2.9			0.860	
X2.10			0.881	



#### 4. Cross loadings

Pengujian Variabel	Human relationship	Lingkungan kerja	Kinerja	Etos kerja
X1.1	<b>0,858</b>	0.257	0.320	0.211
X1.2	<b>0,849</b>	0.184	0.354	0.281
X1,3	<b>0,941</b>	0.235	0.287	0.185
X1.4	<b>0,887</b>	0.056	0.904	0.638
X1.5	<b>0,901</b>	0.333	0.792	0.116
X1.6	<b>0,877</b>	0.219	0.218	0.199
X2.1	0.478	<b>0,851</b>	0.297	0.131
X2.2	0.515	<b>0,715</b>	0.289	0.626
X2.3	0.546	<b>0,899</b>	0.840	0.459
X2.4	0.700	<b>0,874</b>	0.748	0.146
X2.5	0.555	<b>0,903</b>	0.883	0.442
X2.6	0.385	<b>0,836</b>	0.683	0.043
X2.7	0.561	<b>0,784</b>	0.744	0.600
X2.8	0.504	<b>0,835</b>	0.554	0.918
X2.9	0.568	<b>0,860</b>	0.278	0.566
X2.10	0.436	<b>0,881</b>	0.563	0.696
X2.11	0.735	<b>0,838</b>	0.081	0.519
X2.12	0.582	<b>0,909</b>	0.734	0.872
X2.13	0.397	<b>0,877</b>	0.780	0.581
X2.14	0.858	<b>0,863</b>	0.806	0.709
X2.15	0.497	<b>0,892</b>	0.835	0.634
X2.16	0.849	<b>0,894</b>	0.647	0.567
Y.1	0.343	0.131	<b>0,904</b>	0.622
Y.2	0.941	0.688	<b>0,792</b>	0.183
Y.3	0.524	0.588	<b>0,840</b>	0.112
Y.4	0.794	0.835	<b>0,883</b>	0.131
Y.5	0.795	0.509	<b>0,744</b>	0.184
Y.6	0.887	0.141	<b>0,806</b>	0.214
Y.7	0.599	0.315	<b>0,835</b>	0.150
Y.8	0.901	0.321	<b>0,807</b>	0.187
Y.9	0.612	0.503	<b>0,880</b>	0.173
Y.10	0.677	0.288	<b>0,866</b>	0.817
Y.11	0.877	0.382	<b>0,817</b>	0.849
Y.12	0.732	0.220	<b>0,821</b>	0.669
Y.13	0.359	0.310	<b>0,783</b>	0.761
Y.14	0.373	0.328	<b>0,844</b>	0.646
Y.15	0.393	0.372	<b>0,837</b>	0.459
Y.16	0.507	0.860	<b>0,743</b>	0.146
Z.1	0.547	0.881	0.244	<b>0,849</b>
Z.2	0.421	0.838	0.206	<b>0,863</b>
Z.3	0.468	0.909	0.198	<b>0,918</b>
Z.4	0.378	0.877	0.289	<b>0,872</b>
Z.5	0.586	0.863	0.361	<b>0,849</b>
Z.6	0.506	0.892	0.274	<b>0,897</b>

### 5. R Square

	R Square	R Square Adjusted
Etos kerja	0,384	0,363
Kinerja	0,800	0,790

### 6. F Square

	Etos kerja	Human relationship	Kinerja	Lingkungan kerja
Etos kerja			0,973	
Human relationship	0,553		0,456	
Kinerja				
Lingkungan kerja	0,034		0,003	

### 7. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Etos kerja >Kinerja	0.562	0.564	0.097	5.768	0.000
Human relationship>etos kerja	0.698	0.685	0.140	4.989	0.000
Human relationship>kinerja	0.449	0.456	0.109	4.134	0.000
Lingkungan kerja>etos kerja	-0.174	-0.166	0.117	1.488	0.137
Lingkungan kerja>kinerja	-0.030	-0.035	0.059	0.514	0.607

## 8. Specific Indirect Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Lingkungan kerja>etos kerja>kinerja	-0.098	-0.089	0.061	1.592	0.112
Human relationship>etos kerja>kinerja	0.392	0.384	0.098	3.990	0.000

## 9. Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Etos kerja>kinerja	0.562	0.564	0.097	5.768	0.000
Human relationship>etos kerja	0.698	0.685	0.140	4.989	0.000
Human relationship>kinerja	0.841	0.840	0.095	8.812	0.000
Lingkungan kerja>Etos kerja	-0.174	-0.166	0.117	1.488	0.137
Lingkungan kerja>kinerja	-0.128	-0.124	0.087	1.476	0.140