

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Insani

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang terdiri dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, serta kepegawaian dikarenakan semakin pentingnya peran SDI dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDI dapat dikumpulkan secara sistematis yang disebut sebagai manajemen sumber daya insani. Manajemen sendiri memiliki istilah atau arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya insani.¹

Menurut Henry Simamora dalam Sinambela², pengelolaan sumber daya insani berbasis syariah terdiri atas empat kemampuan, yaitu:

- 1) *Functional Competency*
Kemampuan SDM yang berkaitan dengan latar belakang dan juga keahlian dasar di bidang ekonomi syariah, operasional bisnis syariah, administrasi keuangan syariah serta analisa keuangan syariah.
- 2) *Behavior Competency*
Kemampuan SDM untuk bertindak efektif, memiliki semangat syariah, fleksibel serta rasa ingin tahu tinggi yang berorientasi pada hasil yang sempurna.
- 3) *Role Competency*
Kemampuan SDM yang dapat memberikan kontribusi positif sesuai peran dalam perusahaan, cepat menangkap perubahan dan mampu membangun hubungan dengan yang lainnya.

¹ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010). 1

² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016). 9

- 4) *Core Competency*
Kemampuan SDM yang memiliki pandangan serta keyakinan sesuai dengan visi, misi, makna dan *values* serta budaya perusahaan.

b. Fungsi MSDM

Fungsi MSDM yang utama ada lima, yaitu:³

- 1) Perencanaan kebutuhan SDM yang terdiri dari dua kegiatan utama yang esensial dan juga efektif, diantaranya:
 - a) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang.
 - b) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan.
- 2) *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi, dengan cara mengisi formasi yang tersedia dengan cara:
 - a) Rekrutmen calon atau pelamar pekerjaan
 - b) Seleksi calon atau pelamar yang dinilai memenuhi persyaratan.
- 3) Penilaian kinerja yang dapat dilakukan dengan dua kegiatan utama, yaitu:
 - a) Penilaian dan pengevaluasian perilaku karyawan
 - b) Analisis serta pemerian motivasi kepada karyawan.
- 4) Perbaikan kualitas dan lingkungan pekerja melalui tiga kegiatan yang strategis, yaitu:
 - a) Menentukan, merancang serta menerapkan program-program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan serta kinerja karyawan.
 - b) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja melalui kualitas kehidupan kerja serta program perbaikan yang produktif.
 - c) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna meningkatkan kesehatan dan keselamatan karyawan.
- 5) Pencapaian efektifitas hubungan kerja dengan cara:
 - a) Mengakui serta menaruh rasa hormat terhadap hak para karyawan.

³ Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Edisi 3 (Jakarta: Rajawali Pers, 2015). 13

- b) Melakukan sistem *bargaining* atau tawar-menawar dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan karyawan disampaikan.
- c) Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya insani.

c. Tujuan MSDI

Tujuan MSDI secara tepat sangat sulit untuk dirumuskan dikarenakan sifatnya yang variatif dan bergantung pada tahap perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway dalam Sutrisno, tujuan MSDI meliputi:⁴

- 1) memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDI untuk memastikan bahwa suatu organisasi memiliki karyawan yang mempunyai motivasi dan kinerja yang tinggi, memiliki karyawan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan yang tinggi
- 2) menerapkan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDI yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah kesimpulan organisasi dan strategi terkhusus yang berkaitan dengan implikasi SDI.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi yang sulit dalam berhubungan antar karyawan untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menjadi penghambat dalam mencapai tujuan.
- 6) Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDI.

Sementara itu, menurut Schuler et.al dalam Sutrisno menjelaskan setidaknya MSDI memiliki tiga tujuan utama, yaitu:⁵

- 1) Memperbaiki tingkat produktivitas.
- 2) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pramdeia Group, 2019). 7

⁵ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pramdeia Group, 2019). 8

- 3) Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek yang legal.

2. Pengembangan

a. Pengertian Pengembangan

Karyawan merupakan asset yang paling berharga dari sebuah organisasi. Oleh karena itu, potensi yang dimiliki karyawan patut dikembangkan agar dapat berdaya guna dan meningkatkan prestasinya sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Andre E. Sikula dalam Sutadji menjelaskan “pengembangan adalah suatu proses Pendidikan jangka Panjang, memanfaatkan prosedur sistematis dan terorganisir dimana personil manajerial memperelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”. Sedangkan menurut Samsudin dalam Sutadji menjelaskan bahwa “pengembangan sumber daya insani diartikan penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab yang lebih tinggi”.⁶

b. Tujuan Pengembangan

Tujuan pengembangan menurut Malayu S.P Hasibuan menyangkut hal-hal sebagai berikut:⁷

- 1) Produktivitas kerja
Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik dikarenakan adanya *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin membaik.
- 2) Efisiensi
Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, serta untuk mengurangi ausnya mesin-mesin.
- 3) Kerusakan
Pengembangan ini bertujuan untuk mengurangi adanya kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan yang semakin ahli dan terampil dalam bekerja.

⁶ Sutadji, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Dee Publish, 2010). 86

⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013). 70

- 4) Kecelakaan
Pengembangan ini bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
- 5) Pelayanan
Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan karena adanya pemberian layanan yang baik sebagai daya Tarik yang sangat penting bagi rekan-rekan perusahaan yang bersangkutan.
- 6) Moral
Pengembangan ini akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan karyawan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 7) Karier
Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan karier karyawan agar semakin besar dikarenakan keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja dari karyawan yang semakin baik.
- 8) Konseptual
Pengembangan ini bertujuan agar manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik.
- 9) Kepemimpinan
Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kepemimpinan seorang manajer yang lebih baik, *human relations*-nya lebih luwes, dan motivasinya yang lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis.
- 10) Balas jasa
Pengembangan ini bertujuan untuk memberikan balas jasa berupa gaji, upah, intensif, dan *benefits* kepada karyawan agar meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik lagi.

c. Manfaat Pengembangan

Menurut Dr. Mamik, manfaat pengembangan sumber daya insani antara lain:⁸

- 1) Manfaat untuk organisasi, seperti:

⁸ Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Timur: Zifatama Jawa, 2016). 177-178

- a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan yang disebabkan tidak terjadi pemborosan karena kecermatan dalam melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan.
 - b) Terwujudnya hubungan yang serasi antara bawahan dengan atasan karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan beretindak secara inovatif.
- 2) Manfaat bagi karyawan, seperti:
- a) Membantu para pegawai dalam membuat keputusan yang bijak dan baik
 - b) Meningkatkan kemampuan para pekerja dalam menyelesaikan problematika yang dihadapinya.
 - c) Timbulnya dorongan dalam diri perkerja untuk terus meningkatkan kemampuan kinerjanya.
 - d) Terjadinya internalisasi dan operasional faktor-faktor multivasional.
 - e) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru di masa depan.

d. Jenis-jenis Pengembangan

Jenis-jenis pengembangan menurut Malayu S.P Hasibuan dikelompokkan menjadi:⁹

- 1) Pengembangan secara informal yaitu karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatan.
- 2) Pengembangan secara formal yaitu karyawan ditugaskan perusahaan untuk mengikuti Pendidikan atau pelatihan baik yang dilakukan oleh perusahaan maupun dilaksanakan oleh Lembaga-lembaga pendidikan maupun pelatihan.

⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar Dan Masalah* (Jakarta: PT. Toko Gunung Agung, 2012). 72

e. Indikator-indikator Pengembangan

Menurut Malayu S.P Hasibuan, indikator-indikator pengembangan yang dapat diukur dalam pengembangan yaitu:¹⁰

- 1) Prestasi karyawan
Prestasi karyawan terkait dengan metode pengembangan yang diterapkan. Apabila setelah mengikuti metode prestasi karyawan meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas maka metode pengembangan yang diterapkan cukup baik. Tetapi jika prestasi tetap maka perlu adanya perbaikan dengan metode pengembangan yang diterapkan.
- 2) Kedisiplinan karyawan
Jika sikap karyawan setelah mengikuti pengembangan semakin disiplin maka metode pengembangan yang dilakukan baik, tetapi apabila sikap kedisiplinan karyawan tidak meningkat maka berarti metode pengembangan yang diterapkan kurang baik.
- 3) Absensi karyawan
Jika setelah mengikuti metode pengembangan absensi karyawan menurun maka metode pengembangannya baik. Tetapi apabila absensi karyawan tetap maka metode pengembangannya kurang baik.
- 4) Tingkat kerusakan produksi, alat dan mesin
Jika setelah mengikuti program pengembangan kerusakan produksi, alat dan mesin-mesin berkurang maka metodenya cukup baik. Sebaliknya, jika kerusakan masih tetap maka metode pengembangan ini kurang baik.
- 5) Tingkat kecelakaan karyawan
Setelah mengikuti program pengembangan tingkat kecelakaan karyawan haruslah berkurang. Jika tidak maka bisa dikatakan metode pengembangannya kurang baik.
- 6) Tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu
Jika tingkat pemborosan bahan baku, tenaga, dan waktu berkurang atau efisien semakin baik maka metode pengembangannya baik. Sebaliknya jika tetap maka metodenya kurang baik.

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010). 83

- 7) **Prakarsa karyawan**
Prakarsa karyawan haruslah meningkat setelah mengikuti metode pengembangan. Jika tidak maka metode pengembangannya kurang baik. Dalam hal ini karyawan diharapkan dapat bekerja mandiri serta kreativitasnya bisa dikembangkan lagi.
- 8) **Tingkat kerja sama**
Tingkat kerja sama karyawan harus semakin serasi, harmonis, dan baik setelah mengikuti metode pengembangan. Tetapi jika tidak ada perbaikan kerja sama antar karyawan maka metode pengembangannya bisa dikatakan kurang baik.
- 9) **Tingkat upah intensif karyawan**
Jika setelah mengikuti metode pengembangan tingkat upah intensif karyawan meningkat maka metode itu baik. Sebaliknya jika tetap maka metode penembangannya kurang baik.
- 10) **Kepemimpinan dan keputusan manajer**
Jika setelah mengikuti metode pengembangan, kepemimpinan dan keputusan yang ditetapkan oleh manajer semakin baik, kerja sama semakin serasi, sasaran yang dicapai semakin besar, ketegangan-ketegangan berkurang, prestasi karyawan meningkat maka metodenya baik. Sebaliknya jika tetap maka metode pengembangannya kurang baik.

3. *Human Relations*

a. **Pengertian *Human Relations* (Hubungan Antar Manusia)**

Hubungan manusiawi merupakan terjemahan dari *human relation*. Sebagian orang juga ada yang mengartikan sebagai “hubungan manusia” atau diterjemahkan juga menjadi “hubungan antar manusia”. Disini sifat hubungan sesama manusianya tidak seperti orang ketika berkomunikasi secara biasa dan bukan sekedar penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain. Tetapi hubungan antara orang-orang yang berkomunikasi dimana mengandung unsur-unsur kejiwaan yang amat mendalam. Dikatakan bahwa hubungan manusiawi itu merupakan suatu komunikasi karena sifatnya yang berorientasi pada perilaku (*action oriented*), hal ini

mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang.¹¹

Human relation (hubungan antar manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Hubungan manusiawi akan selalu dibutuhkan oleh karyawan karena berfungsi sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial yang membutuhkan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis juga akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan dalam hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.¹²

Menurut Keith Davis *human relation* (hubungan antar manusia) adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya yang bertanggungjawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologi dan sosial.¹³

Hubungan manusiawi mempunyai dua pengertian, yaitu hubungan manusiawi dalam arti luas dan dalam arti sempit:

- 1) Hubungan manusiawi dalam arti luas
Merupakan interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam segala bidang kehidupan. Artinya, hubungan manusiawi ini bisa dilakukan dimana saja dan kapan saja.
- 2) Hubungan manusiawi dalam arti sempit
Merupakan interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam situasi sempit seperti dalam situasi kerja dan dalam organisasi kerja (*work organization*).¹⁴

¹¹ Onong Uchjana Effendy, *Ilmu, Teori Dan Filsafat Komunikasi* (Jakarta: Erlangga, 2003). 76

¹² Widdi Ega Rukmana, 'Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal.' (Universitas Diponegoro Semarang, 2010). 12

¹³ Keith Davis, *Human Behaviour At Work*, 8th ed. (Singapore: McGraw-Hill, Inc., 1989). 152

¹⁴ Onong Uchjana Effendy, *Human Relations Dan Pabrik Relations* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2009). 48-51

b. Teknik-Teknik *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)

Hubungan yang manusiawi dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia.¹⁵

Dalam derajat intensitas yang tinggi, hubungan manusiawi dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi dapat timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Dalam kehidupan sehari-hari, siapa pun pasti akan menjumpai suatu masalah baik yang mudah dipecahkan maupun sulit terpecahkan. Akan tetapi, bagaimanapun masalah yang sedang dihadapi selalu berusaha agar terselesaikan dan hilang. Seseorang tidak akan membiarkan dirinya terlibat dan dipeningkan oleh masalah. Dan masalah seseorang itu mungkin saja berbeda dengan yang sedang dihadapi oleh orang lain. Hal ini juga dapat terjadi pada karyawan perusahaan. Apabila terdapat karyawan yang sedang frustrasi terlebih dalam jumlah banyak tentu akan sangat mengganggu jalannya kegiatan perusahaan yang malah menjadi rintangan bagi tujuan perusahaan yang akan dikehendaki. Kebijakan seorang pimpinan disini sangatlah dibutuhkan dan tentu saja bukanlah lewat kekerasan. Maka disini pentinglah hubungan manusiawi berperan dimana kita harus membawa penderita frustrasi tersebut keluar dari situasi masalah (*problem situation*) yang dihadapinya melalui penyelesaian masalah.¹⁶

Dalam kegiatan manusiawi terdapat teknik yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang sedang menderita frustrasi yaitu dengan melakukan koseling dengan yang bertindak sebagai konselor yaitu pimpinan perusahaan, kepala humas, atau kepala-kepala lainnya seperti kepala bagian, seksi-seksi dan lain-lain. Tujuan dari konseling tersebut yakni membantu konseli (karyawan) yang sedang menghadapi masalah atau menderita frustrasi untuk memecahkan masalahnya sendiri atau mengusahakan untuk

¹⁵ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003). 138

¹⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003). 137

menciptakan suasana yang dapat menimbulkan keberanian dalam memecahkan masalahnya. Dan dalam kegiatan hubungan manusiawi terdapat dua jenis konseling dengan berantung pada pendekatan yang dilakukan diantaranya adalah *directive counseling* (konseling langsung terarah) dan *non directive counseling* (konseling yang tidak langsung terarah).¹⁷

Selain dengan cara konseling, terdapat beberapa teknik dalam hubungan antar manusia yaitu:

- 1) Tindakan Sosial
Menurut Max Weber dalam Rukmana, tindakan sosial merupakan tindakan seorang individu yang dapat mempengaruhi individu lain dalam masyarakat.
- 2) Kontak Sosial
Kontak sosial merupakan proses komunikasi yang terjadi saat kontak sosial berlangsung. Komunikasi secara harfiah merupakan hubungan atau pergaulan dengan orang lain.
- 3) Komunikasi Sosial
Proses komunikasi yang terjadi saat kontak sosial berlangsung yang berhubungan dengan orang lain.¹⁸

Kunci aktivitas dari *human relations* yaitu motivasi. Karyawan diberikan motivasi untuk berkerja dengan giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan seperti kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan sebagainya. Seseorang yang memasuki suatu organisasi karena ia berpikir organisasi tersebut dapat membantunya dalam mencapai tujuannya. Demikian pula para karyawan yang menjadi anggota dalam organisasi kekaryaannya dimana mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan pemimpin organisasi bertindak dalam mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas para karyawan serta mengkooperasikan hasrat mereka untuk bekerja secara Bersama. Hal ini tertuju kepada sasaran yang direncanakan dan komunikasi disini memegang peranan penting serta

¹⁷ Widdi Ega Rukmana, 'Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal.' (Universitas Diponegoro Semarang, 2010). 15

¹⁸ Widdi Ega Rukmana, 'Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal.' (Universitas Diponegoro Semarang, 2010). 16

human relations seperti yang sudah ditegaskan merupakan komunikasi persuasif. Dengan melaksanakan *human relations*, pemimpin organisasi atau kelompok dapat melakukan komunikasi dengan karyawannya secara manusiawi untuk meningkatkan kerja sama sehingga dapat memperoleh hasil yang memuaskan dan disamping itu mereka dapat bekerja dengan hati yang gembira.¹⁹

c. Hambatan dalam *Human Relations* (Hubungan Antar Manusia)

Umumnya, hambatan dalam hubungan antar manusia memiliki dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang bersifat objektif merupakan gangguan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain tetapi bisa saja disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Sedangkan hambatan yang bersifat subjektif merupakan gangguan halangan yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan penentangan terhadap suatu usaha dalam berkomunikasi. Gangguan dan penentangan tersebut biasanya disebabkan karena adanya pertentangan, prasangka, tamak, iri hati, apatisme, dan sebagainya.²⁰

Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat dikarenakan usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator yaitu dengan mengadakan komunikasi bersama orang-orang yang jelas tidak menyenangkan komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta ataupun isinya yang dapat mengganggu suatu kepentingan. Apabila seseorang dikonfrontasikan dengan suatu bentuk komunikasi yang tidak disukainya karena dianggap mengganggu kedudukan pendidikan atau kepentingannya maka orang tersebut biasanya mencemoohkan dan mengelakkan suatu komunikasi untuk kemudian mendiskreditkan atau menyekatkan pesan

¹⁹ Widdi Ega Rukmana, 'Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal.' (Universitas Diponegoro Semarang, 2010).17

²⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003). 137

komunikasi yang dinamakan dengan penghindaran komunikasi (*evasion of communication*).²¹

d. Indikator-indikator Human Relations

Human relation merupakan unsur dalam manajemen sumber daya manusia yang menciptakan suatu komunikasi diantara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan sikap, pendapat atau perilaku yang saling pengertian dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Jalaluddin Rakhmat, *human relation* dapat diukur melalui beberapa indikator anara lain.²²

- 1) Kebutuhan untuk kerja sama
Kebutuhan disini bermaksud dalam melaksanakan pekerjaan, baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan dibutuhkan kerjasama yang kuat sehingga dapat memberikan hasil yang optimal.
- 2) Kesiapan mental
Karyawan perlu memiliki kesiapan mental seperti tekanan dalam melakukan sebuah pekerjaan atau melakukan sebuah pekerjaan yang baru dari atasan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
- 3) Pengendalian emosional
Pengendalian emosional merupakan dimana seorang karyawan mampu mengontrol atau mengendalikan emosi yang sedang dialami agar tidak mengganggu dalam pekerjaannya sehingga suasana dalam beekrja dapat menjadi tenang dan menyenangkan.
- 4) Latar belakang budaya
Latar belakang budaya merupakan dimana dalam suatu pekerjaan diperlukan adanya saling menghormati antar karyawan maupun atasan dengan karyawan tanpa membedakan ras, agama, suku, dan lainnya sehingga suasana kerja akan terasa nyaman seperti dalam hubungan kekeluargaan.

²¹ Widdi Ega Rukmana, 'Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal.' (Universitas Diponegoro Semarang, 2010).17

²² Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011). 114

4. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, kata etos berasal dari Bahasa Yunani *ethos* yang berarti karakter, watak kesusilaan, adat istiadat atau kebiasaan. Sebagai suatu subyek dari etos tersebut yaitu etika yang berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu, kelompok maupun bangsa untuk menilai apakah tindakan yang telah diperbuat sudah benar ataukah salah.²³ Sedangkan kerja merupakan semua kegiatan ekonomis yang dimaksudkan untuk memperoleh upah dalam mencari nafkah, mata pencaharian, dan aktifitas untuk melakukan sesuatu.²⁴ Jadi, penjelasan etos kerja menurut Sinamo seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total paradigma kerja yang integral. Jika seseorang, suatu organisasi, atau komunitas menganut sistem paradigma kerja yang meyakini dan berkomitmen pada paradigma tersebut maka semua itu akan menciptakan sebuah sikap dan perilaku kerja yang khas.²⁵ Secara lebih sederhana, Cherrington dalam Boatwright dan Slate menyimpulkan bahwa etos kerja mengarah kepada sikap positif terhadap pekerjaan yang berarti jika seseorang menikmati pekerjaannya menandakan orang tersebut memiliki etos kerja yang lebih besar daripada seseorang yang tidak menikmati pekerjaannya.²⁶

b. Etos Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut Asifudin, etos kerja Islami merupakan kepribadian seseorang yang berkaitan dengan kerja yang dilihat dari sistem keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan yang menjadi dasar kehidupannya. Sedangkan menurut pendapat Tasmara menjelaskan bahwa etos kerja Islam memiliki dorongan dalam menghindari segala kerusakan dan dapat mendekatkan kepada suatu kesempurnaan serta ditujukan untuk mengurangi bahkan menghilangkan suatu

²³ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami* (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2004). 25

²⁴ W.J.S. Poerwadarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT. Balai Pustaka, 2011). 335

²⁵ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Professional* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2011). 26

²⁶ John R. Boatwright and John R. Slate, 'Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia', *Journal of Vocational Education Research*, Vol.25, No4 (2000), 505-506.

kerusakan dalam pekerjaannya. Beliau juga beranggapan bahwa etos kerja Islam berisi moral yang dijadikan sebagai landasan dalam mencari ridha Allah, mencari kebahagiaan *fiddunya wal akhirah* (dunia dan akhirat). Jadi etos kerja ini tidak hanya sekedar bergerak dan bekerj saja melainkan berkenaan dengan kejujuran dan keahlian dalam bidangnya.²⁷

Menurut Izzuddin Al-Khatib At-Tamimi memberikan Batasan tentang etika kerja dalam Islam yaitu bekerja dengan jujur dan tanggung jawab, dapat dipercaya, selalu menepati janji, toleransi terhadap sesama, selalu menjada mulut dari rasa iri dengki terhadap orang lain serta menghindari dari suka memfitnah. Dengan demikian etika kerja bisa dikatan sebagai pekerjaan yang selalu memperhatikan lingkungan, tidak menghalalkan segala cara, sedangkan hasil yang diperolehnya dalam usaha diperlukan perhatian mengenai unsur-unsur yang ada dalam sistem ekonomi Islam.²⁸

c. Aspek-Aspek Etos Kerja

Menurut Sinamo²⁹, terdapat delapan aspek dalam mengukur etos kerja yaitu:

- 1) Kerja merupakan rahmat
Kerja merupakan pemberian dari Yang Maha Kuasa, oleh karena itu seseorang harus dapat bekerja dengan ikhlas dan penuh syukur,
- 2) Kerja adalah Amanah
Kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita haruslah bekerja dengan baik dan bertanggung jawab.
- 3) Kerja adalah panggilan
Kerja merupakan dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas.

²⁷ Putri Mauliza, 'Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh', *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, vol.2,No.2 (2016), 191.

²⁸ Izzuddin Al-Khatib At-Tamimi, *Nilai Kerja Dalam Islam* (Jakarta: CV. Pustaka Mantiq, 1992). 79

²⁹ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Professional* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2011). 34

- 4) Kerja adalah aktualisasi
Kerja merupakan sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan semangat dan bekerja keras.
- 5) Kerja merupakan ibadah
Kerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Tuhan, sehingga melalui pekerjaan seorang individu mampu mengarahkan dirinya kepada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian.
- 6) Kerja merupakan seni
Kerja dapat mendatangkan kesenangan dan juga kegairahan sehingga melahirkan daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif.
- 7) Kerja merupakan kehormatan
Pekerjaan dapat membangkitkan harga diri seseorang sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan.
- 8) Kerja merupakan pelayanan
Manusia dalam bekerja bukan semata untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi juga untuk melayani. Oleh karena itu kita harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

d. Indikator Etos Kerja

Beberapa karakteristik etos kerja yang dapat menjadi identitas dari makna etos kerja itu sendiri dan sekaligus sebagai indikator yaitu:

- 1) Keahlian Interpersonal
Keahlian interpersonal merupakan kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang dilakukan karyawan pada saat berada disekitar orang lain serta dapat mempengaruhi bagaimana seseorang berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal meliputi karakteristik pribadi yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja karyawan dimana kerjasama merupakan unsur yang paling penting. Tujuh belas sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal karyawan diantaranya yaitu kesopanan, bersahabat, bergembira, perhatian, menyenangkan, Kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kepala dalam kemauan.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi karyawan agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerja dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini sering dihubungkan dengan iklim kerja yang terbentuk dalam lingkungan kerja yang terdapat dalam suatu organisasi. Inisiatif yang menggambarkan mengenai karyawan ada enam belas diantaranya yaitu cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisiensi, efektif, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih, dan teratur.

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan merupakan aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap kinerja karyawan dan merupakan suatu perjanjian implisit karyawan untuk melakukan beberapa fungsi pekerjaan. Karyawan diharapkan dapat memuaskan harapan minimum organisasi tanpa terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak organisasi terhadap karyawannya. Terdapat tujuh sifat yang dapat menggambarkan seorang karyawan yang dapat diandalkan diantaranya yaitu mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur, dan tepat waktu.³⁰

B. Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, maka peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	hasil	Perbedaan	Persamaan
1.	Frischa Dwi Suryani & Tony Seno Aji (2020),	Dari hasil penelitian dapat diikhtisarkan	Penelitian dilakukan di bank syariah. Menggunakan	Meneliti tentang <i>human relation</i> dan

³⁰ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Professional* (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2011). 35

No	Peneliti/Tahun	hasil	Perbedaan	Persamaan
	“Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah” ³¹	bahwa Human Relation tidak memberikan pengaruh kepada Etos Kerja pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya. Sementara itu, Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan secara simultan memberikan pengaruh kepada Etos Kerja.	n uji autokorelasi.	pengembangan SDI terhadap etos kerja karyawan. Menggunakan analisis linear berganda.
2.	Sri Mulyani (2019), “Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos	Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi	Penelitian dilakukan di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan. Menggunakan uji autokorelasi.	Meneliti tentang <i>human relation</i> terhadap etos kerja karyawan. Menggunakan analisis linear berganda.

³¹ Frischa Dwi Suryani and Tony Seno Aji, ‘Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah’, *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, Vol.3 No.3 (2020),

No	Peneliti/Tahun	hasil	Perbedaan	Persamaan
	Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan ³²	Sumatera Utara Cabang Cemara Medan. Sedangkan secara simultan variabel Human Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan.		
3.	Mia Adella Rahmi (2020), "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Pengembangan secara parsial tidak	Penelitian dilakukan di Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang. Meneliti tentang	Meneliti tentang pengembangan SDI terhadap etos kerja karyawan.

³² Sri Mulyani, 'Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan', *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 1.1 (2019).

No	Peneliti/Tahun	hasil	Perbedaan	Persamaan
	Bukopin Cabang Pembantu Padang ³³	berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. Sedangkan secara simultan pelatihan dan pengembangan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai.	pelatihan karyawan.	
4.	Muhammad Teguh Nuryadin, Dkk. (2019), “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin” ³⁴	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan hubungan antar karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja mantri pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang	Penelitian ini dilakukan di salah satu unit dari PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Samudra Banjarmasin. Meneliti tentang latar belakang pendidikan, pengalaman serta pelatihan.	Meneliti tentang hubungan antar karyawan (<i>human relations</i>). Menggunakan metode linear berganda.

³³ Mia Adella Rahmi, ‘Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang’, *IAIN Batusangkar* (IAIN Batusangkar, 2020).

³⁴ Muhammad Teguh Nuryadin, Riswan Yunida, and Shinta Febiyansari, ‘Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera

No .	Peneliti/Tahun	hasil	Perbedaan	Persamaan
		Samudera Banjarmasin. Variabel hubungan antar karyawan berpengaruh secara parsial dan berpengaruh paling dominan.		
5.	Elsha Afrida Puja Opjame, Dkk. (2021), “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Insani, Kualitas Pelayanan Petugas Pemadam Kebakaran dan Fasilitas terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Tanah Datar” ³⁵	hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kepuasan masyarakat. Sedangkan kualitas sumber daya insani dan kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap	Penelitian dilakukan terhadap petugas pemadam kebakaran dan masyarakat Kabupaten Tanah Datar. Menggunakan <i>random sampling</i> .	Meneliti tentang sumber daya insani. Menggunakan skala Likert.

Banjarmasin’, *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3.1 (2019), hal.11–18 <<https://doi.org/10.31602/atd.v3i1.1707>>.

³⁵ Elsha Afrida Puja Opjame, Zainuddin, and Elsandra Eka Putra, ‘Pengaruh Fasilitas Sumber Daya Insani, Kualitas Pelayanan Petugas Pemadam Kebakaran Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Tanah Datar’, *Jurnal Tamwil: Jurnal Ekonomi Islam*, Vol.VII,No.E-ISSN: 2775-8125 (2021).

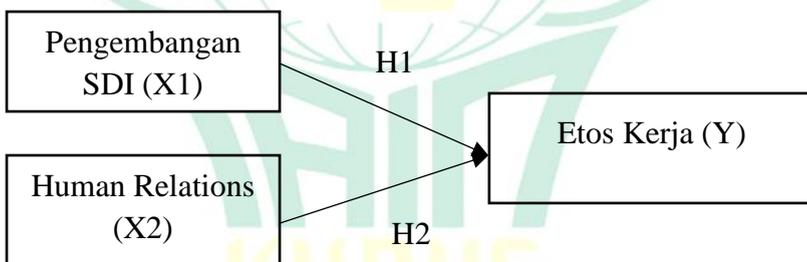
No	Peneliti/Tahun	hasil	Perbedaan	Persamaan
		kepuasan masyarakat.		

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sebuah model konseptual mengenai bagaimana teori dapat berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai persoalan masalah yang penting.³⁶

Kerangka berpikir dibuat melalui hasil penelitian terdahulu, teori, dan kepustakaan yang telah dijelaskan serta dianalisa dengan sistematis dan kritis sehingga dapat diketahui keterkaitan antara variabel independen yaitu pengembangan SDI dan *human relations* terhadap variabel dependen yaitu etos kerja. Dari penjelasan tersebut, kerangka berpikir pada penelitian ini dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Keterangan:

H1 : Pengaruh pengembangan SDI (X1) terhadap etos kerja

H2 : Pengaruh *human relations* (X2) terhadap etos kerja

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atas beberapa rumusan masalah penelitian. Disebut sementara karena jawaban yang ada hanya berlandaskan atas teori yang relevan, belum berlandaskan pada realita yang didapatkan melalui pengumpulan data dan penelitian langsung. Maka dari itu, hipotesis juga bisa dikatakan sebagai jawaban

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011). 60

secara teori atas rumusan penelitian sebelum adanya jawaban empiris.³⁷ Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan SDI terhadap Etos Kerja Karyawan pada KSPPS BMT BUS Di Kudus

Asset paling berharga yang dimiliki oleh setiap perusahaan yaitu karyawan karena tanpa karyawan perusahaan mungkin tidak bisa berjalan sebagaimana mestinya dan perusahaan juga tidak dapat dipegang serta dikendalikan seorang diri tanpa melibatkan orang lain untuk ikut serta membantunya. Oleh karena itu, potensi yang dimiliki karyawan haruslah dikembangkan agar dapat berdaya guna dan meningkatkan prestasinya sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Beberapa penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan SDI berpengaruh terhadap etos kerja karyawan yaitu penelitian dari Frischa Dwi Suryani dan Tony Seno Aji (2020) yang menunjukkan bahwa variabel SDI berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.³⁸ Penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Ahmad Syafi'ul Jazil dan Edy Sujoko (2022) yang menyatakan bahwa variabel SDI berpengaruh terhadap etos kerja.³⁹ Penelitian tersebut berbanding terbalik dengan yang telah dilakukan oleh Mia Adella Rahmi (2020) yang menunjukkan bahwa pengembangan SDI tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja.⁴⁰ Hasil penelitian tersebut sama dengan yang telah dilakukan oleh Halida Sofiah Noor (2020) yang menyatakan bahwa Pelatihan SDI berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴¹ Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh Ninim Non Ayu Salamah (2012) yang

³⁷ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014). 120

³⁸ Frischa Dwi Suryani and Tony Seno Aji, 'Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, Vol.3 No.3 (2020),

³⁹ ahmad syafi'ul Jazil and edy sujoko, 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Karyawan Kopontren Ausath Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi', 3.I (2022), 87–103.

⁴⁰ Mia Adella Rahmi, 'Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah Bukopin Cabang Pembantu Padang', *IAIN Batusangkar* (IAIN Batusangkar, 2020).

⁴¹ Halida Sofiah Noor, 'Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kepuasan Anggota KSPPS BMT Ta'awun Sumedang' (UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2020).

juga menyatakan bahwa Pengembangan Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan PT. Muba Electric Power.⁴² Berdasarkan penjelasan tersebut hipotesis yang dapat dirumuskan yaitu:

H1 : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan SDI terhadap etos kerja karyawan.

2. Pengaruh *Human Relations* terhadap Etos Kerja Karyawan pada KSPPS BMT BUS Di Kudus

Human Relations dalam suatu organisasi merupakan hubungan antara orang-orang yang berkomunikasi dimana terdapat hubungan psikologis di dalamnya yang amat mendalam. Hubungan manusiawi juga merupakan suatu komunikasi karena sifatnya yang berorientasi pada perilaku seperti bagaimana bersikap, memberi pendapat, atau perilaku seseorang. Hubungan manusiawi akan selalu dibutuhkan oleh karyawan karena berfungsi sebagai makhluk pribadi dan makhluk sosial yang membutuhkan orang lain untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan hidupnya. Hubungan yang harmonis juga akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan dalam hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sri Mulyani (2019) variabel *human relations* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan.⁴³ Hasil penelitian tersebut sama dengan yang dilakukan oleh Muhammad Teguh Nuryadin, dkk (2019) yang menyatakan bahwa variabel hubungan antar karyawan berpengaruh dominan terhadap kinerja mantri.⁴⁴ Penelitian tersebut juga diperkuat oleh Bobby Hendra Widodo dan Febsri Susanti (2018) yang menyatakan bahwa variabel *human*

⁴² Ninin Non Ayu Salamah, 'Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu' (Universitas PGRI Palembang, 2012).

⁴³ Sri Mulyani, 'Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan', *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 1.1 (2019).

⁴⁴ Muhammad Teguh Nuryadin, Riswan Yunida, and Shinta Febiyansari, 'Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Samudera Banjarmasin', *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3.1 (2019), hal.11–18 <<https://doi.org/10.31602/atd.v3i1.1707>>.

relations berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap etos kerja karyawan.⁴⁵ Sedangkan pada penelitian Frischa Dwi Suryani dan Tony Seno Aji (2020) menyatakan bahwa variabel *human relations* tidak berpengaruh terhadap etos kerja karyawan.⁴⁶ Berdasarkan penjelasan tersebut hipotesis yang dapat dirumuskan yaitu:

H2 : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara *human relations* terhadap etos kerja karyawan.



⁴⁵ Boby Hendra Widodo and Febsri Susanti, 'Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . Pelindo Teluk Bayur Padang)', *Jurnal Ekonomi*, 13 (2018). 13

⁴⁶ Frischa Dwi Suryani and Tony Seno Aji, 'Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, Vol.3 No.3 (2020),