

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Etos Kerja

2.1.1.1. Definisi Etos Kerja

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antar manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Tasmara, 2002). Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka (Sinamo, 2002).

Banyak tokoh lain yang menyatakan definisi dari etos kerja. Salah satunya ialah Harsono dan Santoso (2006) yang menyatakan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

Selanjutnya, Hill (1999) menyatakan etos kerja adalah suatu norma budaya yang mendukung seseorang untuk melakukan dan bertanggung jawab

terhadap pekerjaannya berdasarkan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai intrinsik. Berdasarkan pendapat tokoh diatas, dapat dilihat bahwa etos kerja erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dihayati secara intrinsik oleh seseorang. Hal ini diperkuat oleh Hitt (dalam Boatwright & Slate, 2000) yang menyamakan etos kerja sebagai suatu nilai dan menyatakan bahwa gambaran etos kerja seseorang merupakan gambaran dari nilai-nilai yang dimilikinya yang berfungsi sebagai panduan dalam tingkah lakunya.

Cherrington (dalam Boatwright & Slate, 2000) menyimpulkan etos kerja dengan lebih sederhana yaitu etos kerja mengarah kepada sikap positif terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa seseorang yang menikmati pekerjaannya memiliki etos kerja yang lebih besar dari pada seseorang yang tidak menikmati pekerjaannya. Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh Anoraga (2001) yang menyatakan etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja. Jika pandangan dan sikap itu melihat kerja sebagai suatu hal yang luhur untuk eksistensi manusia, maka etos kerja akan tinggi. Sebaliknya, jika melihat kerja sebagai suatu hal yang tidak berarti untuk kehidupan manusia, apalagi kalau sama sekali tidak ada pandangan dan sikap terhadap kerja, maka etos kerja itu dengan sendirinya akan rendah.

2.1.1.2. Faktor-faktor Etos Kerja

Terdapat beberapa faktor internal yang mempengaruhi etos kerja, yaitu:

1. Usia

Menurut hasil penelitian Buchholz's dan Gooding's, pekerja yang berusia di bawah 30 tahun memiliki etos kerja lebih tinggi daripada pekerja yang berusia diatas 30 tahun (dalam Boatwright & Slate, 2000).

2. Jenis kelamin

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Boatwright dan Slate (2000), wanita memiliki etos kerja yang lebih tinggi dari pada pria.

3. Latar belakang pendidikan

Hasil penelitian Boatwright dan Slate (2000) menyatakan bahwa etos kerja tertinggi dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan S1 dan terendah dimiliki oleh pekerja dengan latar belakang pendidikan SMU.

4. Lama bekerja

Menurut penelitian Boatwright dan Slate (2000) mengungkapkan bahwa pekerja yang sudah bekerja selama 1-2 tahun memiliki etos kerja yang lebih tinggi dari pada yang bekerja dibawah 1 tahun. Semakin lama individu bekerja, semakin tinggilah kemungkinan individu untuk memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan. Kedua hal diatas akan membentuk persepsi seseorang terhadap kualitas kehidupan bekerjanya (Walton, dalam Kossen 1986).

Selain faktor-faktor internal di atas, terdapat pula faktor eksternal yang mempengaruhi etos kerja karyawan yaitu :

1. Budaya

Masyarakat yang memiliki system budaya maju akan memiliki etos kerja yang lebih tinggi daripada masyarakat yang memiliki system budaya yang tidak maju (Rosmiani, 1996).

2. Sosial Politik

Etos kerja yang dimiliki suatu masyarakat sangat tergantung kepada ada tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh (Soewarso, Subagyo dan Utomo, dalam Rosmiani 1996).

3. Kondisi Lingkungan Geografis

Lingkungan alam yang mendukung, mempengaruhi manusia yang ada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut (Suryawati, Dharmika, Namiarhi, Putri dan Weda, dalam Rosmiani, 1996). Kondisi lingkungan inilah yang akan mempengaruhi bagaimana persepsi seseorang terhadap kualitas kehidupan bekerjanya. (Walton, dalam Kossen 1986).

4. Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja yang dimiliki masyarakat, dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh (Soewarso, Subagyo dan Utomo, dalam Rosmiani,1996).

2.1.1.3. Indikator Etos Kerja

Menurut Tasmara (2002), etos kerja karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Menghargai waktu

Individu yang mempunyai etos kerja tinggi memandang waktu sebagai sesuatu yang sangat bermakna dan sebagai wadah produktifitasnya.

2. Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan atau tekanan (*pressure*).

3. Keinginan untuk mandiri

Individu yang mempunyai etos kerja tinggi selalu berusaha mengaktualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri.

4. Penyesuaian

Individu dengan etos kerja tinggi cenderung dapat menyesuaikan diri dengan baik dalam lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan atau bawahan.

2.1.2. *Human Relation*

2.1.2.1. Definisi Human Relation

Human relation merupakan unsur dalam manajemen sumberdaya manusia yang menciptakan suatu komunikasi diantara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat atau perilaku yang saling pengertian didalam melaksanakan pekerjaan (Jalaluddin, 1999). Menurut Effendy (1993) *human relations* terdapat dua pengertian yaitu *human relations* dalam arti luas dan *human relations* dalam arti sempit. *Human relations* dalam arti luas yaitu komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan, sehingga menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan hati pada kedua belah pihak. Sedangkan *human relations* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kekerjaan (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

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 (Saputro, 2017).

Landasan bagi hubungan karyawan yang baik adalah kebijaksanaan personalia yang logis yang mendorong perusahaan untuk memberikan pekerjaan yang teratur, kondisi pekerjaan yang baik, upah yang memadai, kesempatan untuk memperoleh kemajuan, penghargaan terhadap prestasi, pengawasan yang baik, kesempatan untuk mengemukakan pendapat serta keuntungan yang diinginkan kepada para karyawan. Kebijakan kepuasan kepada karyawannya sehingga mereka akan memberikan usaha kecakapan dan kesetiiaannya secara maksimum kepada perusahaan tersebut (Moore, 2005).

2.1.2.2. Faktor-faktor pendukung Human Relation

Faktor-faktor yang melatarbelakangi manusia dalam human relation menurut Effendy (1993) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pembawaan dan Faktor Lingkungan

Ada dua faktor yang menentukan sifat tabet manusia yakni pembawaan sejak ia dilahirkan dan lingkungan hidupnya. Sifat-sifat tersebut adalah warisan dari orang tuanya dan nenek moyangnya. Sifat-sifat tersebut terpengaruhi oleh 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 lingkungannya daripada diri sendiri, lebih mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan sendiri. Orang semacam ini umumnya berhati terbuka, gembira,

ramah-tamah, lancar dalam pergaulan, dan memancarkan sikap hangat, sehingga cepat mendapat banyak kawan. Intravert merupakan tipe orang yang lebih mementingkan dirinya sendiri daripada kepentingan umum. Seorang intravert biasanya pendiam, egois, suka merenung, senang mengasingkan diri, tidak pandai bergaul. Ambivert merupakan tipe orang yang mangantarai antara tipe extravert dan intravert.

Dengan demikian para manajer atau pemimpin perlu mengetahui dan memahami sifat karyawannya yang berbeda-beda. Sehingga akan memudahkan memecahkan masalah yang dihadapi para karyawan. Baik masalah pada rumah tangganya maupun masalah yang ada ditempat kerjanya. Dengan berhasilnya memecahkan masalah para karyawan, berarti seorang manajer telah sukses melaksanakan human relation (Effendy, 1993).

Kunci aktivitas *human relation* adalah motivasi. Memotivasikan para karyawan untuk bekerja giat berdasarkan kebutuhan mereka secara memuaskan, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan hidup keluarganya sehari-hari, kebahagiaan keluarganya, kemajuan dirinya sendiri, dan lain sebagainya. Selain itu bentuk motivasi lain dengan melakukan komunikasi dengan para karyawannya secara manusiawi untuk memotivasi mereka bekerja bersama-sama, sehingga hasilnya akan memuaskan di samping mereka bekerja dengan hati puas (Effendy, 1993).

2.1.2.3. Indikator Human Relation

Menurut Jalaluddin (1999), *human relation* dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk bekerjasama

Kebutuhan disini adalah adanya kebutuhan untuk bekerjasama di dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dilakukan baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawan.

2. Kesiapan mental

Karyawan perlu memiliki kesiapan mental seperti tekanan didalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau menjalankan suatu pekerjaan yang baru dari atasan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Pengendalian emosional

Pengendalian emosional adalah dimana seorang karyawan mampu mengontrol emosi yang sedang dialaminya agar tidak mengganggu di dalam pekerjaannya sehingga suasana bekerja menjadi tenang dan menyenangkan.

4. Latar belakang budaya

Latar belakang budaya adalah dimana didalam bekerja perlu adanya saling menghormati antara karyawan maupun antara atasan dengan bawahan tanpa membedakan ras, agama, suku dan lain-lainnya. Sehingga suasana kerja akan terasa nyaman dan terasa seperti satu keluarga.

2.1.3. Kondisi Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Definisi Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2016), Kondisi lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada disekitar karyawan, yang keberadaannya dapat mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung

terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (Sulistiyani, 2009). Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2012). Selain itu, menurut Potu (2013) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Josephine (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan ditempat kerja. Segala sesuatu yang berada ditempat kerja merupakan lingkungan kerja. Karyawan berada didalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. 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 mempengaruhi karyawan sehingga langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi produktifitas perusahaan (Budianto, 2015).

2.1.3.2. Faktor-faktor Kondisi Lingkungan Kerja

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi dalam terbentuknya sebuah kondisi lingkungan kerja sehingga perlu adanya sebuah perhatian yang lebih terhadap lingkungan kerja karena lingkungan kerja sendiri adalah salah satu aspek yang mempengaruhi pekerjaan di dalam sebuah perusahaan. Menurut

(Sedarmayanti, 2012), berpendapat ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dalam terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja , yaitu:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

2.1.3.3. Jenis-jenis Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada secara tidak langsung atau langsung dapat mempengaruhi kerja karyawan di tempat kerja karyawan. Seperti pewarnaan, penerangan, sirkulasi udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu hubungan kerja atau keadaan yang berkaitan dengan atasan dan karyawan maupun hubungan dengan sesama karyawan. Maka demikian karyawan harus melakukan hubungan baik antar sesama karyawan, bawahan ataupun atasan, karena semua saling membutuhkan.

Terbentuknya hubungan kerja yang baik sangatlah berpengaruh bagi psikologis karyawan, contoh yang meliputi lingkungan kerja non fisik yaitu struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

2.1.3.4. Indikator Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut (Afandi, 2016):

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.

2. Ruang kerja yang lapang

Ruang kerja yang lapang dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.

3. Ventilasi yang baik

Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.

4. Tersedianya tempat ibadah

Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.

2.1.4. Komunikasi

2.1.4.1. Definisi Komunikasi

Secara etismologis atau menurut asal katanya, istilah komunikasi berasal dari bahasa latin *communication* dan pendekatan ini bersumber pada communis. Arti kata komunis disini adalah sama, dalam arti kata sama makna, yaitu sama makna mengenai suatu hal (Widjaja, 2000). Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2002).

Komunikasi merupakan wujud interaksi individu dengan lingkungan sekitar, tanpa menganal batasan medium maupun perbedaan lainnya, (Shanon dan Weaver dalam Wiryanto, 2004: 23). Dalam pandangan (De Vitto, 1998), proses interaksi individu dengan lingkungan sekitar, dengan peran pemberi umpan dan penerimanya, mampu dinamakan sebagai komunikasi interpersonal.

Komunikasi berlangsung apabila antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi terdapat kesamaan makna mengenai suatu hal yang dikomunikasikan (Widjaja, 2000). Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa, jika seseorang mengerti tentang sesuatu yang dinyatakan orang lain kepadanya, maka komunikasi berlangsung. Dengan demikian hubungan antara mereka itu bersifat komunikatif. Sebaliknya jika ia tidak mengerti, komunikasi tidak akan

berlangsung. Dengan demikian hubungan antara orang-orang tersebut dikomunikatif.

Komunikasi dalam organisasi dapat terjadi dalam bentuk kata-kata yang ditulis atau diucapkan, gesture, atau simbol visual yang menghasilkan perubahan tingkah laku di dalam organisasi, baik antara manajer-manajer, karyawan-karyawan, dan asosiasi yang terlibat dalam pemberian ataupun mentransfer komunikasi. Hasil akhirnya adalah pertukaran informasi dan pengiriman makna atau proses aktivitas komunikasi dalam organisasi (Vardiansyah, 2004). Secara spesifik aktivitas komunikasi organisasi ada 3 (tiga), yaitu (Pace & Faules, 2005):

1. Operasional Internal, yaitu menstrukturkan komunikasi yang dijalankan dalam sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan-tujuan kerja.
2. Operasional Eksternal, yaitu struktur komunikasi dalam organisasi yang berkonsentrasi pada pencapaian tujuan-tujuan kerja yang dilaksanakan oleh orang dan kelompok diluar organisasi.
3. Personal, yaitu semua perubahan insidental dan informasi, serta perasaan yang dirasakan oleh manusia yang berlangsung kapan saja mereka bersama.

2.1.4.2. Fungsi Komunikasi

Dalam suatu organisasi komunikasi yang baik sangat dibutuhkan, agar pencapaian tujuan-tujuan organisasi terwujud. Ada beberapa fungsi komunikasi, yaitu:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku organisasi. Fungsi ini berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan mengenai

keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai dalam organisasi.

2. Komunikas berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai. Fungsi ini berjalan ketika pimpinan ingin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi. Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok organisasi ini merupakan mekanisme fundamental dimana masing-masing anggota organisasi dapat menunjukkan kekecewaan ataupun rasa puas mereka terhadap organisasi.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil suatu keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan (Sopiah, 2008).

2.1.4.3. Arah Komunikasi

Berdasarkan fungsinya, komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi terdiri dari beberapa arah komunikasi, antara lain (Robbins & Timothy, 2008):

1. Komunikasi Ke bawah, komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam organisasi ketingkatan yang lebih rendah. Komunikasi inilah yang digunakan oleh para atasan kelompok dan manajer untuk menetapkan tujuan, menyampaikan instruksi, menginformasikan kebijakan prosedur kepada pegawai, menunjukkan persoalan yang membutuhkan perhatian, dan menawarkan umpan balik mengenai kinerja.

2. Komunikasi Ke atas, komunikasi keatas mengakir menuju tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada orang-orang yang memegang kekuasaan, memberikan mereka informasi mengenai proses pencapaian tujuan, dan menyampaikan masalah-masalah terkini dalam pekerjaan.
3. Komunikasi lateral, komunikasi ini terjadi antara anggota dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan yang sama, antar manajer pada tataran yang sama, atau di antara individu-individu yang setara secara horizontal.

2.1.4.4. Indikator Komunikasi

Menurut Handoko (2002) indikator komunikasi antara lain:

1. Pemahaman
Suatu kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang disampaikan oleh komunikator.
2. Kesenangan
Apabila proses komunikasi berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Maka akan timbul kesan yang menarik.
3. Pengaruh pada sikap
Tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan sebaliknya.

4. Hubungan yang semakin baik

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seperti memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok maka hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan. Misal kerja sama semakin baik, sehingga menghasilkan kinerja yang luar biasa.

2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Menurut data yang diperoleh dari jurnal terdahulu sebagai referensi, dapat disimpulkan ada beberapa hasil penelitian terdahulu diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasilnya
1	Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai: Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Ciamis. (Yuliani, 2017)	Y : Etos kerja X1: Human relatiaon X2: Kondisi Fisik Lingkungan kerja	1. Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja 2. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja
2	Pengaruh Human Relationship, Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Sulut Dan Gorontalo. (Taroreh & Lumintang, 2020)	Y : Etos kerja X1: Human relatiaonship X2: Lingkungan kerja fisik X3: komunikasi	1. Human Relationship tidak berpengaruh terhadap etos kerja 2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja 3. Komunikasi tidak

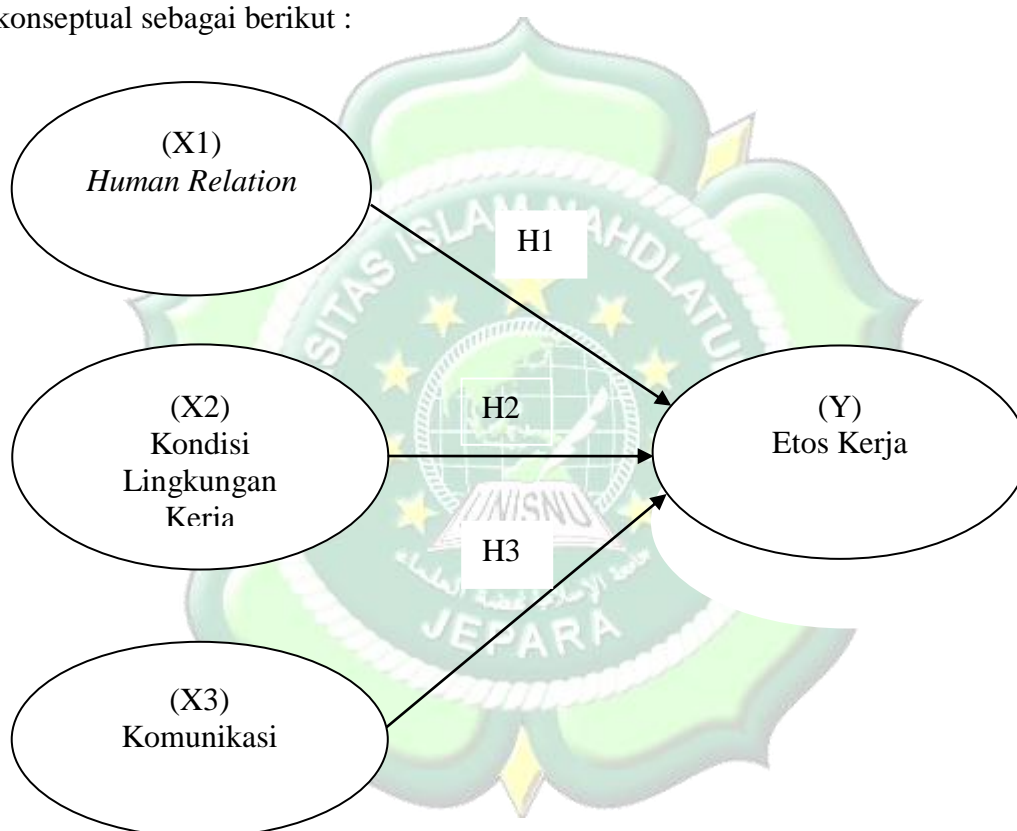
			berpengaruh terhadap etos kerja
3	Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Kantor Unit Layanan Pengadaan (Ulp) Woha. (Suryadin, 2020)	Y : Etos kerja X1: Human relatiaon X2: Kondisi Lingkungan kerja	1. Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja 2. Kondisi Lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja
4	Analisis Dampak Human Relation Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Makassar. (Rini Oktaviani Najib, 2018)	Y : Etos kerja X1: Human relatiaon X2: Lingkungan kerja Fisik	1. Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja 2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja
5	Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Pppaud Dan Dikmas Jawa Tengah. (Setyoningrum & Suminar, 2017)	Y : Etos kerja X1: Komunikasi	1. Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja
6	Pengaruh Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Jakarta. (Siti Nazla Zakiyah, 2017)	Y : Etos kerja X1: Kondisi Fisik Lingkungan kerja X2: kepemimpinan	1. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja
7	Analisis Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi Rsu. Dr. M. Djamil Padang. (Sepris Yonaldi, Henny	Y : Etos kerja X1: Human relatiaon X2: Kondisi Lingkungan kerja	1. Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja 2. Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan

	Sjafitri, 2018)		terhadap etos kerja
8	Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Pelindo Teluk Bayur Padang). (Widodo & Susanti, 2017)	Y : Etos kerja X1: Human relation X2: Lingkungan kerja	1. Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja 2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja
9	Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt Karunia Adijaya Mandiri Semarang. (Saputro, Galih Adi Fathoni, 2017)	Y : Etos kerja X1: Human relation X2: Kondisi Fisik Lingkungan kerja	1. Human relation tidak berpengaruh terhadap etos kerja 2. Kondisi Fisik Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap etos kerja
10	Pengaruh Hubungan Antar Karyawan, Kondisi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pt. Korin Surabaya. (Evendi, Mamak M Balafif, 2018)	Y : Etos kerja X1: Hubungan Antar karyawan X2: Kondisi Lingkungan kerja X3: Disiplin Kerja	1. Hubungan Antar karyawan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja 3. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja
11	The Correlation Between Supervision Of Headmaster And Interpersonal Communication With Work Ethos Of The Teacher. (Kristiawan & Lian, 2019)	Y : Working Ethos X1: Headmaster's Supervision X2: interpersonal Communication	1. that there is a significant correlation between Supervision of head master (X1) 2. that there is a significant Interpersonal Communication (X2) with work Ethos (Y)

Sumber : Penelitian terdahulu

2.3. Kerangka Penelitian Teoritis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh dari Human Relation (X1), Kondisi Lingkungan Kerja (X2) dan Komunikasi (X3) terhadap Etos Kerja (Y). Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4. Perumusan Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karenanya rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk

kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2008). Hipotesis disusun berdasarkan kerangka penelitian teoritis yang telah diuraikan di atas yaitu :

2.4.1. Hubungan Human Relation terhadap Etos Kerja

Dari hasil penelitian terdahulu peneliti dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut dengan hasil dari peneliti sebelumnya yaitu menurut (Yuliani, 2017) Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryadin, 2020) yang mengatakan bahwa human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, Namun dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Saputro, Galih Adi Fathoni, 2017) memperoleh hasil yang berbeda human relation tidak berpengaruh terhadap etos kerja. Sehingga disusun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Human Relation berpengaruh terhadap Etos Kerja

2.4.2. Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja

Dari hasil penelitian (Sepris Yonaldi, Henny Sjafitri, 2018) menjelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, dalam penelitian yang dilakukan (Evendi, Mamak M Balafif, 2018) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, tetapi penelitian lain yang dilakukan oleh (Widodo & Susanti, 2017) memiliki hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja . Sehingga dapat disusun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2 : Kondisi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Etos Kerja

2.4.3. Hubungan Komunikasi terhadap Etos Kerja

Dalam Merumuskan hipotesis ketiga juga mengacu pada hasil dari penelitian terdahulu. Menurut penelitian (Setyoningrum & Suminar, 2017) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja, dan hasil yang berbeda di dinyatakan oleh (Taroreh & Lumintang, 2020) dengan hasil yaitu komunikasi tidak berpengaruh terhadap etos kerja. Sehingga disusun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3 : Komunikasi berpengaruh terhadap Etos Kerj

