

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Mondy (2008: 4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. konsekuensinya, para manajer di setiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Pada dasarnya semua manjer membuat sergala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain ini memerlukan msdm yang efektif. Para individu yang berurusan dengan masalah-masalah dengan sumber daya manusia menghadapi sejumlah besar tantangan, mulai dari tenaga kerja yang berubah secara terus menerus hingga peraturan-peraturan pemerintah yang selalu ada.

Menurut hasibuan (2003: 10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Moses N. kiggundu (1989) dalam Ambar teguh sulistyani dan rosidah (2003: 2), Menyatakan bahwa MSDM adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi, masyarakat, bangsa, dan internasional yang efektif.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Maryati (2014: 8) Fungsi-fungsi manajemen, secara umum ada empat fungsi manajemen yaitu :

a. Perencanaan (planning)

Adalah merupakan langkah awal yang sangat penting, karna tujuan yang telah ditetapkan tersebut selanjutnya akan menjadi pedoman dan acuan dalam kegiatan berikutnya.

b. Pengorganisasian (organizing)

Adalah menetapkan tujuan dan membuat program cara pencapaiannya, selanjutnya manajer harus segera menata dan merancang pengelolaan sarana dan sumber daya yang dimiliki secara optimal.

c. Pengarahan (directing)

Adalah jalannya organisasi supaya sampai tujuan, mengajak atau menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk melakukan kegiatan mengarah pada tujuan dengan lebih efektif dan efisien.

d. Pengendalian (controlling)

Adalah menetapkan standar prestasi, mengukur prestasi yang dicapai dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, lalu mengambil tindakan untuk koreksi pada prestasi yang tidak memenuhi standar.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya tidak hanya bagaimana seseorang pimpinan mengetahui potensi karyawan, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya karyawan yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Seperti yang berkaitan dengan penelitian ini *human relation*, lingkungan kerja, termasuk didalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.3. Human Relation

2.1.3.1 Pengertian Human Relation

Priharti (2019:43) perusahaan merupakan hal yang penting karena jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan. Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima oranglain diluar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja dan juga prestasi kerja karyawan sehingga dengan terciptanya prestasi akan mempengaruhi hasil pekerjaannya.suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan yang ada di luar perusahaan atau yang disebut dengan lingkungan sekitar.

Susanto (2014: 161) *Human relation* merupakan hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama.

2.1.3.2 Hambatan Dalam Human Relation

Widodo (2020: 3) mengatakan hambatan dalam hubungan antar manusia pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu :

1. Objektif

Adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan.

2. Subjektif

Adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi.

2.1.3.3 Indikator *Human Relation*

Effendy (2018: 76), mengemukakan bahwa indikator-indikator dari *human relation* terdiri dari :

1. Komunikasi

adalah saluran dalam organisasi kerja untuk mempengaruhi serta mekanisme untuk melakukan perubahan. Masalah komunikasi dalam organisasi dinilai sebagai sesuatu yang sangat menentukan maju mundurnya organisasi.

2. Partisipasi

Partisipasi merupakan segi yang penting dalam organisasi karena secara potensial dapat mengakibatkan peningkatan produktivitas, memperbaiki kualitas kerja, mengurangi ketegangan dan dapat menerima perubahan yang terjadi.

3. Hubungan konseling

Hubungan konseling adalah salah satu bentuk hubungan manusiawi dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruksi sifat tabiat manusia.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas dapat disimpulkan jika *human relation* merupakan interaksi antara seorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi keorganisasian. *Human relation* merupakan jembatan penghubung yang menghubungkan antara atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan, bawahan dengan atasan dan bawahan dengan bawahan.

Untuk menciptakan kepuasan dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Eriyanto(2019:84). Lingkungan kerja adalah suatu keadaan sekitar dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, lingkungan juga mempengaruhi kondisi psikologi sehingga mendorong karyawan dalam setiap pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang lebih optimal.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, bukan berasal dari internal karyawan. Tetapi lingkungan kerja mampu mempengaruhi pegawai dalam kinerjanya. Lingkungan yang kotor, suhu udara yang terlalu lembab dan panas, ruang kerja yang kotor dan tidak tertata dengan rapi, serta tidak adanya keamanan di sekitar tempat kerja, Mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan mempengaruhi konsentrasinya dalam bekerja. jurnal (nitisemito:2000:183).

2.1.4.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, dalam Maryati (2014: 140) antara lain yaitu :

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Kondisi kerja yang dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan bekerja lebih baik, lebih teliti sehingga hasil kerja karyawan tersebut mempunyai kualitas yang lebih baik.

2. Temperature di tempat kerja

Kondisi kerja yang dimaksud udara yang baik atau bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja. Selain itu udara yang bersih dan segar dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kesan baik bagi tamu.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kondisi kerja yang dimaksud sedikitnya kadar air dalam udara berpengaruh positif dalam meningkatkan kualitas kerja pada karyawan.

4. Kebisingan di tempat kerja

Kondisi kerja yang dimaksud seringkali menggunakan alat-alat kerja yang sistem operasinya menimbulkan suara bising. Misalnya suara mesin pabrik, suara diesel, suara alat ketik, secara bising akan berpengaruh buruk terhadap fisik karyawan, dan secara tidak langsung akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

5. Getaran mekanis di tempat kerja

Kondisi kerja yang dimaksud gerakan teratur dari benda atau media dengan keseimbangan. Agar tidak mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja, dan tidak menyebabkan gangguan kesehatan.

6. Bau-bauan di tempat kerja

Kondisi kerja yang dimaksud dalam ruang kerja perusahaan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Selain bau mempunyai efek gangguan kenyamanan, pembakaran dan penyerapan dilakukan agar mengendalikan bau yang ada di lingkungan kerja.

7. Tata warna di tempat kerja

Kondisi kerja yang dimaksud dalam ruang kerja perusahaan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Selain warna mempunyai efek dari segi psikologis, pemilihan warna juga akan mempunyai hubungan yang erat dengan sistem penataan penerangan dalam ruang kerja, terutama untuk sistem penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur/pemantul sinar.

8. Dekorasi di tempat kerja

Kondisi kerja yang dimaksud kelancaran aktivitas pekerjaan kantor, rasa kepuasan karyawan dan pelanggan (tamu) sangat ditentukan oleh penataan ruang kantor. Semakin baik tata ruangnya, semakin memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja serta meningkatkan produktivitas kerja.

9. Musik di tempat kerja

Kondisi kerja yang dimaksud penggunaan musik di kantor dimungkinkan namun tergantung dari kondisi lingkungan kerja serta selera karyawan dalam kantor tersebut. Musik bisa menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi, namun sebaliknya bias juga mengganggu jika pemilihan jenis musik tidak tepat.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:21) bahwa indikator yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan cahaya

Adalah kondisi kerja yang dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan bekerja lebih baik, lebih teliti sehingga hasil kerja karyawan tersebut mempunyai kualitas yang lebih baik.

2. Suhu udara

Adalah kondisi kerja yang dimaksud udara yang baik atau bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja. Selain itu udara yang bersih dan segar dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kesan baik bagi tamu.

3. Suara bising

Adalah kondisi kerja yang dimaksud seringkali menggunakan alat-alat kerja yang sistem operasinya menimbulkan suara bising. Misalnya suara mesin pabrik, suara diesel, suara alat ketik, secara bising akan berpengaruh buruk terhadap fisik karyawan, dan secara tidak langsung akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

4. Keamanan kerja

Adalah guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

5. Hubungan karyawan

Adalah lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja.

6. Getaran mekanis

Adalah getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke suhu tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan, secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh seperti : konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, di antaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang.

7. Bau-bauan

Adalah pencemaran disekitar tempat kerja karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja.

8. Tata Warna

Adalah tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi

Adalah dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

2.1.5 Etos Kerja

2.1.5.1 Pengertian Etos Kerja

Menurut Sinamo (2005: 157) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemiliknya. yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak di capai, termasuk karakter Eriyanto (2019: 83) mengatakan bahwa etos kerja adalah perilaku atas kehendak kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Dapat dilihat pernyataan di muka bahwa etos kerja mempunyai dasar nilai-nilai yang mana dari nilai-nilai itulah yang membentuk etos kerja masing-masing pribadi khususnya dalam bekerja.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Etos Kerja

Menurut sinamo (2005: 157) adapun etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Agama
- b. Budaya
- c. Sosial politik
- d. Kondisi lingkungan/geografis
- e. Pendidikan
- f. Struktur ekonomi
- g. Motivasi intrinsik individu

2.1.5.3 Indikator Etos Kerja

Hartatik (2014:160) indikator etos kerja sebagai berikut :

1. Kesadaran

Merupakan suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mengelola emosional secara efektif.

2. Semangat

Merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

3. Disiplin kerja

Adalah disiplin suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4. Inisiatif

Adalah kesadaran melalui ide-ide menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal.

5. Produktif

Adalah manfaat bagis suatu keadaan tertentu untuk mengubah paradigma di perusahaan.

6. Wawasan

Adalah wawasan yang luas, seorang menjadi manusia yang bijaksana. Mampu membuat pertimbangan yang tepat, serta setiap keputusann lebih mendekati kepada tingkat presisi (ketepatan) yang terarah dan benar.

2.3 Teori Hubungan

1. *Human Relation*(X1) terhadap Etos Kerja (Y) yaitu :

Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Menurut Hasibuan (2013:137), hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama, tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Menurut Anong (2010:56), hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. Menurut Anong (2010:84), *human relation* dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain tindakan social, kontak sosial dan komunikasi sosial.

2. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Etos Kerja (Y) yaitu :

Menurut Sulistiyani (2009), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti (2011:68), faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah penerangan atau cahaya ditempat kerja, temperatur ditempat kerja,

kelembapan ditempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan ditempat kerja, getaran mekanis ditempat kerja, bau-bauan ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, dekorasi ditempat kerja, musik ditempat kerja dan keamanan di tempat kerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang sejenis pernah dilakukan oleh Anggeraini (2020) penelitian yang berjudul “Pengaruh Hubungan Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Asahan” Penelitian yang telah dilakukan dengan analisis data menggunakan uji hipotesis data yaitu uji F dan uji T. Uji F (simultan) sub struktur 1 diketahui bahwa sebesar 55,233 dengan nilai (sig)=0,000. Nilai probabilitas dengan tingkat kepercayaan 95% adalah : 0,05. Oleh karna itu probabilitas > nilai sig (0,05>0,000), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu hubungan individu dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap etos kerja. Besarnya koefisien determinan R^2 = 0,571 atau 57,1% hal ini menunjukkan pengaruh variabel hubungan individu dan lingkungan kerja terhadap etos kerja dan sisannya sebesar 0,429 = 42,9% merupakan pengaruh variabel lain. Sedangkan uji T (parsial) sub struktur 1 menyatakan bahwa nilai sig 0,000. Diketahui nilai probabilitas dengan tingkat kepercayaan 95% adalah : 0,05. Oleh karna nilai probabilitas > dari nilai sig (0,05> 0,000), maka H_0 di tolak dan menerima H_a yaitu bahwa hubungan individu berpengaruh terhadap etos kerja.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh susanti (2020), penelitian yang berjudul “Pengaruh *Human Relation* (Hubungan Antar Manusia), Lingkungan

Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Pelindo Teluk Bayur Padang). Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t table, apabila nilai t hitung > dari t tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak. Namun, jika nilai t hitung < dari t tabel maka H_a ditolak dan H_o diterima. sedangkan uji F yang diketahui nilainya sebesar 22.872 dan nilai signifikan sebesar 0,05. Hal ini berarti nilai signifikan f tabel kecil dari 0,05 ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara *human relation* dan kesempatan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *human relation* dan etos kerja secara bersama-sama.

Rukmana (2010), dengan judul “Analisis Pengaruh *Human Relation* (hubungan antar manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal”. Alat analisis data yang digunakan regresi linier berganda dengan hasil uji F dan uji T, uji F menerangkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) signifikan terhadap iklim organisasi (X2), budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (X2), serta iklim organisasi (Y) terhadap kinerja karyawan (X2). Uji T menerangkan adanya pengaruh signifikan secara parsial dari variabel budaya organisasi terhadap iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu Terhadap Proposal Skripsi Penulis

No	Nanama, Tahun Penulis	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan	
2	Susanti, 2020	Pengaruh Human Relation (Hubungan antar manusia) lingkungan kerja terhadap etos kerja Karyawan (studi kasus) Pada PT. Pelindo teluk bayur padang)	<ul style="list-style-type: none"> - Uji T, Nilai T Hitung Akan Dibandingkan Dengan Nilai T Tabel, Apabila Nilai T Hitung > Dari T Tabel Maka Ha Diterima Dan Ho Ditolak. Namun, Jika Nilai T Hitung < Dari T Tabel Maka Ha Ditolak Dan Ha Ditolak Dan Ho diterima - Uji F Yang Diketahui Nilainya Sebesar 22.872 Dan Nilai Signifikan Sebesar 0,05. Hal Ini Berarti Nilai Signifikan F Tabel Kecil Dari 0,05 Ini Menuntukan Ada Pengaruh Signifikan Antara Human Relation Dan Kesempatan Terhadap Turnover Intention, Sehingga Hipotesis Yang Mennyatakan Bahwa Human Relation Dan Etos Kerja Secara Bersama-Sama. 	1	Anggeraini, 2020	Pengaruh H Individu D Lingkungan Terhadap E Dan Kinerja Dinas Prtan Kabupaten

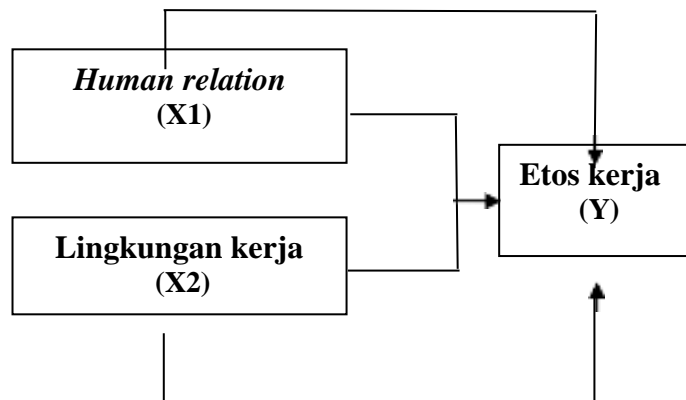
			<p>- Analisis R2 Pengaruh Human Relation Dan Etos Kerja Terhadap Kondisi Fisik Lingkungan Besarnya Sebesar 0,529, Yang Mempunyai Arti Bahwa Kondisi Fisik Lingkungan Dijelaskan Oleh Variabel Human Relation Dan Etos Kerja Sebesar 55%, Sedangkan Sebesar 45% Dijelaskan Oleh Variabel Lain Yang Tidak Diteliti Penelitian Ini Yang Menyatakan Bahwa Human Relation Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Etos Kerja.</p>			
--	--	--	--	--	--	--

--	--	--	--	--	--	--

3	Rukmana, 2010	Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal	<ul style="list-style-type: none"> - Uji F Menerangkan Bahwa Variabel Budaya Organisasi (X1) Signifikan Terhadap Iklim Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (X2), Serta Iklim Organisasi (Y) Terhadap Kinerja Karyawan(X2). - Uji T Menerangkan Adanya Pengaruh Signifikan Secara Parsial Dari Variabel Budaya Organisasi Terhadap Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 	<p>1. Pengumpulan Data</p> <ul style="list-style-type: none"> - Primer - Sekunder
---	------------------	---	---	---

2.5 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini membahas mengenai etos kerja pada suatu perusahaan yang dimiliki karyawan perusahaan tersebut, para karyawan bekerja dengan sepenuh hati yang dipengaruhi oleh *human relation*, lingkungan kerja. *Human relation* merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak kan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem dan alat-alat pendukung. Gambaran kerangka pemikiran ini dapat lebih jelas dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

..... :Parsial

----- :Simultan

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga ada dampak *human relation*, lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap etos kerja karyawan di PTP.Mitra Ogan karang dapu Baturaja
2. Diduga variabel lingkungan kerja mempunyai dampak yang dominan terhadap etos kerja karyawan di PTP.Mitra Ogan karang dapu Baturaja