

---

## Pengaruh Etos Kerja Dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung

Ni Luh Gede Novita Dewi <sup>(1)</sup>

I Gusti Ayu Wimba <sup>(2)</sup>

IA. Mashyuni <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,  
Email : opiknovita5@gmail.com

### ABSTRACT

*This study aims to determine how the influence of work ethic and human relation on employee performance at PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung. This research was conducted at PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung with the number of respondents taken as many as 45 employees. Data was collected through observation, interviews, documentation, literature, and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression model. Based on the results of the study, it was found that: (1) the effect of work ethic on performance was positive and significant, (2) the influence of human relation on performance was positive and significant, (3) the effect of work ethic and human relation on performance was positive and significant. Suggestions that can be given in this study are PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung needs to develop a work system, provide training to employees in providing excellent service to clients and provide employees with completing work.*

**Keywords:** *Work Ethic; Human Relation; Employee performance*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja dan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung. Penelitian ini di lakukan di PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung dengan jumlah responden yang diambil sebanyak 45 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) pengaruh etos kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, (2) pengaruh *human relation* terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, (3) pengaruh etos kerja dan *human relation* terhadap kinerja adalah positif dan signifikan. Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung perlu mengevaluasi sistem kerja, memberikan pelatihan kepada karyawan dalam memberikan pelayanan yang prima kepada klien dan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Kata kunci:** *Etos Kerja; Human Relation; Kinerja Karyawan*

---

## Pendahuluan

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam upaya suatu perusahaan mendapatkan laba dan memenangkan persaingan. Pesatnya pertumbuhan perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang mampu dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas.

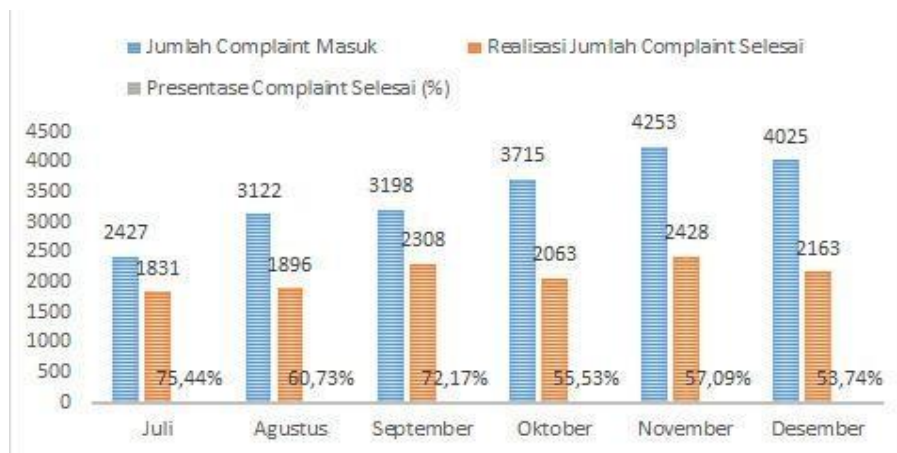
Faktor etos kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana kinerja karyawan yang tinggi terbentuk dari etos kerja karyawan yang tinggi pula. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus diupayakan dan dikendalikan serta dilibatkan dengan sungguh-sungguh agar dapat memunculkan etos kerja yang tinggi di dalam suatu perusahaan (Mahayasa, dkk., 2022). Menurut Moehariono (2014) etos kerja dapat diartikan sebagai motivasi kerja yang menggambarkan semangat untuk berprestasi, sehingga dapat tercapai hasil yang maksimal dan memberi kontribusi bagi kemajuan perusahaan.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *human relation* dimana *human relation* merupakan perantara baik antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan dalam berkomunikasi untuk memecahkan masalah ataupun kendala yang dihadapi demi kemajuan dan kelancaran jalannya perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan Effendy (2009). Dapat dikatakan bahwa dengan adanya hubungan yang baik dan suasana yang nyaman antara satu dengan yang lainnya maka akan menimbulkan hubungan yang harmonis sehingga karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara maksimal.

Salah satu perusahaan yang selalu berupaya dalam meningkatkan etos kerja serta *human relation* dengan harapan agar kinerja karyawannya meningkat, sehingga nantinya tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik dan maksimal adalah PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung. PT Albany Corona Lestari merupakan anak perusahaan dari PT Indomarco Prisma (Indomaret) perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa perbaikan toko indomaret. PT Albany Corona Lestari beralamat di jalan Mengwi – Singaraja, Mengwi, Badung, Bali.

PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung dalam menjalankan kegiatan operasionalnya selalu menekankan kepada karyawannya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, namun dalam pelaksanaannya menemukan beberapa kendala tidak optimalnya kinerja karyawan yang diduga disebabkan oleh rendahnya etos kerja dan *human relation*. Kurang maksimalnya kinerja

karyawan didukung dengan adanya *complain online* yang terjadi di PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung selama 6 bulan pada tahun 2019 yang dapat gambarkan sebagai berikut.



### 1. Gambar Grafik Jumlah *Complaint Online* Tahun 2019 Pada PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung

Sumber : Supervisor PT Albany Corona Lestari, (2020)

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa jumlah realisasi penyelesaian *complaint* dari data 6 bulan terakhir tertinggi pada bulan juli yaitu sebesar 75,44% sedangkan pada pada bulan desember menjadi yang terendah yaitu sebesar 53,74%. Permasalahan tersebut mencerminkan kinerja karyawan yang rendah karena belum memiliki etos kerja yang tinggi dan human reation yang baik. Permasalahan lain yang dihadapi pada PT Albany Corona Lestari adalah terkait dengan tingkat absensi karyawan yang disajikan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 1. Data Tingkat Kehadiran Karyawan Per Devisi Dalam 6 Bulan Terakhir Pada Tahun 2019**

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang )	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
Juli	45	23	1.035	35	1.000	3.38%
Agustus	45	23	1.035	50	985	4.83%
September	45	22	990	30	960	3.03%
Oktober	45	23	1.035	10	1.025	0.97%
November	45	22	990	16	974	1.62%
Desember	45	23	1.035	55	980	5.31%
<b>Rata-Rata</b>						<b>3.19%</b>

Sumber : Supervisor PT Albany Corona Lestari, (2020)

Berdasarkan Tabel diatas, dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung dari bulan juli sampai Desember tahun 2019 cenderung tinggi dimana pada bulan desember memiliki tingkat absensi tertinggi diantara 6 bulan di tahun 2019 mencapai nilai 5.31% persen. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat permasalahan di PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung, dimana jika di akumulasikan dari bulan juli

---

sampai dengan desember 2019 dapat disimpulkan nilai rata rata tingkat absensi karyawan yaitu 3.19 persen yang tergolong tidak baik karena lebih dari 3 persen Mudiarta (2011).

Permasalahan terkait dengan *human relation* yang terjadi pada PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung, berdasarkan hasil pengamatan peneliti diketahui bahwa hubungan antar karyawan belum terjalin dengan baik seperti halnya muncul rasa jenuh ditempat kerja dan merasa tidak nyaman bekerja sebagai tim serta tidak tercapainya rasa puas hati dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan diatas maka rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja dan *human relation* terhadap kinerja karyawan pada PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung. Literatur terkait dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

Rivai (2005) mengartikan kinerja karyawan sebagai suatu hasil yang didapatkan karyawan secara keseluruhan dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan *job desc* dalam kurun waktu tertentu sebagai salah satu upaya dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Robert (2006) kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Kehadiran, (5) Kemampuan bekerja sama.

Tasmara (2002) mengartikan etos kerja sebagai loyalitas karyawan yang dicerminkan dari sikap bertanggung jawab dan motivasi berprestasi maupun dorongan untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam mengukur tinggi rendahnya etos kerja karyawan, Salamun (2014) menyebutkan terdapat 6 (enam) indikator etos kerja yaitu: (1) kerja keras, (2) disiplin, (3) jujur, (4) tanggung jawab, (5) rajin, (6) tekun.

Davis (2005) mengartikan *human relation* sebagai jalinan komunikasi di dalam lingkungan kerja antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dengan tujuan menciptakan hubungan yang harmonis yang akan berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Dalam mengukur hubungan antar karyawan ataupun antara karyawan dengan pimpinan, menurut Istijanto (2010) terdapat 4 (empat) indikator yang *human relation* yaitu: (1) hubungan dengan rekan kerja, (2) hubungan dengan atasan, (3) hubungan klien, (4) hubungan dengan masyarakat.

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka mengenai variabel-variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan maka hipotesis padadapat penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Hadiansyah dan Yanwar (2017), Andriani (2018), Markoni dan Fauzan (2015), Pratana dan Abadi (2018), Muasyara *et al.*, (2016), membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut

---

mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Dari uraian tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung.

## 2. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Irnanda *et al.*, (2019), Makmur *et al.*, (2020), Susanti (2014), Rosalina dan Apiska (2018) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *human relation* terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan yang tinggi merupakan cerminan atas hubungan antar karyawan maupun dengan atasan terjalin dengan baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Diduga *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung.

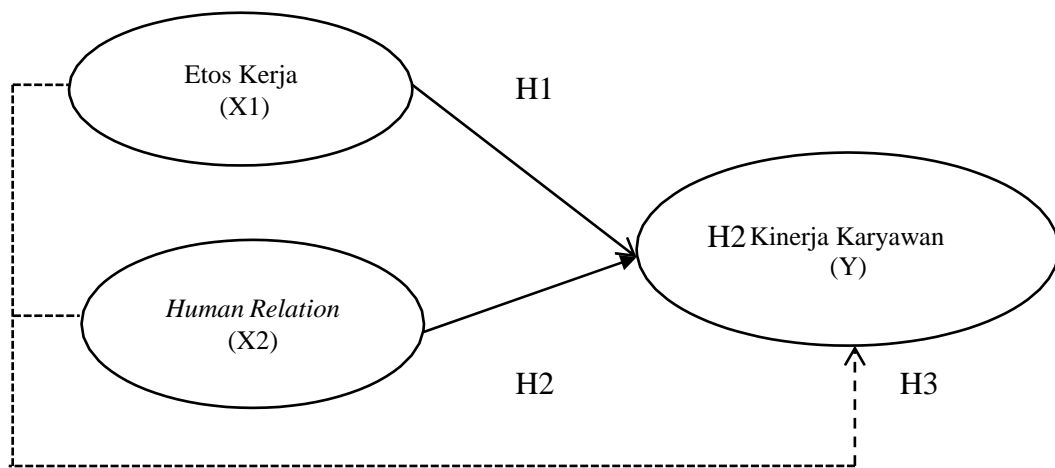
## 3. Pengaruh Etos Kerja dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja yang dihasilkan karyawan akan berjalan sesuai dengan diharapkan karena adanya etos kerja yang tinggi disertai dengan hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik sehingga pekerjaan akan diselesaikan berjalan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu kinerja karyawan akan meningkat apabila didukung dengan tingginya etos kerja dan *human relation* yang baik. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Diduga Etos Kerja *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung.

## Metode Penelitian

Dari hasil kajian penelitian terdahulu yang relevan dan erat kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti menjelaskan bahwa Etos Kerja dan *Human Relation* akan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 2. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kuswandi, dkk, (2015)*

Penelitian ini dilakukan pada PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung yang berlokasi di Jl. Raya Mengwi – Singaraja No. 17, Banjar Binong, Desa Werdi Bhuwana, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung yang berjumlah 45 orang, mengingat jumlah responden yang kurang dari 100 responden maka peneliti menggunakan metode *nonprobability sampling* jenis *sampling jenuh* (sensus) dalam pengambilan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut: 1) Observasi; 2) Wawancara; 3) Studi Kepustakaan; 4) Dokumentasi, 5) Kuesioner selanjutnya instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen yang telah dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya diuji menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari: 1) Uji Normalitas; 2) Uji Multikolinieritas; 3) Uji Heterokedastitas. Selanjutnya analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model regresi linear berganda.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data melalui data primer, dapat diperoleh gambaran mengenai karakteristik responden dimana berdasarkan kategori jenis kelamin dapat diketahui jumlah laki-laki sebesar 55,6% > jumlah perempuan sebesar 44,4. Berdasarkan kategori umur dapat diketahui dari 45 responden, 22,2% responden berusia 20-30 tahun, 66,7% responden berusia 31-40 tahun, 5% responden berusia >40 tahun. Berdasarkan kategori lama bekerja, dapat diketahui sebesar 44,4% responden telah bekerja < 5 tahun dan sebesar 55,6% responden telah bekerja > 5 tahun.

Dari hasil penyebaran kuisioner diperoleh beragam tanggapan responden terhadap variabel etos kerja, *human relation* dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap pernyataan variabel etos kerja didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,75 yang mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung sudah baik. Sementara pada variabel etos kerja, didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,63 yang artinya bahwa karyawan telah memiliki etos kerja yang tinggi. Selanjutnya pada variabel *human relation*, didapatkan nilai rata-rata sebesar 3,77 yang artinya bahwa *human relation* pada PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung sudah terjalin dengan baik.

Berdasarkan hasil pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas data dan reliabilitas data. Selanjutnya berdasarkan hasil uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas dapat diketahui bahwa data berdistribusi normal dan tidak terjadi gejala multikolinearitas maupun heterokedastisitas.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,488	2,831		8,297	0,000
1 Etos kerja	0,360	0,036	0,720	10,009	0,000
<i>Human relation</i>	0,379	0,055	0,497	6,909	0,000

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda bila dikonversi ke dalam bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_i$$

$$Y = 23,488 + 0,360X_1 + 0,379X_2 + \epsilon_i$$

Interpretasi nilai persamaan regresi linear berganda diatas adalah sebagai berikut: 1) nilai konstanta sebesar 23,488, memiliki arti jika etos kerja ( $X_1$ ) dan *human relation* ( $X_2$ ) secara simultan tidak mengalami perubahan atau sama dengan 0, maka besarnya kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 23,488; 2) nilai koefisien  $b_1$  sebesar 0,360 memiliki arti bahwa jika variabel etos kerja ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,360; Koefisien  $b_2$  sebesar 0,379 yang artinya bahwa jika variabel *human relation* ( $X_2$ ) bertambah 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,379.

**Tabel 3. Uji-t**

Model		T	Sig.
	(Constant)	8,297	0,000
1	Etos kerja	10,009	0,000
	<i>Human relation</i>	6,909	0,000

Sumber: Data diolah, 2021

#### 1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 10,009 >$  nilai  $t_{tabel} = 1,6$  serta nilai signifikan hitung  $= 0,000 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan arti lain, jika karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung memiliki etos kerja yang tinggi maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja yang dihasilkan karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dolonseda dan Watung (2020); Ambarita *et al.*, (2020)

#### 2. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis didapatkan pengaruh positif dan signifikan antara *human relation* terhadap kinerja karyawan hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 6,909 >$  nilai  $t_{tabel} = 1,6$  serta nilai signifikan hitung  $= 0,000 <$  nilai  $\alpha = 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Dengan arti lain, jika hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya ataupun hubungan karyawan dengan atasan terjalin dengan baik maka akan berdampak pada semakin maksimalnya kinerja yang dihasilkan karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Latief *et al.*, (2019), Syajidin (2017).

**Tabel 4. Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	763.129	2	381.610	75.752	.000 <sup>b</sup>
	Residual	211.581	42	5.038		
	Total	974.800	44			

Sumber: Data diolah, 2021

#### 1. Pengaruh Etos Kerja Dan *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung



Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji-F dapat diketahui bahwa etos kerja dan *human relation instagram* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} = 75.752 > \text{nilai } F_{tabel} = 3,1$  dan nilai signifikansi  $= 0.000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Dengan arti lain, tercapainya kinerja karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung yang maksimal apabila didukung dengan adanya etos kerja yang tinggi dan *human relation* yang baik.

### Simpulan

Simpulan yang dapat diperoleh berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dalam penelitian sebagai berikut: 1) Pengaruh etos kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan; 2) Pengaruh *human relation* terhadap kinerja adalah positif dan signifikan; 3) Pengaruh etos kerja dan *human relation* terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Adapun saran yang dapat peneliti berikan yaitu: 1) PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung perlu melakukan evaluasi sistem kerja yang dapat diupayakan dengan mengidentifikasi pekerjaan sehingga karyawan dapat mengetahui pekerjaan yang menjadi prioritas sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien serta pimpinan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung diharapkan untuk mendorong atau memotivasi karyawan agar memiliki etos yang tinggi sehingga tercipta hasil kinerja yang baik; 2) PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung diharapkan memberikan pelatihan kepada karyawan dalam menjaga sikap dan memberikan pelayanan yang prima kepada klien; 3) Pimpinan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung diharapkan memberikan kepercayaan kepada karyawannya dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya selain itu diharapkan karyawan PT Albany Corona Lestari Mengwi Badung untuk memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang telah dibebankan sebelumnya.

### Daftar Pustaka

- Ambarita, M. H., Candra, V., dan Kunci, K. (2020). Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan UPT . Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah. 3(2), 168–178.
- Andriani, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja dan Kedisiplinan terhadap. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 3(1), 25–32.
- Davis, K. dan J. W. N. (2005). *Perilaku Organisasi*. Erlangga.
- Dolonseda, H. P., dan Watung, S. R. (2020). *Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2010.
- Effendy, O. U. (2009). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. PT Remaja Rosdakarya.
- Hadiansyah, A., dan Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, 3(2), 150.
- Irnanda, D., Mufidah, E., & Oktafiah, Y. (2019). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 4(1), 38–

45.

- Istijanto, F. (2010). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Gramedia.
- Kuswandi, Febriyanti, R. dan S. C. (2015). Pengaruh Human Relation, Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1(8), 10–18.
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). *Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3), 127–131.
- Mahayasa, I. G. A., Wulandari, N. L. A. A., & Sumandi, N. K. (2022). Peran Etika Kerja Hindu Dalam Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Revolusi Industri 5.0. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(03).
- Makmur, U. D. B., dan Lamongan, U. I. (2020). *Analisis Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(2), 1–4.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Markoni, dan Fauzan. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Prof. Dr. Hazairin, Sh Bengkulu. *Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 4(2), 56–60.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revi). PT Raja Grafindo Persada.
- Muasyara, H., Prananingtyas, P., dan Mahmudah, S. (2016). Perlindungan Hukum Bagi Pemilik Rahasia Dagang Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2000 Tentang Rahasia Dagang (Analisis Putusan Mahkamah Agung No. 783K/Pid.Sus/2008). *Diponegoro Law Review*, 5(2), 1–14.
- Mudiarta, U., (2011). *Buku Ajar Sumber Daya Manusia*. UPT Universitas Udayana.
- Pratana, A., dan Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Ikraithekonomika*, 01(02), 9.
- Rivai, dan B. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robert, L. M. dan J. H. J. (2006). *Human Resource Management* (10th ed.). Salemba Empat.
- Rosalina, D., dan Apiska, D. (2018). Dampak Kualitas Hubungan Antar Manusia (Human Relation) Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi. *Niagawan*, 7(2), 69–79.
- Salamun, D. (2014). *Persepsi Etos Kerja Kaitannya Dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Eka Putra.
- Susanti, Putri E. (2014). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 17(2), 85140.
- Syajidin, M. (2017). Analisis Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Rangkui Pangkalpinang). 15(1997), 46–58.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Gema Insani Press.