

TESIS

**PENGARUH HUMAN RELATION DAN KONDISI FISIK
LINGKUNGAN TERHADAP ETOS KERJA DAN KINERJA
PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN
BOVEN DIGOEL**

*Human Relation Influence And Environmental Physical
Condition To The Work Ethic And Performance Of The Health
Office Of The Regency Boven Digoel*



Disusun Dan Diajukan Oleh

**STEVANUS KANDAM
A012182065**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH HUMAN RELATION DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN TERHADAP ETOS KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BOVEN DIGOEL

disusun dan diajukan oleh :

STEVANUS KANDAM
A012182065

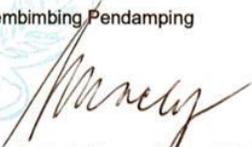
telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **11 DESEMBER 2020** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping


Prof. Dr. H. Abd. Rakhman Laba, SE., MBA
Nip. 19630125 198910 1 001


Dr. H. Muh. Yunus Amar, SE., MT
Nip. 19620430 198810 1 001

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Prof. Dr. H. Syamtu Alam, SE., M. Si., CIPM
Nip. 19600703 199203 1 001


Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
Nip. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Stevanus Kandam
Nim : A012182065
Program studi : Magister Manajemen
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Judul **Pengaruh Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 04 Februari 2021

Yang Menyatakan,


Stevanus Kandam

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Kuasa karena kasih dan penyertaanNya melimpahkan berkat dan rahmatNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Magister Manajemen program strata (S2) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin .

Dalam penyusunan tesis ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikna ucapan banyak terimakasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu,MA sebagai Rektor Universitas hasanuddin
2. Bapak Prof.Dr. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM sebagai Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Hasanuddin
3. Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE., M.Si., CIMP sebagai ketua program studi magister manajemen Universitas Hasanuddin
4. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Laba, SE., MBA sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing guna menyelesaikan tesis ini
5. Bapak Dr. Muhammad Yunus Amar, SE.,M.T sebagai pembimbing II yang telah meluangkan waktu membimbing guna menyelesaikan tesis ini
6. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas hasanuddin yang membantu kelancaran mahasiswa dan akademik.

7. Bapa yang selalu mendukung serta memberikan motivasi agar tidak pantang menyerah.
8. Mama yang selalu memberikan doa dan restunya serta cintanya agar dapat menyelesaikan Tesis ini.
9. Anakku tercinta yang sangat-sangat memahami dan pengertian.
11. Seluruh rekan-rekan seangkatan program magister manajemen Universitas Hasanuddin yang telah sama-sama berjuang menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari sungguh dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kata sempurna . Oleh karena itu , kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan sebagai masukan dan motivasi yang berharga.

Makassar, Januari 20221

Penulis

STEVANUS KANDAM

ABSTRAK

STEVANUS KANDAM. *Pengaruh Human Relation dan Kondisi Fisik Lingkungan terhadap Etos Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel* (dibimbing oleh Abdul Rahman Laba dan Muhammad Yunus Amar).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *human relation* dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja dan kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel.

Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (*path*) dengan bantuan *software Smart PLS* untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan reliabel. Hal tersebut bertujuan menemukan, membuktikan, dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah yang terjadi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja; kondisi lingkungan fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja; *human relation* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; kondisi lingkungan fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan kabupaten Boven Digoel jika dimediasi oleh etos kerja. Selanjutnya, kondisi lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan kabupaten Boven Digoel jika dimediasi oleh etos kerja.

Kata kunci: *human relation*, kondisi fisik lingkungan, etos kerja, kinerja pegawai



ABSTRACT

STEVANUS KANDAM. *The Effect of Human Relation and Physical Condition of The Environment on The Work Ethic and Performance of Boven Digoel District Health Office Employees* (Supervised by **Abdul Rahman** and **Muhammad Yunus Amar**)

This research aims to analyze the influence of human relation and physical condition of the environment on the work ethic and performance of Boven Digoel District Health Officials.

The types of research used in this study to obtain objective, valid, and reliable data with the aim can be found, proven, and developed a knowledge, so that it can be used to understand, solve, and anticipate problems that occur using jalu analysis methods (paths) through Smart PLS software.

The results show that human relation partially has a positive and significant effect on work ethic, physical environment condition partially positively and significantly affects work ethic, human relation partially positively and significantly affects employee performance, physical environment condition partially affect positive and significant employee performance, work ethic has a positive and significant effect on employee performance, human relation affects positive and significant employee performance in Boven Digoel District health office, if mediated by a work ethic. Furthermore, physical environmental condition has a positive and significant effect on employee performance at Boven Digoel District health office, if mediated by work ethic.

Keywords: Human Relation, Environment Physical Condition, Work Ethic, Employee Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ORIGINALITAS TESIS	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACK	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.2 Penelitian Terdahulu.....	30
2.3 Hubungan Antar Variabel	31
2.4 Kerangka Konseptual	32
2.5 Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Rancangan Penelitian.....	35
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	35
3.3 Populasi dan Sampel.....	36
3.4 Jenis dan Sumber Data	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.6 Teknik Analisis Data	38
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN	42

4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.	42
4.2	Karakteristik responden.....	43
4.3	Uji Validitas Dan reabilitas	45
4.4	Deskripsi Tanggapan Responden.....	47
4.5	Uji Hipotesis	52
BAB V PEMBAHASAN		56
5.1	Pengaruh Human relation Terhadap Etos kerja	56
5.2	Pengaruh kondisi lingkungan fisik terhadap Etos kerja	57
5.3	Pengaruh Human relation Terhadap kinerja pegawai	58
5.4	Pengaruh Kondisi lingkungan fisik Terhadap kinerja pegawai.....	59
5.5	Pengaruh etos kerja Terhadap kinerja pegawai	60
5.6	Pengaruh Human relation terhadap etos kerja dan Kinerja pegawai	61
5.7	Pengaruh kondisi lingkungan fisik terhadap etos kerja dan Kinerja pegawai .	62
BAB VI.....		64
6.1	Kesimpulan.....	64
6.2	Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA.....		67

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel 4.3 Uji Validitas.....	46
Tabel 4.4 Uji Reabilitas	47
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Human relation	48
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja.....	49
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang etos kerja.....	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang kinerja pegawai.....	51
Tabel 4.8 Pengaruh Langsung	52
Tabel 4.9 Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)	54
Tabel 4.10 Pengujian Hipotesis.....	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	33
---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	70
LAMPIRAN 2 HASIL OLAH DATA.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi pemerintahan memiliki karakteristik tersendiri yang ditentukan oleh pola interaksi sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Terhadap hubungan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja ataupun sebaliknya . Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, Hersey dan Blanchard (2000) menyatakan bahwa pemanduan tujuan organisasi dan efektivitas mewujudkan tujuan organisasi mesti didukung oleh semua pihak dalam organisasi, inilah yang disebut ” pemanduan tujuan yang sesungguhnya ”. Pihak-pihak yang dimaksudkan disini adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau pegawai. Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan pegawai serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para pegawai merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Dari uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawainya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka. Untuk itu pada era ekonomi global ini menuntut upaya-upaya terobosan para pelaku utama usaha untuk secara

proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing, yang tidak lagi mengandalkan keunggulan komparatif dibidang bahan baku dan sumber daya manusia saja, namun juga keunggulan kompetitif dapat diraih jika pelaku bisnis mempunyai kompetensi organisasi, artinya pebisnis tersebut terdapat peningkatan kinerja.

Etos kerja ini dapat terbentuk apabila seorang pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu perusahaan atau organisasi maupun instansi pegawai memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan itu mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya.

Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (human relation), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi pegawai (Sinamo,2005) .

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2001). Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan etos kerja dan kinerja yang tinggi maka karyawan mau bekerja secara bersama-sama dan saling membantu didalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak serta hubungan antar manusia yang baik.

Hubungan antar manusia (human relation) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial (Alo dalam Hidayah, 2018).

Interaksi pegawai dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja pegawai, (Nurul dalam Hidayah, 2018).

menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara pegawai yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Hubungan antar manusia (human relation) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan.

Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan human relation adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Dinas Kesehatan Boven Diogel merupakan salah satu instansi pemerintahan di Kabupaten Boven Digoel dengan sumber daya manusia yang berasal dari beberapa daerah, etnis dan budaya sehingga dibutuhkan hubungan yang baik dalam untuk tetap menjaga kerjasama dan kinerja agar dapat saling saling bekerja sama.

Kondisi fisik lingkungan pada instansi ini mendukung dengan adanya fasilitas kerja pendukung yang rutin dilakukan perawatan serta kebersihan ruangan. Untuk pencahayaan di ruang kerja juga sangat baik untuk mendukung semangat kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik**

Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Apakah human relation berpengaruh terhadap etos kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel?
- 2) Apakah Kondisi fisik lingkungan Berpengaruh Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel?
- 3) Apakah human relation berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel?
- 4) Apakah Kondisi fisik lingkungan Berpengaruh Terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel?
- 5) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel?
- 6) Apakah human relation berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel melalui etos kerja?
- 7) Apakah Kondisi fisik lingkungan berpengaruh Terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel melalui etos kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh human relation terhadap etos kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik lingkungan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh human relation terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik lingkungan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel.
- 6) Untuk mengetahui pengaruh human relation terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel melalui etos kerja.
- 7) Untuk mengetahui pengaruh kondisi fisik lingkungan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel melalui etos kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teori

Hasil penelitian ini dapat menambah perbendaharaan wawasan atau pengetahuan serta pola pikir peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan implementasi pada keadaan atau praktek yang sesungguhnya terjadi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja Dinas Kesehatan Boven Digoel.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Human Relation

Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Human relation (hubungan antar manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Penguasaan dalam menciptakan human relation pegawai dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horisontal.

Di sisi lain human relation pegawai merupakan hubungan manusiawi yang selalu dibutuhkan oleh pegawai, 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 pegawai dalam menjalankan segala pekerjaannya.

1. Pengertian Human Relation (Hubungan Antar Manusia)

Hubungan manusiawi adalah terjemahan dari human relation. Orang-orang juga ada yang menterjemahkan menjadi " hubungan manusia " atau juga diterjemahkan " hubungan antarmanusia ", yang sebenarnya tidak terlalu salah karena yang berhubungan satu sama lain adalah

manusia. Hanya saja, disini sifat hubungan sesama manusianya tidak seperti orang berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan 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 orientasi pada perilaku (action oriented) , hal ini mengandung kegiatan untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku seseorang (Onong, 2001). 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. Ada dua pengertian hubungan manusiawi, yakni hubungan manusiawi dalam arti luas dan hubungan manusiawi dalam arti sempit:

- 1). Hubungan manusiawi dalam arti luas Hubungan manusiawi dalam arti luas adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain dalam segala situasi dan dalam semua bidang kehidupan. Jadi, hubungan manusiawi dilakukan dimana saja; bisa dilakukan di rumah, di jalan, di dalam kendaraan umum (misal bis, kereta api) dan sebagainya.
 - 2). Hubungan manusiawi dalam arti sempit Hubungan manusiawi dalam arti sempit adalah juga interaksi antara seseorang dengan orang lain. Akan tetapi interaksi di sini hanyalah dalam situasi kerja dan dalam organisasi kerja (work organization).
2. Faktor-faktor Persepsi Interpersonal dalam Human Relation (Hubungan Antar Manusia)

Persepsi kita bukan sekedar rekaman peristiwa atau objek. Komputer hanya mengolah input yang dimasukkan oleh seseorang. Pengaruh kebutuhan, kesiapan mental, suasana emosional, dan latar belakang budaya, menentukan interpretasi kita pada sensasi. Bila objek atau peristiwa di dunia luar kita sebut distal stimuli dan persepsi kita tentang stimuli itu kita sebut persepsi (percept) maka persepsi tidak selalu sama dengan distal stimuli. Proses subjektif yang secara aktif menafsirkan sebagai pembangunan proses (constructive process). Proses ini meliputi faktor biologis dan sosiopsikologis individu pelaku persepsi.

Faktor-faktor sosial seperti pengaruh interpersonal, nilai-nilai kultural dan harapan-harapan yang dipelajari secara sosial, pada persepsi individu, bukan saja terhadap objek-objek mati tetapi juga pada objek-objek sosial. Persepsi sosial adalah sebagai proses mempersepsi objek-objek dan peristiwa-peristiwa sosial. Untuk tidak memperkabur istilah dan untuk menggarisbawahi pengertian manusia (dan bukan merupakan benda) sebagai objek persepsi, maka di sini menggunakan istilah persepsi interpersonal. Persepsi pada objek selain manusia disebut sebagai persepsi objek (Jalaluddin, 1999).

Ada empat perbedaan antara persepsi objek dengan persepsi interpersonal. Pertama, pada persepsi objek, stimuli ditangkap oleh alat indera kita melalui benda-benda fisik; gelombang, cahaya, gelombang suara, temperatur dan sebagainya; pada persepsi interpersonal, stimuli mungkin sampai kepada kita melalui lambang-lambang verbal atau grafis yang disampaikan pihak ketiga. Kedua, bila kita menanggapi objek, kita hanya menanggapi sifat-sifat luar objek itu; kita tidak meneliti sifat-sifat

batiniah objek itu. Ketika kita melihat papan tulis, kita tidak pernah mempersoalkan bagaimana perasaannya ketika kita amati. Pada persepsi interpersonal, kita mencoba memahami apa yang tidak tampak pada alat indera kita. Ketiga, ketika kita mempersepsi objek, objek tidak bereaksi kepada kita; kita pun tidak memberikan reaksi emosional padanya. Keempat, objek relatif tetap, manusia berubahubah. Perubahan ini kalau membingungkan kita, akan memberikan informasi yang salah tentang orang lain.

1. Teknik-Teknik Human Relation (Hubungan Antar Manusia)

Hubungan manusiawi dapat dilakukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan komunikasi, meniadakan salah pengertian dan mengembangkan segi konstruktif sifat tabiat manusia (Onong, 2001).

Dalam derajat intensitas yang tinggi, hubungan manusiawi dilakukan untuk menyembuhkan orang yang menderita frustrasi. Frustrasi timbul pada diri seseorang akibat suatu masalah yang tidak dapat dipecahkan olehnya. Dalam kehidupan sehari-hari siapa pun akan menjumpai masalah, ada yang mudah dipecahkan, ada juga yang sukar dipecahkan. Akan tetapi masalah yang bagaimanapun akan diusahakan supaya hilang. Orang tidak akan membiarkan dirinya dipusingkan oleh masalah. Dan masalah orang yang satu tidak sama dengan masalah orang lain. Misalnya sakit, tidak lulus ujian, lamaran kerja tidak diterima, mobil rusak atau kecelakaan, suami atau istri menyeleweng, anak morfinis, tidak mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan, permohonan atas sesuatu hal yang tidak diterima, dan lain-lain semua itu bisa menyebabkan seseorang frustrasi.

Orang yang menderita frustrasi dapat dilihat dari tingkah lakunya; ada yang merenung dengan wajah murung, lunglai tak berdaya, putus asa, mengasingkan diri, mencari dalih untuk menutupi kemampuannya, mencari kompensasi, berfantasi diri, atau bertingkah laku kekanak-kanakan. Apabila frustrasi itu diderita oleh pegawai, apabila dalam jumlah yang banyak maka akan mengganggu jalannya kegiatan perusahaan dimana akan menjadi rintangan bagi tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Tidaklah bijaksana jika seorang pemimpin menangani pegawainya yang frustrasi dengan tindakan kekerasan. Di sinilah pentingnya peran hubungan manusiawi. Dimana dia harus membawa penderita dari situasi masalah (problem situation) kepada perilaku penyelesaian masalah (Onong, 2001).

Dalam kegiatan hubungan manusiawi ini ada teknik yang bisa digunakan untuk membantu mereka yang sedang menderita frustrasi yakni dengan apa yang disebut konseling (counseling). Yang bertindak sebagai konselor (counselor) bisa dilakukan oleh pemimpin perusahaan, kepala humas, atau kepala-kepala lainnya (kepala bagian, seksi, dan lain-lain). Tujuan konseling adalah membantu konseli (counselee), yakni pegawai yang menghadapi masalah atau yang menderita frustrasi, untuk memecahkan masalahnya sendiri atau mengusahakan terciptanya suasana yang menimbulkan keberanian untuk memecahkan masalahnya.

Dalam kegiatan hubungan manusiawi ini terdapat dua jenis konseling, bergantung pada pendekatan (approach) yang dilakukan. Kedua jenis konseling tersebut ialah directive counseling, yakni konseling yang langsung terarah dan non directive counseling yakni konseling yang tidak langsung

terarah. Selain dengan konseling, ada beberapa teknik dalam hubungan antar manusia antara lain :

1) Tindakan sosial

Tindakan sosial menurut Max Weber adalah tindakan seorang individu yang dapat mempengaruhi individu lain dalam masyarakat.

2) Kontak sosial

Kontak sosial adalah hubungan antara satu pihak dengan pihak lain yang merupakan terjadinya awal interaksi sosial.

3) Komunikasi sosial

Proses komunikasi terjadi saat kontak sosial berlangsung. Secara harfiah komunikasi merupakan hubungan atau pergaulan dengan orang lain.

Kunci aktivitas human relations adalah motivasi, memotivasi pegawai 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. Seseorang memasuki suatu organisasi, karena ia berpikir organisasi akan dapat membantu dia untuk mencapai tujuannya. Demikian pula para pegawai, mereka mempunyai organisasi, mereka anggota organisasi kekerjaan dimana mereka bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemimpin organisasi tersebut dapat mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas para pegawai dan mengkooperasikan hasrat-hasrat mereka untuk bekerja bersama-sama. Ini semua tertuju kepada sasaran yang direncanakan, dan di sini komunikasi memegang peranan penting. Human relations seperti ditegaskan di muka adalah komunikasi persuasif.

Dengan melaksanakan human relations itu pemimpin organisasi atau pemimpin kelompok melakukan komunikasi dengan pegawainya secara manusiawi untuk menggiatkan mereka bekerja bersama-sama, sehingga hasilnya memuaskan di samping mereka bekerja dengan hati yang gembira.

2. Hambatan dalam Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Hambatan dalam hubungan antar manusia pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya 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. Hambatan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi. Dasar gangguan dan penentangan ini biasanya disebabkan karena adanya pertentangan kepentingan, prejudice, tamak, iri hati, apatisisme dan sebagainya (Onong, 2003).

Faktor kepentingan dan prasangka merupakan faktor yang paling berat karena usaha yang paling sulit bagi seorang komunikator ialah mengadakan komunikasi dengan orang-orang yang jelas tidak menyenangkan komunikator atau menyajikan pesan komunikasi yang berlawanan dengan fakta atau isinya yang mengganggu suatu kepentingan.

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

mencemoohkan dan mengelakkan suatu komunikasi untuk kemudian mendiskreditkan atau menyesatkan pesan komunikasi, dinamakan penghindaran komunikasi (evasion of communication).

Human relation menurut Utomo, P. (2006) 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. Beberapa indikator pengukuran human relation yaitu:

- (a) Sikap toleran,
- (b) mampu menerima teguran,
- (c) sikap bersahabat,
- (d) jujur dalam bekerja,
- (e) menjalin hubungan yang baik, dan
- (f) mampu bekerja sama..

2.1.2 Kondisi Fisik Lingkungan

Lingkungan fisik bersifat nyata, lingkungan ini berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan (jika dalam ruangan) dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Kondisi yang dimaksud antara lain: kebersihan, penerangan, ventilasi, tata ruang (terutama pengaturan meja, kursi kerja dan lemari), warna dinding, peralatan kerja yang cukup terpelihara, dan sebagainya. Kondisi ruangan dan peralatan itu akan menimbulkan motivasi kerja yang positif dan modal

kerja yang tinggi, sehingga tidak mudah menimbulkan kelelahan, tidak mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan.

Mengenai lingkungan kerja fisik yang baik, Sarwoto (1991) mengatakan bahwa lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja antara lain: tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembaban udara yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja. Lebih lanjut dikemukakan oleh M. Manullang (1990) bahwa adanya lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah produktifitas pegawai tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja adalah : "Peralatan kerja yang baik, ruang kerja yang nyaman, perlindungan terhadap bahaya, ventilasi yang baik, penerangan yang cukup dan kebersihan, bukan saja dapat menambah kegairahan kerja, tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja"

Persepsi tentang kondisi fisik lingkungan kerja adalah pandangan, pengamatan dan pemberian arti mengenai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi sikap kerja pegawai.

1. Pengertian Kondisi Fisik Lingkungan Kerja

Menurut Supriadi dalam Wulandari (2017) " lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja ". Berdasarkan teori tersebut maka dapat diambil pengertian bahwa keadaan lingkungan sekitar para pegawai bekerja merupakan tempat yang menentukan para pegawai dalam bekerja perlu

diciptakan suatu lingkungan yang kondusif yang dapat menentramkan dan dapat membuat betah pegawai dalam bekerja.

2. Faktor lingkungan yang mempengaruhi lingkungan kerja ada (Subroto, 2005), antara lain :

a. Lingkungan kerja non fisik

1). Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah latar belakang keluarga, yaitu antara lain status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

2). Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

3). Faktor hubungan kerja dalam organisasi

Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasan atau pimpinan.

4). Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota organisasi atau diantara pegawai perusahaan. Adanya komunikasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan atau salah faham.

b. Lingkungan kerja fisik

1). Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama pegawai maupun dengan atasan karena akan

mempermudah mobilitas bagi pegawai untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan kinerja.

2). Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja. Faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja yang harus diketahui dan harus diperhatikan yang berpengaruh besar terhadap semangat kegairahan kerja antara lain pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan. Kondisi lingkungan yang sehat dan aman merupakan dambaan setiap orang yang akan lebih baik apabila ditunjang dengan kondisi kantor atau tempat bekerja yang baik dan peralatan yang memadai maka akan menjadikan kinerja pegawai menjadi lebih baik atau bisa juga meningkat.

Menurut Utomo (2006) Kondisi Lingkungan Fisik lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Beberapa indikator pengukuran kondisi fisik lingkungan kerja yaitu:

- (a) pertukaran udara,
- (b) penerangan,
- (c) intensitas kebisingan,
- (d) Keamanan ditempat parkir, dan

(e) Kondisi parkir yang kurang efektif dan memadai

2.1.3 Etos Kerja

Setiap organisasi atau perusahaan yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.

1. Pengertian etos kerja

Menurut Bob Black dalam muliyani (2012) kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang ingin dipenuhinya.

Etos kerja menurut Chaplin (2001) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan 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.

Tasmara (2002) dalam sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (high performance).

Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja yang baik dalam perusahaan dapat

membantu pegawai untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di dalam perusahaan, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertingkah laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal. Selain itu dari uraian diatas terdapat beberapa pengertian etos kerja, antara lain :

- 1). Keyakinan yang berfungsi sebagai panduan tingkah laku bagi seseorang, sekelompok orang atau sebuah instansi.
- 2). Etos kerja merupakan perilaku khas suatu komunitas atau organisasi, mencakup motivasi yang menggerakkan, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, standar-standar.
- 3). Sehimpuan perilaku positif yang lahir sebagai buah keyakinan fundamental dan komitmen total pada sehimpuan paradigma kerja yang integral.

2. Aspek-aspek pengukuran etos kerja

Paradigma kerja yang profesional menurut Jansen Sinamo dalam sedarmayanti (2009) antara lain adalah:

- a. Kerja adalah rahmat :

Harus bekerja tulus penuh syukur

b. Kerja adalah amanah :

Harus bekerja benar penuh integritas

c. Kerja adalah panggilan :

Harus bekerja tuntas penuh tanggung jawab

d. Kerja adalah aktualisasi :

Harus bekerja keras penuh semangat

e. Kerja adalah ibadah :

Harus bekerja serius penuh pengabdian

f. Kerja adalah seni :

Harus bekerja kreatif penuh suka cita

g. Kerja adalah kehormatan :

Harus bekerja unggul penuh ketekunan

h. Kerja adalah pelayanan :

Harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati

Aspek pengukuran dalam etos kerja menurut Handoko dalam sedaryanti (2009) yaitu antara lain sebagai berikut :

- a. Aspek dari dalam, merupakan aspek penggerak atau pembagi semangat dari dalam diri individu, minat yang timbul disini merupakan dorongan yang berasal dari dalam karena kebutuhan biologis, misalnya keinginan untuk bekerja akan memotivasi aktivitas mencari kerja.
- b. Aspek motif sosial, yaitu aspek yang timbul dari luar manusia, aspek ini bisa berwujud suatu objek keinginan seseorang yang ada di ruang lingkup pergaulan manusia. Pada aspek sosial ini peran human relation akan tampak dan diperlukan dalam usaha untuk meningkatkan etos kerja pegawai.

c. Aspek persepsi, adalah aspek yang berhubungan dengan suatu yang ada pada diri seseorang yang berhubungan dengan perasaan, misalnya dengan rasa senang, rasa simpati, rasa cemburu, serta perasaan lain yang timbul dalam diri individu. Aspek ini akan berfungsi sebagai kekuatan yang menyebabkan pegawai memberikan perhatian atas persepsi pada sistem budaya organisasi dan aktifitas kerjanya. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja, unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penelitian itu, dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif.

Berpangkal tolak dari uraian itu, maka suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- a. Memiliki penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja yang dirasakan sebagai suatu aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat, yang memiliki etos kerja rendah, maka akan mewujudkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu :

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri.
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia.
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan.

- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan.
- e. Kerja dihayati sebagai bentuk rutinitas hidup.

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang "membangun", maka etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya.

Nitisemito (1996) dalam sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa indikasi turun/rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain :

- a. Turun/rendahnya produktifitas.
- b. Tingkat absensi yang naik/rendahnya.
- c. Labour turnover (tingkat perputaran buruh) yang tinggi.
- d. Tingkat kerusakan yang naik.
- e. Kegelisahan dimana-mana.
- f. Tuntutan yang sering terjadi.
- g. Pemogokan.

Berdasarkan pada beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah sikap yang mendasar baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan.

3. Nilai-nilai dalam etos kerja

Daya dorong bagi pendisiplinan jajaran kerja diberikan oleh Herzberg. Dasar bagi gagasannya adalah faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan

orang akan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggung jawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif.

Dalam buku "Manusia Indonesia" karya Mochtar Lubis, diungkapkan adanya karakteristik etos kerja tertentu yang dimiliki oleh bangsa Indonesia.

Beberapa diantara ciri-ciri itu adalah :

- a). Munafik
- b). Tidak bertanggung jawab
- c). Feodal
- d). Percaya pada takhayul
- e). Lemah wataknya

Beliau tidak sendirian, sejumlah pemikir atau budayawan lain menyatakan hal-hal yang serupa. Misalnya, ada yang menyebut bahwa bangsa Indonesia memiliki 'budaya loyo', dan banyak lagi.

Menurut Utomo (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi suatu kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal. Beberapa indikator pengukuran etos kerja yaitu :

- (a) Menghargai waktu,
- (b) Tangguh dan pantang menyerah,
- (c) Keinginan untuk mandiri, dan
- (d) Penyesuaian

2.1.4 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2004: 14). Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, (Robbins, 2001).. Indikator kinerja pegawai terdiri dari Kualitas Pekerjaan (Quality of Work), Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work), Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge), Kreativitas (Creativenes), Inisiatif (Iniatiative)

Agar kinerja berjalan secara optimal, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaannya serta mengetahui pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh 3 (tiga) hal yaitu:

1. kemampuan,
2. keinginan,

3. lingkungan.

Tanpa mengetahui tentang 3 (tiga) faktor tersebut maka kinerja yang baik tidak akan tercapai. Kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Soeprihanto, 2001).

Menurut Ivancevich (1994), hasil dari kinerja memiliki nilai bagi organisasi dan individu, yaitu :

1. Hasil tujuan (kuantitas dan kualitas output, absensi, keterlambatan, dan pergantian pegawai).
2. Hasil perilaku pribadi (hadir secara teratur atau absen, kesehatan, stress kerja, kecelakaan).
3. Hasil instrinsik dan ekstrinsik.
4. Hasil kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Gomez (2001) dalam mangkunegara (2010) melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (judgement performance evaluation), maka ada 8 (delapan) dimensi yang perlu mendapat perhatian, antara lain:

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)

Kualitas kerja akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu ditentukan.

3. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.

4. Kreatifitas (Creativenes)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. Kerjasama (Cooperative)

Kesadaran untuk bekerjasama dengan orang lain.

6. Inisiatif (Iniatiative)

Keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi dimasa mendatang.

7. Ketergantungan (Dependerability)

Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.

8. Kualitas Personil (Personal Quality)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integrasi pribadi.

Menurut Seymour dalam wahyudi (2010), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur dengan alat yang dapat dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum, meliputi jumlah kerja, mutu kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan dan perencanaan kerja. wahyudi (2010) mengungkapkan bahwa komponen kinerja meliputi kemampuan individual, perluasan usaha, dan dukungan organisasional. Kemampuan indivual mencakup bakat, minat, faktor kepribadian. Usaha meliputi motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan

tugas. Serta dukungan organisasional terdiri atas pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Sedangkan Rivai and Basri (2004:16) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. menurut Rahmatullah dikutip dari wahyudi (2010)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor individual

Faktor individual ini terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.

b. Faktor psikologis

Faktor psikologis ini terdiri dari: Persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran.

c. Faktor organisasi

Faktor organisasi ini terdiri dari: sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan job design.

Menurut Ivancevich (1994) mengevaluasi kinerja pegawai dalam dua kategori : Pertama pada pegawai teknik, yang mencakup kompetensi teknis, kesanggupan mencukupi kebutuhan sendiri, hubungan dengan orang lain, kompetensi komunikasi, inisiatif, kompetensi administrasi, keseluruhan hasil kinerja pegawai teknik. Kedua evaluasi terhadap manajerial, yang mencakup kreatifitas, kontribusi yang diberikan, usaha kelompok kerja, keseluruhan hasil kerja. Maka dengan mengetahui kinerja pegawai dapat memberikan informasi bagi pihak manajemen untuk menentukan kebijakan sumberdaya manusia tentang apa yang terbaik untuk diberikan kepada para pegawai dalam organisasi.

Terdapat penilaian kinerja untuk mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Penilaian terhadap kinerja berkaitan dengan penghargaan. Pegawai yang kinerjanya baik hendaknya diberikan penghargaan sehingga kinerjanya tersebut dapat dipertahankan di kemudian hari.

Dari berbagai penjelasan diatas mengenai kinerja terdapat beberapa kesimpulan mengenai pengertian kinerja, yaitu antara lain :

- 1) Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
- 2) Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
- 3) Kinerja dipengaruhi oleh tujuan.

- 4) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.
- 5) Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan.
- 6) Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.
- 7) Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: a. tugas individu, b. perilaku individu, c. ciri individu.
- 8) Kinerja sebagai salah satu kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.
- 9) Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu kinerja $f(A \times M \times O)$. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan pegawai itu.

Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dari hasil kajian pustaka, penulis menemukan pernah ada penelitian yang berhubungan dengan human relation, kondisi fisik lingkungan kerja, etos kerja dan kinerja, yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo Utomo (2006), meneliti tentang analisis pengaruh pemberdayaan, lingkungan fisik dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Patra Semarang Convention Hotel. Analisis yang digunakan adalah dengan analisis Regresi Berganda dengan menggunakan uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini adalah variabel pemberdayaan, variabel lingkungan fisik dan variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji korelasi secara berganda yang menghasilkan nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,718; artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara pemberdayaan, lingkungan fisik dan etos kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif karena semakin mendekati 1. Berdasarkan hasil estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,516 atau 51,6%.

Penelitian yang dilakukan Ovi Setya Prabowo (2008) meneliti tentang analisis pengaruh human relation, kondisi fisik lingkungan kerja dan leadership terhadap etos kerja pegawai kantor pendapatan daerah di Pati. Analisis yang digunakan adalah dengan analisis Regresi Berganda dengan menggunakan uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini adalah variabel-variabel human relation, variabel-variabel kondisi fisik lingkungan kerja dan variabel-variabel leadership berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji korelasi secara berganda yang menghasilkan nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,916; artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara human relation, kondisi fisik lingkungan kerja dan leadership terhadap kinerja adalah positif karena semakin mendekati angka 1. Berdasarkan hasil estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,816 atau 81,6%.

2.3 Hubungan Antar Variabel

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo Utomo (2006), meneliti tentang analisis pengaruh pemberdayaan, lingkungan fisik dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Patra Semarang Convention Hotel. Analisis yang digunakan adalah dengan analisis Regresi Berganda dengan menggunakan uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini adalah variabel pemberdayaan, variabel lingkungan fisik dan variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Etos kerja menurut Chaplin (2001) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos kerja dalam suatu perusahaan tidak akan 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.

Penelitian yang dilakukan Ovi Setya Prabowo (2008) meneliti tentang analisis pengaruh human relation, kondisi fisik lingkungan kerja dan leadership terhadap etos kerja pegawai kantor pendapatan daerah di Pati. Analisis yang digunakan adalah dengan analisis Regresi Berganda dengan menggunakan uji t dan uji f. Hasil dari penelitian ini adalah variabel-variabel human relation, variabel-variabel kondisi fisik lingkungan kerja dan variabel-variabel leadership berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2004: 14).

2.4 Kerangka Konseptual

Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Human relation (hubungan antar manusia) merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Penguasaan dalam menciptakan human relation pegawai dalam perusahaan atau instansi akan sangat membantu seorang pimpinan dalam membantu komunikasi vertikal maupun komunikasi horizontal.

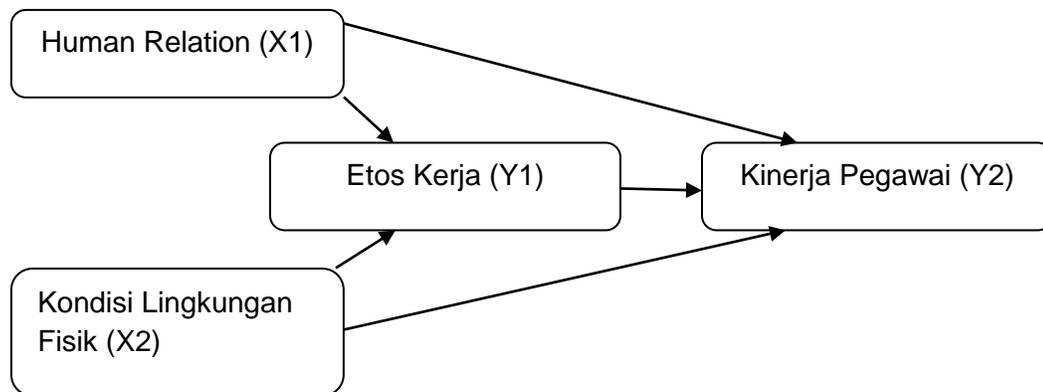
Lingkungan fisik bersifat nyata, lingkungan ini berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan (jika dalam ruangan) dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Kondisi yang dimaksud antara lain: kebersihan, penerangan, ventilasi, tata ruang (terutama pengaturan meja, kursi kerja dan lemari), warna dinding, peralatan kerja yang cukup terpelihara, dan sebagainya. Kondisi ruangan dan peralatan itu akan menimbulkan motivasi kerja yang positif dan modal kerja yang tinggi, sehingga tidak mudah menimbulkan kelelahan, tidak mengganggu konsentrasi terhadap pekerjaan.

Etos kerja menurut Chaplin (2001) mengatakan bahwa etos kerja adalah watak atau karakter suatu kelompok nasional atau kelompok rasial tertentu. Etos

kerja dalam suatu perusahaan tidak akan 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.

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2004: 14).

Berdasarkan konseptual diatas maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka duga sementara (hipotesis) dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Human relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel.
- 2) Kondisi fisik lingkungan Berpengaruh signifikan Terhadap Etos Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel.
- 3) Human relation berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel.
- 4) Kondisi fisik lingkungan berpengaruh signifikan Terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel.
- 5) Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel.
- 6) Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel melalui etos kerja?
- 7) Kondisi fisik lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel melalui etos kerja.