

**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (*HUMAN RELATION*)  
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN *LONDON BEAUTY CENTRE*  
(LBC) KOTA MEDAN**



*Diajukan sebagai Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

Skripsi Oleh:

**Agnes Salsalina Br Ginting**

**01011281924070**

**Manajemen**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN**

**TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (*HUMAN RELATION*)**  
**TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN KLINIK KECANTIKAN**  
***LONDON BEUATY CENTRE* KOTA MEDAN**

Disusun Oleh:

Nama : Agnes Salsalina Br Ginting

NIM 010112812924070

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: \_\_\_\_\_



Parama Santati, S.E., M.Kom.  
NIP. 196312031989122001

ASLI

31/23 4

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (*HUMAN RELATION*) TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN KLINIK KECANTIKAN *LONDON BEUATY CENTRE KOTA MEDAN*

Disusun Oleh:

Nama : Agnes Salsalina Br Ginting

NIM : 010112812924070

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada Tanggal 20 Maret 2023 dan  
Telah memenuhi syarat untuk diterima.

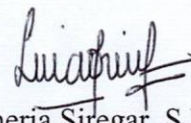
Panitia Ujian Komprehensif  
Indralaya, 20 Maret 2023

Anggota,



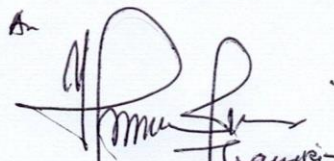
Parama Santati, S.E., M.Kom.  
NIP. 196312031989122001

Anggota,



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D  
NIP. 197509011999032001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Agnes Salsalina Br Ginting  
NIM : 01011281924070  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (*HUMAN RELATION*)  
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN KLINIK KECANTIKAN *LONDON*  
*BEAUTY CENTRE* KOTA MEDAN

Pembimbing : Parama Santati, S.E., M.Kom  
Penguji : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
Tanggal Ujian : 20 Maret 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada hasil kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 20 Maret 2023



Agnes Salsalina Br Ginting  
NIM. 01011281924070

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Saya tidak tahu apa yang akan terjadi, tetapi satu hal yang bisa saya lakukan akan terjadi”  
(St. Maria Magdalena)**

**“Takut akan Tuhan adalah permulaan pengetahuan, tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan”  
(Amsal 1:7)**

**Skripsi ini dipersembahkan untuk:**

- ❖ Orang Tua**
- ❖ Kakak dan Abangku**
- ❖ Keluargaku**
- ❖ Teman Seperjuangan**
- ❖ Almamater**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan Syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan karunia-Nya, Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul Pengaruh Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) Terhadap Etos Kerja Karyawan Klinik Kecantikan *London Beauty Centre* Kota Medan. **Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.**

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*) Terhadap Etos Kerja Karyawan Klinik Kecantikan *London Beauty Centre* Kota Medan. Penulis menyadari berbagai kekurangan dan kesalahan dalam skripsi ini, serta jauh dari kata sempurna, untuk itu atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan skripsi ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan.

Indralaya, 20 Maret 2023

Agnes Salsalina Br Ginting  
NIM. 01011281924070

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa syukur dan banyak terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis.
2. Kedua Orang Tuaku Bapak J. T Ginting dan Ibu V.I Br Aritonang terima kasih atas dukungan dan doa nya serta rela berkorban untuk memberikan segala hal yang terbaik untuk anaknya, memberikan banyak motivasi, nasihat, semangat, serta mendoakan yang takada hentinya untuk kesuksesan dan keberhasilan penulis.
3. Kakak dan Abangku terima kasih atas doa, bantuan dan dukungannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tepat waktu.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. Annis Saggaff, MSCE., IPU. selaku Rektor Universitas Sriwijaya
5. Bapak Prof . Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Ibu Isni Adriana, S.E., M. Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijay
7. Bapak Dr. Kemas. M. Husni Thamrin, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya

8. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom. selaku pemimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan, nasehat, kritik, saran, waktu dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
9. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku dosen penguji skripsi yang telah memberikan masukan, saran serta waktunya dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
10. Ibu Yulia Hamdani Putri, S.E., M.SI. selaku dosen pembimbing akademik (PA) yang telah memberikan saran dan masukan selama perkuliahan.
11. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang memberikan banyak ilmu pengetahuan dan berbagi pengalaman selama masa perkuliahan.
12. Staff Kepegawaian Administrasi dan seluruh karyawan yang telah membantu banyak hal dalam perbaikan masalah akademik selama perkuliahan.
13. Teruntuk Agnes Salsalina, Terima kasih atas segala usaha dan tiada lelah dalam menyelesaikan tanggung jawab ini, semoga apapun yang telah dilewati menjadikan mu manusia yang lebih kuat dan sabar dalam kehidupan ini. Kuat selalu sa dan ikuti kata hatimu!
14. Pimpinan dan karyawan Klinik Kecantikan *London Beauty Centre* Kota Medan yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian ini.
15. Teruntuk teman-temanku *partner kulyah online* nitak,reni dan aqilla terima kasih atas segala kerja sama dalam memberikan informasi, semangat dan dukungan selama perkuliahan dan dalam menyelesaikan skripsi ini.



16. Kepada teman ku dari maba yaitu Nopi terima kasih atas bantuannya selama ini dan dalam penyelesaian skripsi ini sehingga dapat selesai dengan tepat waktu.
17. Semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini.
18. Teman-teman tersayang Manajemen angkatan 2019 yang telah memberikan informasi dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Indralaya, 20 Maret 2023  
Penulis,



Agnes Salsalina Br Ginting  
NIM 01011281924070


**ABSTRAK****PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (*HUMAN RELATION*)  
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN KLINIK KECANTIKAN  
*LONDON BEAUTY CENTRE* KOTA MEDAN****Oleh:****Agnes Salsalina Ginting; Parama Santati**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia (*human relation*) terhadap etos kerja karyawan Klinik Kecantikan *London Beauty Centre* Kota Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di perusahaan ini berjumlah 40 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Data diolah dengan menggunakan program *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar manusia (*human relation*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Klinik Kecantikan *London Beauty Centre* Kota Medan.

**Kata kunci:** *Hubungan antar manusia, Etos kerja*

**Pembimbing**

**Parama Santati, S.E., M.Kom**  
NIP. 196312031989122001

**Ketua Jurusan Manajemen**

**Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**  
NIP. 197509011999032001

**ABSTRACT****THE EFFECT OF HUMAN RELATION TO EMPLOYEES WORK ETHIC  
LONDON BEAUTY CENTRE MEDAN CITY****By:****Agnes Salsalina Ginting; Parama Santati**

*This study aims to determine the effect of human relation to employees' work ethic at London Beauty Centre Medan. The method is explanatory research with a sample of 40 respondents using saturation sampling. The data collected by using questionnaire and interview. The data analysis technique used is simple linear regression assisted by the SPSS program. The results show that human relation has a positive and significant effect to employees' work ethic at London Beauty Center Medan.*

**Keywords:** *Human Relation, Work Ethic*

**Advisor I**

**Parama Santati, S.E., M.Kom**  
NIP. 196312031989122001

**Head of Management Departement**

**Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**  
NIP. 197509011999032001

ASLI

21/23 4  
/3

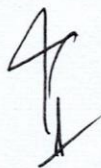
## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya selaku dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama : Agnes Salsalina Br Ginting  
NIM : 01011281924070  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Hubungan Antar Manusia (*Human Relation*)  
Terhadap Etos Kerja Karyawan Klinik Kecantikan *London Beauty Centre* Kota Medan

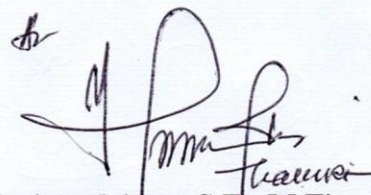
Telah saya periksa cara penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

**PEMBIMBING SKRIPSI**



**Parama Santati, S.E., M.Kom**  
NIP. 196312031989122001

**Mengetahui**  
**Ketua Jurusan Manajemen**



**Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D**  
NIP. 197509011999032001

## **RIWAYAT HIDUP**

Nama : Agnes Salsalina Br Ginting  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 21 Mei 2000  
Agama : Katholik  
Status : Belum Menikah  
Alamat : Jl. Abadi Gg Cipto No. 35 H , Kelurahan Tanjung Rejo, Kecamatan Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara  
Alamat email : [agnessalsa21@gmail.com](mailto:agnessalsa21@gmail.com)

## **PENDIDIKAN FORMAL**

2005-2006 : TK Merpati Pos  
2006-2012 : SD Negeri 060888 Medan  
2012-2015 : SMP ST.Thomas 3 Medan  
2015-2018 : SMA Kalam Kudus Medan

## **PENDIDIKAN NON FORMAL**

Maret 2022-Juli 2022 : Studi Independen Kampus Merdeka

## **RIWAYAT ORGANISASI**

2013-2015 : Anggota Teater SMP ST. Thomas 3 Medan

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH</b> .....	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang Masalah .....	1
1.2.    Rumusan Masalah .....	5
1.3.    Tujuan Penelitian.....	6
1.4.    Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1    Manfaat Teoritis : .....	6
1.4.2    Manfaat Praktis : .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1    Landasan Teori .....	7

2.2	Hubungan Antar Manusia ( <i>Human Relation</i> ).....	8
2.2.1	Definisi Hubungan Antar Manusia ( <i>Human Relation</i> ) .....	8
2.2.2	Hambatan Dalam Hubungan Antar Manusia ( <i>Human Relation</i> ).....	9
2.2.3	Prinsip Hubungan Antar Manusia ( <i>Human Relation</i> ).....	10
2.2.4	Indikator Hubungan Antar Manusia ( <i>Human Relation</i> ).....	10
2.2.5	Dimensi Hubungan Antar Manusia ( <i>Human Relation</i> ).....	11
2.3	Etos Kerja .....	11
2.3.1	Definisi Etos Kerja.....	11
2.3.2	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja .....	12
2.3.3	Dimensi Etos Kerja .....	13
2.3.4	Aspek-Aspek Etos Kerja.....	14
2.3.5	Indikator Etos Kerja .....	16
2.4	Hubungan Antar Variabel .....	17
2.5	Penelitian Terdahulu.....	18
2.6	Kerangka Konseptual .....	24
2.7	Hipotesis Penelitian .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>26</b>
3.1	Ruang Lingkup Penelitian .....	26
3.2	Rancangan Penelitian .....	26
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	28
3.3.1	Jenis Data .....	28
3.3.2	Sumber Data.....	28
3.4	Populasi dan Sampel .....	29
3.4.1	Populasi.....	29
3.4.2	Sampel.....	30

3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	31
3.6	Uji Instrumen.....	31
3.6.1	Uji Validitas .....	31
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	32
3.7	<i>Method of Successive Interval (MSI)</i> .....	32
3.8	Teknik Analisis Data .....	33
3.8.1	Analisis Regresi Linear Sederhana .....	33
3.8.2	Analisa Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	33
3.8.3	Analisis Koefisien Korelasi ( $r$ ).....	34
3.8.4	Uji Hipotesis (Uji $t$ ).....	35
3.9	Definisi Operasional Variabel .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>39</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
4.1.1	Profil Perusahaan .....	39
4.1.2	Visi, Misi, Nilai dan Motto .....	40
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan .....	41
4.2	Hasil Penelitian.....	42
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	42
4.2.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	47
4.2.3	Analisis Variabel Penelitian.....	50
4.2.4	Metode Sukses Interval.....	75
4.2.5	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	76
4.2.6	Hasil Uji Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	77
4.2.7	Uji Hipotesis (Uji $t$ ).....	79
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	80



<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran .....	84
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan <i>London Beauty Centre</i> Kota Medan Bulan Januari-September 2022.....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	18
Tabel 3. 1 Skala Ordinal Variabel Hubungan antar manusia ( <i>human relation</i> )....	28
Tabel 3. 2 Skala Ordinal Variabel Etos Kerja.....	29
Tabel 3. 3 Populasi dan Sampel Karyawan <i>London Beauty Centre (LBC)</i> Kota Medan.....	30
Tabel 3. 4 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	34
Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
Tabel 4. 4 Identitas Responden Berdasarkan Status .....	45
Tabel 4. 5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Hubungan Antar Manusia (X).....	47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (Y) .....	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Data .....	49
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Hubungan antar manusia (X) .....	50
Tabel 4. 10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden terhadap Variabel Etos Kerja (Y) .....	62
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	76
Tabel 4. 12 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	77
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	78
Tabel 4. 14 Hasil Uji t.....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	24
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi <i>London Beauty Centre</i> Kota Medan.....	41

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian .....	96
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	107
Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	112
Lampiran 5 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )...	112
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	112

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya SDM yang baik perusahaan akan sulit berkembang, agar terciptanya kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan organisasi maka perusahaan harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis bagi setiap karyawan. Peran pemimpin di dalam hubungan antar karyawan sangat diperlukan karena dapat membimbing dan membantu mengatasi kesulitan yang di hadapi oleh para karyawan Luther Gulick (2019).

Jika karyawan termotivasi untuk bekerja, maka etos kerja karyawan meningkat. Untuk mencapai hasil yang memuaskan, karyawan harus memiliki etos kerja agar mampu memberikan penilaian positif terhadap hasil kerja. Jika organisasi tidak memiliki etos kerja yang kuat, karyawan tidak akan bekerja dengan serius sehingga menyebabkan organisasi mengalami kerugian. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu berinovasi dalam membina hubungan kerja yang positif di antara para karyawannya.

Hubungan antar manusia dalam suatu organisasi menjadi penting karena jembatan antara sesama karyawan dan juga dengan manajer Saputro & Fathoni, (2017). Dengan adanya *human relation* komunikasi dengan para pegawai akan terjalin dengan baik dan harmonis serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga meningkatkan etos kerja karyawan. Selain kerja keras, loyalitas,

dan dedikasi terhadap perusahaan, karyawan juga harus memiliki kemampuan interaksi sosial atau *soft skill*.

Menurut Kaburito et al., (2020) hubungan antar manusia adalah segala macam ikatan baik formal dan informal yang terjalin antara atasan dan bawahan dan antara bawahan itu sendiri dalam upaya untuk meningkatkan kerjasama yang erat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Monoarfa (2020) menyatakan indikator-indikator hubungan antar manusia (*human relation*) adalah: Hubungan sesama rekan kerja, hubungan dengan manajer, hubungan dengan pelanggan, dan hubungan dengan lingkungan masyarakat. Hal yang harus dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah memelihara hubungan antar karyawan dalam perusahaan sehingga mereka dapat bekerja sama dengan baik. Oleh karena itu, meningkatkan hubungan *interpersonal* sangat penting untuk meningkatkan etos kerja guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja pegawai tersebut. Mochtar (2017) mendefinisikan etos kerja sebagai sikap dan keyakinan yang berhubungan dengan pekerjaan, kebiasaan kerja, kualitas atau atribut yang berkaitan dengan bagaimana seorang individu, sekelompok orang atau suatu negara bekerja. Peran pemimpin sangat penting dalam penerapan etos kerja karena pemimpin sebagai contoh bagi para karyawannya dan pemimpin juga menjadi orang yang bertanggung jawab terhadap perusahaan. Etos kerja yang baik terbentuk dari karyawan yang memiliki keinginan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Hubungan antar manusia sangat erat kaitannya dengan etos kerja. Melalui hubungan kerja yang harmonis karyawan akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga memberikan etos kerja yang positif. Jika etos kerja positif maka perusahaan mampu mendorong karyawannya untuk bekerja lebih produktif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

*London Beauty Centre (LBC) Cabang Kota Medan* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kesehatan dan kecantikan kulit wajah dan tubuh, yang menawarkan jasa dan penjualan krim kecantikan untuk meningkatkan kesehatan dan kecantikan terhadap wajah dan tubuh. LBC Kota Medan didirikan pada tahun 2002 dan hingga sekarang memiliki 40 karyawan yang terdiri atas: 1 pimpinan cabang, 1 wakil pimpinan cabang, 5 Dokter, 5 *Customer Service*, 1 Kasir, 5 Farmasi, 15 *Beautician*, 2 *Office Boy*, 3 *Buttler*, dan 2 *Security*.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai *London Beauty Centre* Kota Medan terdapat adanya masalah hubungan antar karyawan disebabkan karena kurangnya partisipasi karyawan dalam membantu karyawan yang lain, seperti ketika karyawan A memiliki banyak pasien dan karyawan B tidak ada pasien, karyawan B tidak ikut membantu karyawan yang lain sehingga membuat hubungan menjadi tidak baik. Masalah lain yang terjadi adalah membawa permasalahan pribadi ke kantor dan dikarenakan mayoritas karyawan adalah perempuan terkadang di waktu kosong membicarakan hal yang tidak perlu dibicarakan sehingga menyebabkan terjadinya salah paham dan hubungan

menjadi kurang harmonis. Hal ini mempengaruhi etos kerja terhadap karyawan. Etos kerja di perusahaan ini tidak berjalan dengan baik terlihat dari tabel berikut.

Data Absensi karyawan pada Klinik Kecantikan *London Beauty Centre* Kota Medan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan *London Beauty Centre* Kota Medan Bulan Januari-September 2022**

No	Jumlah Pegawai	Bulan	Keterlambatan	Persentase Keterlambatan (%)	Tanpa Keterangan	Persentase Tanpa Keterangan (%)
1	40	Januari	2	5	0	0
2	40	Februari	3	7,5	1	2,5
3	40	Maret	1	2,5	2	5
4	40	April	1	2,5	1	2,5
5	40	Mei	2	5	0	0
6	40	Juni	2	5	0	0
7	40	Juli	0	0	2	5
8	40	Agustus	1	2.5	0	0
9	40	September	1	2.5	1	2,5
<b>Rata-rata</b>				<b>3,6</b>		<b>1,9</b>

Sumber: Klinik kecantikan *London Beauty Centre* Kota Medan, 2022

Berdasarkan data absensi pada Tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan *London Beauty Centre* Kota Medan dari bulan Januari sampai September 2022 masih sangat tinggi dengan persentase keterlambatan 3,6% dan persentase 1,9% tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki masalah dengan disiplin dan memutuskan untuk datang terlambat atau mangkir tanpa alasan yang jelas. Dengan tingkat absensi bulanan yang cukup tinggi, karyawan perlu memiliki etos



kerja yang kuat dan organisasi harus lebih memperhatikan hubungan kerja antar karyawannya agar dapat mengurangi ketidakhadiran karyawan. Perusahaan juga harus menawarkan solusi terbaik untuk masalah hubungan kerja yang buruk diantara karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut penelitian Mulyani (2019) Hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan saling berhubungan, artinya jika hubungan antara orang-orang membaik, ini akan meningkatkan etos kerja pegawai. Menurut Salshabilla et al., (2022) hubungan antar manusia memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan hubungan antar manusia terhadap etos kerja karyawan Kaburito et al., (2020). Tidak ada hubungan yang jelas antara variabel *human relations* terhadap etos kerja Eriyanto, A. W., Sunaryo, H., & ABS (2019)

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian dan peneliti terdahulu terkait penelitian ini, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh Hubungan antar manusia terhadap etos kerja di Klinik Kecantikan London Beauty Centre Kota Medan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh hubungan antar manusia (*human relation*) terhadap etos kerja karyawan klinik kecantikan *London Beauty Centre* Kota Medan.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh hubungan antar manusia (*human relation*) terhadap etos kerja karyawan klinik kecantikan *London Beauty Centre* Kota Medan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini sebagai berikut :

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis :**

Secara umum diharapkan dapat memajukan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan menjadi pedoman untuk studi masa depan, khususnya studi tentang dampak Hubungan antar manusia terhadap Etos Kerja karyawan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis :**

Secara praktis, penelitian ini harus dapat memberikan rincian dan gambaran untuk klinik kecantikan *London Beauty Centre* Kota Medan yang berkaitan dengan pengaruh Hubungan antar manusia terhadap Etos kerja di perusahaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. (1992). *Psikolog Kerja*. Rineka Cipta.
- Aprizal, A., Mirfan, M., & Hasriani, H. (2022). *Pengaruh Hubungan Antar Manusia Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan*. *XI*(1), 75–81.
- Atalia, K., Dalimunthe, R. F., & Zarlis, M. (2019). The Effect of The Human Relations , The Physical Conditions of The Work an Environment and Leadership on The Employee Work Ethic in UPT The Regional Health Laboratory in North Sumatra. *IOSR Journal of Business and Management*, *21*(2), 50–54. <https://doi.org/10.9790/487X-2102015054>
- Dien Sandra Rosuliana, Afira Arum Salsabila, Rita Amelia, & Riyan sisiawan Putra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nutrifood Indonesia Di Surabaya. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *2*(1), 190–194. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i1.1159>
- Dwi Suryani, F., & Seno Aji, T. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Pengembangan SDI terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, *3*(3), 30–43.
- Effendy, O. U. (2018). *Human Relation & Public Relation* (C. M. Maju (ed.)).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Ketujuh).
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja (Panduan Menjadi Karyawan Cerdas)*. PT. Elex Media Komputindo.
- Gunawan, P. V., & Nulhaqim, S. A. (2021). Peran Pemimpin Dalam Organisasi Pelayanan Sosial Uptd Pesanggrahan Pmks Majapahit Kabupaten Mojokerto. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *8*(1), 33–44. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i1.142>
- Harahap, S. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Bank Syariah Mandiri , Tbk*. *3*(2).
- Hardianti, Dangnga, M. T., Dipoaatmodjo, S. P., & Widhi Kurniawan, A. (2022). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Equiport Inti Indonesia. *Jurnal Manajemen*, *2*(1), 10–17.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- HendraWidodo, B., & Susanti, F. (2018). Pengaruh Human Relation ( Hubungan Antar Manusia ), Lingkungan kerja Terhadap Etos Kerja karyawan ( Studi Kasus Pada PT . Pelindo Teluk Bayur Padang ). *Jurnal Ekonomi*, *13*.
- Herlinah, Ramadhoni, B., Azis, M., Yuniar, M. D., Yusriadi, Y., Usman, M., & Hadinugroho, D. L. (2021). The influence of human relations and communication on employee performance through work ethics in Gowa regency. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, 2011*, 3296–3297.
- Indahsari, N. N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen*

- Terapan (PENATARAN)*, 5(2), 171–179.
- Istijanto. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka.
- Kaburito, F., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Human Relationship, Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Perum Bulog Divre Dan Gorontalo. *Emba*, 8(1), 2116–2125. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/28124/27584>
- Khairani, N. T., Sari, M. W., Sari, V. N., & Novrianto, A. (2022). Human Relations And Working Environment Conditions In Building A Work Ethic With Motivation As Mediation At The Office Of The Agency For Personnel And Human Resources Development (BKPSDM) Sawahlunto City. *UPI YPTK Journal of Business and Economics*, 7(1), 14–24. <https://doi.org/10.35134/jbe.v7i1.68>
- Kowey, W., Rehatta, P. N. R., & Hiariey, H. (2022). *Antecedents of Employee Work Ethic ; Human Relations and Organization Based Self Esteem*. 12(3), 2344–2351.
- Kusufiyah, Y. V., & Angraini, D. (2022). Jurnal ekonomi & bisnis dharma andalas. *Ekonomi Dan Bisnis*, 23(1), 220–234.
- Labita, F., & Bangun, R. B. (2022). *PENGARUH PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN HUMAN RELATION TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PT TAWADA HEALTHCARE MEDAN*. 1(1), 208–225.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 2(1), 17–26.
- Luther Gulick. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Malik, N. (2022). *Collaboration*. Penerbit NEM.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Rosda.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2(1), 33–40.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*.
- Milanie, F. (2017). ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN BINJAI. *Jurnal Ilmiah Research Sains*, 3(1).
- Mochtar, B. (2017). *Perilaku Organisasi*. Gadjah Mada Press.
- Monoarfa, R. M. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 242–251.
- Muda, V. A., Carcia, M. S. M., & Muda, M. S. (2021). Pengaruh Sikap Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Camat Wulunggitang Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(7). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5707241>

- Muliyani, S. (2019). Pengaruh Human Relation ( Hubungan Antar Manusia ) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan Sri Muli. *Journal Economy And Currency Study ( JECS )*, 1(1), 31–38.
- Nur Annisa, N., Esterina, M., Amallia, F., & Risma Cahyani, R. (2022). the Influence of Human Relations and Islamic Work Ethic on Employee Performance At Lazismu Purworejo Region. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 6(1), 367–375. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Onong. (2013). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE.
- Pangestika, E. R. (2018). Enhancing Employees Performance Through a Work Ethic With Islamic Spiritual Leadership Based, Human Relation, Organizational Support, Workplace Spirituality, and Organizational Commitment. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 3(2), 505. <https://doi.org/10.30659/ijibe.3.2.505-515>
- Panigrahi, S., & Al-Nashash, H. M. (2019). Quality work ethics and job satisfaction: An empirical analysis. *Quality Access To Success*, 20.
- Panuju, R. (2020). Siaran Layanan Publik Radio Mayangkara FM Kota Blitar. *Komunitas*, 11(1), 59–78. <https://doi.org/10.20414/komunitas.v11i1.1954>
- Pratama, E., Musadieg, M. & Mayowan, Y. (2017). “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik).” *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 1-9. Diakses pada 12 desember 2020. [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)
- Putri, D. R., Nirwasi, S., & Riau, U. M. (2021). ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMPENSATION OR REWARD ON EMPLOYEE PERFORMANCE ( Case Study at PT . Ramayana Lestari Sentosa Tbk ) ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI ATAU REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( Studi Kasus Pada PT . Ramayana Lestari Sentosa Tbk ). 1(3), 382–387.
- Putri, M. D., & Soedarsono, D. K. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma. *E-Proceeding of Management* :, 4(3), 2541–2546. <https://libraryeproceeding.telkomuniversity.ac.id>
- Riris, P., Simamora, T., & Margareta, F. (2019). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai DPD PDI-P Sumatera Utara. *Jurnal Social Opinion, Volume 4 Nomor 1, 4*, 70–84.
- Rivai, Veithzal dan Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Keti). PT. Raja Grafindo Persada.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pd. Bpr Lpk Garut Kota Cabang Bayongbong. *JIMEA / Jurnal Ilmiah MEA ( Manajemen , Ekonomi ,*

- Dan Akuntansi* ), 5(1), 1339–1351. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.p>
- Safitri, A. M. N., Rahmawati, D. R., & ... (2021). The Influence of School Organizational Culture and Teacher Self-Efficacy on Work Ethic. ... *Research-Based Education* ..., 3(2), 54–69. <http://journal2.um.ac.id/index.php/irbej/article/view/21246%0Ahttp://journal2.um.ac.id/index.php/irbej/article/download/21246/7926>
- Salamun., dkk. (2017). *Persepsi tentang Etos Kerja: Kaitannya dengan Nilai Budaya Masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI.
- Saputro, G. A., & Fathoni, A. (2017). Analisis Pengaruh ( Human Relation / Hubungan Antar Manusia ) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Dan Kinerja Karyawan Pt Karunia Adijaya Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3), 1–9. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/730/711>
- Sari, L., & Wulandari, A. (2022). Effect of Interest Rate and Inflation on Deposit Amount at Bank Nagari Padang Main Branch. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 2(1), 54–67. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i1.41>
- Sekaran. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Sepris Yonaldi, Henny Sjafitri, B. (2018). Analisis Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi Rsu. Dr. M. Djamil Padang. *Jurnal Menara Ekonomi*, IV(3), 80. <https://zenodo.org/record/1320523#.YfKnBepBzIU>
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2015). *Etos Kerja Profesional*. Institut Darma Mahardika.
- Sinulingga, N. A., & Sihotang, H. T. (2023). *Perilaku Konsumen: Strategi dan Teori*. IOCS Publisher.
- Stephen P. Robbins, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andi Offset.
- Suriyana, N., Nandan Limakrisna, & Andri Wijaya, R. (2020). the Effect of Human Relation, Locus of Control and Organizational Culture on Ocb With Consumer Satisfaction As Intervening Variables (Study Case Aat Pt Suka Fajar, Veteran Padang). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(1), 94–103. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i1.639>
- Tasmara, T. (2016). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.
- Utama, A. S., & Dewi, S. (2019). *Pemanfaatan Corporate Social Responsibility ( CSR ) terhadap Pembangunan Perekonomian Desa*. 3(2), 251–264. <https://doi.org/10.25072/jwy.v3i2.256>
- Wahyuni, S. R. I., Fadilah, I. N. U. R., & Astri, W. (2022). *GAYA KEPEMIMPINAN OTORITER ( OTOKRATIS ) DALAM*. 1, 123–130.
- Widodo, A. (2019). Implementasi Nilai Dan Etika Pekerja Sosial Dalam Penanganan Klien Korban Penyalahgunaan Napza Di Camp Assesment, Yogyakarta. *Komunika*, 2(2), 1–21.

<https://doi.org/10.24042/komunika.v2i2.6022>

- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>
- Yedon, S., & Rian, M. K. (2021). The Effect Of Human Relation And Environmental Conditions On Employees Work Ethic. *Jambura Science of Management*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.37479/jsm.v3i1.5630>