

**DAMPAK *HUMAN RELATION*, LINGKUNGAN KERJA SOSIAL DAN  
*LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT  
SANJIWANI KABUPATEN GIANYAR**

**Eka Padmawati Dewa Ayu Nyoman<sup>1\*</sup>, Merta I Ketut<sup>2</sup>, Ardiansyah Wisnu<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahendradatta

[Dewaayupadma18@gmail.com](mailto:Dewaayupadma18@gmail.com) ; [iketutmerta2270@gmail.com](mailto:iketutmerta2270@gmail.com) ;

[wisnu.ardiansyah2013@gmail.com](mailto:wisnu.ardiansyah2013@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to test the impact Human Relations, Social Work Environment And leadership On Employee Performance at Sanjiwani Hospital in Gianyar Regency with the main theory of Organizational Behavior and Human Resources. The qualitative research method used a questionnaire with 58 respondents and four hypotheses which were processed using SPSS version 24. The results of the research stated 1. Leadership (X<sub>1</sub>) has a positive and significant effect on the performance of Employees at the Sanjiwani Gianyar Hospital, 2. Social Work Environment (X<sub>2</sub>) has a positive and significant effect on the performance of employees at the Sanjiwani Gianyar Hospital, 3. Human Relations (Z) negative effect and not significant to the performance of employees of the Sanjiwani Gianyar Hospital in Gianyar Regency, 4. Human Relations able to mediate between leadership and social work environment on the performance of employees at sanjiwani hospital. Implications: Leadership Impact Social Work Environment and Human Relations on Moderate Employee Performance*

**Keywords:** Leadership, Social Work Environment, Human Relations and Employee Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Dampak *Human Relation*, Lingkungan Kerja Sosial Dan *Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sanjiwani di Kabupaten Gianyar dengan teori utama Perilaku Organisasi dan Sumber Daya Manusia. Metode penelitian kualitatif menggunakan kuesioner dengan 58 responden dan empat hipotesis yang diolah menggunakan bantuan Spss versi 24. Hasil penelitian menyatakan 1. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Rumah sakit Sanjiwani Gianyar, 2. Lingkungan Kerja Sosial (X<sub>2</sub>) berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Rumah sakit Sanjiwani Gianyar, 3. *Human Relation* (Z) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan Rumah sakit Sanjiwani Gianyar di Kabupaten Gianyar, 4. *Human Relation* mampu memediasi antara kepemimpinan dan Lingkungan kerja sosial terhadap kinerja karyawan rumah sakit sanjiwani. Implikasi Dampak Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Sosial dan *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan moderat

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Sosial, *Human Relation* dan Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan

(Robbins, 2007). 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 hubungan pegawai (*human relation*) dan motivasi yang tinggi maka pegawai akan bekerja secara bersama-sama dan saling membantu didalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang banyak (Sukendra & Yuliastini, 2019).

*Human Relation* merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar (Soleh, 2017). Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terusmenerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh

suatu pihak ke pihak yang lain (Siagian, 2016: 307).

*Leadership* atau kepemimpinan pelayan adalah konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf (1904-1990) pada tahun 1970 dengan bukunya yang berjudul *The Servant as Leader*. Menurut Spears (2015:255) pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan (Yuliastini & Sukendra, 2020). Secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Perbedaan ini nyata dari sikap yang dibawakan oleh si pelayan, pertama adalah merasa yakin bahwa kebutuhan tertinggi orang lain terpenuhi.

Tujuan Penelitian (1) Menguji Dampak *Human Relation* Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sanjiwani Kabupaten Gianyar, (2) Menguji Dampak Lingkungan Kerja Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sanjiwani Kabupaten Gianyar, (3) Menguji Dampak *Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sanjiwani Kabupaten Gianyar, (4) Menguji Dampak *Human*

*Relation* Memediasi Lingkungan Kerja Sosial Dan *Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sanjiwani Kabupaten Gianyar.

### **Teori Utama (*Grand Theory*)**

*Grand theory* yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah Perilaku Organisasi dan Sumber Daya Manusia. Perilaku organisasi mempelajari dampak dari individu, grup dan kelompok terhadap munculnya berbagai perilaku dalam organisasi dengan tujuan meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku seluruh individu pada dasarnya memiliki konsistensi dasar. Perilaku tidak muncul secara acak, melainkan dapat diprediksi kemudian dimodifikasi sesuai perbedaan dan keunikan masing – masing individu. Kerangka perilaku organisasi ini terdapat dalam buku *Organizational Behavior* yang dikarang oleh Robbins dan Judge (2013).

Teori *Human Relation* yang dikemukakan Effendy (1993): Teori Komunikasi inter Personal Persuasif Manusiawi Komunikasi Persona persuasif manusiawi merupakan suatu komunikasi yang dilakukan secara tatap muka untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat

kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati antara kedua belah pihak, baik manajer, karyawan atau orang lain di suatu organisasi dan perusahaan. Teori ini menekankan kepada manajer yang bermaksud melakukan *human relation* dalam bentuk komunikasi antar persona, sebab apabila manajer menggunakan bentuk komunikasi kelompok atau komunikasi bermedia maka tidak akan memahami

Sedarmayanti (2017) dalam (Burhannudin, 2019), lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

Mangkunegara (2017) dalam Nabawi (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

George R. Terry dalam Thoha (2012:5), merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins dalam Suwatno dan Juni (2011: 140), menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Kinerja organisasi dewasa ini telah menjadi sorotan publik, hal ini karena telah timbulnya iklim demokratisasi dan keterbukaan. Di samping itu, selama ini pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit dilakukan secara objektif. Kesulitan ini karena belum pernah disusun sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat suatu keberhasilan suatu organisasi. Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Griffin (2014:103)

Mathis (2013:65) menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tempatnya bekerja”. Menurut

Mangkunegara, (2015:47), Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan datanya melalui kuesioner, observasi dan wawancara. Olah Data Menggunakan SPSS V24 dengan regresi berganda, dan Path Analisis pengukuran Teknik Analisa Data, uji validitas dan reliability, uji t, uji Anova dan determinasi.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang pekerja di rumah sakit sanjiwani kabupaten gianyar dibagian consumer services, pimpinan sub bagian sebanyak 125 responden. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain, bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek/subjek dari sebuah penelitian (Sugiyono, 2015).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Apabila

populasi dalam penelitian besar dan tidak memungkinkan peneliti untuk mempelajari semua yang ada pada populasi dapat dikarenakan keterbatasan waktu dana, dan tenaga maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Apabila populasi lebih dari 100 maka diberlakukan rumus slovin sebanyak 58 responden

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrument Uji Validitas dan Reliability.

Menurut Ghozali (Dalam Jeanasis, 2012) menyatakan bahwa pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran dari apa yang sebenarnya diukur. Pengujian validitas item dari masing-masing pernyataan dinyatakan valid apabila menghasilkan koefisien *corrected item total* diatas atau sama dengan 0,30. Pada tabel 1 dibawah

ini menyajikan hasil uji validitas instrument penelitian

### Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data dapat dilihat dari tabel 4.7 diatas Menurut Ghozali (Dalam Jeanasis, 2012) pegujian reliabilitas untuk mengetahui kehandalan dari masing-masing item pernyataan yang valid. uji *reliabilitas* dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan syarat data dikatakan *reliable* apabila nilai *Cronbach Alpha* yang dihasilkan diatas atau sama dengan 0,60 maka variabel tersebut dapat dinyatakan *reliabel*.

Pada tabel 2 terlihat bahwa masing-masing variabel yang akan diuji telah memiliki nilai *cronbach Alpha* diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel telah didukung oleh item pernyataan yang *valid* dan *reliabel* sehingga dapat dilanjutkan ketahap pengolahan data selanjutnya.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel**

Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total</i>	<i>Cut Off</i>	Ket.	Item Pernyataan	<i>Corrected Item Total</i>	<i>Cut Off</i>	Ket.
X <sub>1.1</sub>	0.300	0.3	Valid	Z <sub>1.1</sub>	0.329	0.3	Valid
X <sub>1.2</sub>	0.343	0.3	Valid	Z <sub>1.2</sub>	0.376	0.3	Valid
X <sub>1.3</sub>	0.718	0.3	Valid	Z <sub>1.3</sub>	0.828	0.3	Valid

X <sub>1.4</sub>	0.701	0.3	Valid	Z <sub>1.4</sub>	0.679	0.3	Valid
X <sub>1.5</sub>	0.725	0.3	Valid	Z <sub>1.5</sub>	0.317	0.3	Valid
X <sub>1.6</sub>	0.681	0.3	Valid	Z <sub>1.6</sub>	0.609	0.3	Valid
X <sub>2.1</sub>	0.700	0.3	Valid	Z <sub>1.7</sub>	0.791	0.3	Valid
X <sub>2.2</sub>	0.839	0.3	Valid	Y <sub>1.1</sub>	0.793	0.3	Valid
X <sub>2.3</sub>	0.768	0.3	Valid	Y <sub>1.2</sub>	0.793	0.3	Valid
X <sub>2.4</sub>	0.636	0.3	Valid	Y <sub>1.3</sub>	0.403	0.3	Valid
X <sub>2.5</sub>	0.408	0.3	Valid				

Sumber: data primer diolah SPSS.V.24 2023

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Reliability Statistik		
	Cronbach's Alpha	Item	Keterangan
	0.738	21	
<b>Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)</b>	0.715	6	Reliabel
<b>Lingkungan Kerja Sosil (X<sub>2</sub>)</b>	0.722	5	Reliabel
<b>Human Relation (Z)</b>	0.772	7	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0.720	3	

Sumber: Data primer diolah SPSS.V 24 2023

Uji F atau anova diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 12.316 dengan nilai signifikansi 0,000b. Karena nilai signifikansi berada dibawah atau lebih kecil dari 0,05. Maka Variabel Kepemimpinan\_X<sub>1</sub>, Lingkungan Kerja Sosial\_X<sub>2</sub> dan *Human Relation* \_Z terhadap Kinerja Karyawan \_Y di Rumah Sakit Sanjiwani Gianyar secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan \_Y di Rumah Sakit Sanjiwani Gianyar sehingga semua variabel yang di pakai oleh peneliti dapat di terima

**Uji t diketahui bahwa:**

1. Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 5.001 tingkat signifikansi sebesar 0.000 berada dibawah atau lebih kecil dari pada 0,05. dengan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 5.001 Maka dapat diartikan kepemimpinan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Rumah sakit Sanjiwani Gianyar di Kabupaten Gianyar
2. Variabel Lingkungan Kerja Sosial (X<sub>2</sub>) Nilai signifikansi 0.040 dan

$t_{hitung}$  sebesar 2.109 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 berada dibawah atau lebih kecil dari pada 0,05 dengan nilai  $t_{hitung}$  2.109, maka di artikan variabel Lingkungan Kerja Sosial ( $X_2$ ) berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Rumah sakit Sanjiwani Gianyar di Kabupaten Gianyar

3. Variabel *Human Relation* ( $Z$ ) dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1.482 tingkat signifikansi sebesar 0.144 berada diatas atau lebih besar dari pada 0,05. dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1.482 Maka dapat diartikan *Human Relation* ( $Z$ ) berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan Rumah sakit Sanjiwani Gianyar di Kabupaten Gianyar

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

1. Nilai Koefisien variabel  $X_1$  atau variabel Kepemimpinan adalah sebesar 0.301 dengan arah positif dan nilai Sig variabel  $X_1$  adalah sebesar 0,000. Hasil ini menyatakan bahwa variabel  $X_1$  atau Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan rumah

sakit sanjiwani gianyar kabupaten gianyar dengan tingkat signifikansi sebesar 0,1

2. Nilai Koefisien variabel  $X_2$  atau variabel Lingkungan Kerja sosial adalah sebesar 0.124 dengan arah positif dan nilai Sig sebesar 0,040 artinya bahwa variabel  $X_2$  atau variabel Lingkungan Kerja sosial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan rumah sakit sanjiwani gianyar kabupaten gianyar dengan tingkat signifikansi sebesar 0,1
3. Nilai Koefisien variabel  $X_3$  atau variabel *Human Relation* ( $Z$ ) adalah sebesar -0.57 dengan arah negative dan nilai Sig sebesar 0.144 artinya bahwa variabel  $X_3$  atau variabel *Human Relation* berpengaruh negative terhadap terhadap terhadap Kinerja karyawan rumah sakit sanjiwani gianyar kabupaten gianyar dengan tingkat signifikansi sebesar 0,1

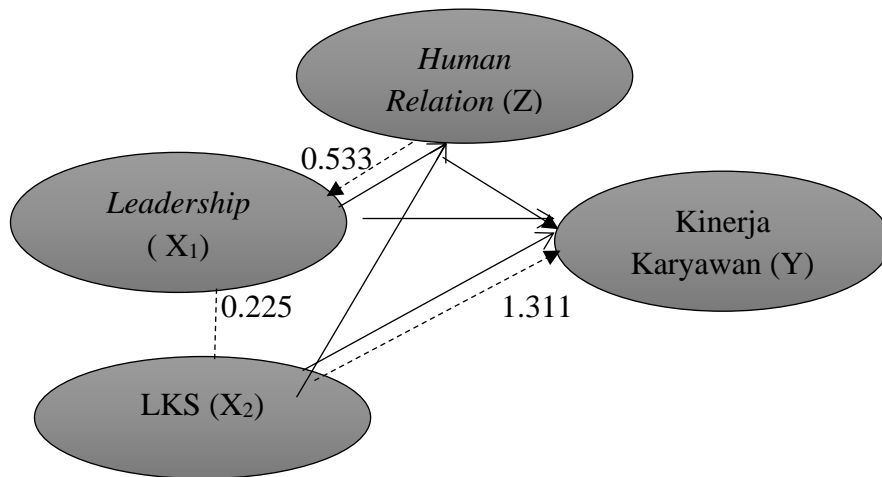
### **Analisis Determinan**

Koefisien determinasi (Adjusted R) pada model summary regresi model diperoleh sebesar 0,373 yang diprosentasekan menjadi 37.70 %. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh

variabel Kepemimpinan  $X_1$ , Variabel Lingkungan Kerja Sosial  $X_2$  dan *Human Relation*  $Z$  terhadap Kinerja Karyawan  $Y$  sebesar 37.30 % persen,

sedangkan sisanya sebesar 62.70 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Analisis Jalur**



**Gambar 1. Analisis Jalur Dampak *Human Relation*, Lingkungan Kerja Sosial Dan Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sanjiwani Kabupaten Gianyar**

**PEMBAHASAN**

Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan nilai thitung sebesar 5.001 tingkat singifikasi sebesar 0.000 berada dibawah atau lebih kecil dari pada 0,05. dengan nilai thitung sebesar 5.001 Maka dapat diartikan kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Rumah sakit Sanjiwani Gianyar di Kabupaten Gianyar, hasil penelitian ini sesuai dengan kuesioner yang diajukan antara lain Kemampuan Memotivasi., Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota

organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, Kemampuan Komunikasi, kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang



dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsungpersen, dan Kemampuan Mengendalikan Emosional, hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Variabel Lingkungan Kerja Sosial ( $X_2$ ) Nilai signifikansi 0.040 dan thitung sebesar 2.109 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 berada dibawah atau lebih kecil dari pada 0,05 dengan nilai thitung 2.109, maka di artikan variabel Lingkungan Kerja Sosial ( $X_2$ ) berpengaruh positive dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Rumah sakit Sanjiwani Gianyar di Kabupaten Gianyar sesuai dengan kuesioner hasil penelitian: Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya dan Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesame rekan sekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan. Variabel

*Human Relation (Z)* dengan nilai thitung sebesar -1.482 tingkat singifikasi sebesar 0.144 berada diatas atau lebih besar dari pada 0,05. dengan nilai thitung sebesar -1.482 Maka dapat diartikan *Human Relation (Z)* berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan Rumah sakit Sanjiwani Gianyar di Kabupaten Gianyar sesuai dengan kuesioner hasil penelitian: Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan, Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan, Menetapkan masa selesainya pekerjaan, Senantiasa menyadari nilai waktu dalam setiap perkerjaan yang dikerjakan, Membentuk daftar penggunaan waktu kerja dan Mempunyai system arsip penyimpanan informasi yang lengkap.

Berdasarkan *path analisis* atau analisis jalur dapat di sampaikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah 0.533 atau 53.30 %. *standardized coefficients beta* menunjukkan besarnya kontribusi Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kinerja Karyawan 0.225 adalah 22.50 %.

Pengaruh langsung antara variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Sosial terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.533 atau 53.30 persen, sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 1.311 atau 78.33 persen

Maka *Human Relation* dapat meningkatkan hubungan antara kepemimpinan dan Lingkungan kerja sosial terhadap kinerja karyawan rumah sakit sanjiwani di kabupaten ganyar sesuai dengan kuesioner penelitian yaitu Kuantitas kerja, menghasilkan sejumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan., dan Kerja sama, merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan

## SIMPULAN

1. Kepemimpinan mampu Memotivasi, Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga

2. Lingkungan kerja sosial yang perlu tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya
3. *Human Relation* memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan di laksanakan
4. Kinerja Karyawan menghasilkan sejumlah yang dihasilkan secara Kuantitas kerja

## DAFTAR PUSTAKA

- Anantan, L, And Ellitan, L. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. 2nd Ed. Bandung: Alfabeta.
- Asmara, A. P. (2017). Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 5(2), 123-129.
- Gumanti, D. 2016. "Hubungan Jam Kerja, Tata Ruang Kantor Dan Pengawasan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat (Bpm) Kabupaten Solok." *Journal Of Economic And Economic Education* 4(1).  
[Http://Dx.Doi.Org/10.22202/Economica.2015.V4.I1](http://dx.doi.org/10.22202/Economica.2015.V4.I1).
- Handrian, R. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera* (Doctoral dissertation,

- STIKES Yayasan RS Dr. Soetomo Surabaya).
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibrahim. 2020. "Hubungan Antara Job Insecurity Terhadap Stres Karyawan Pelaku Pariwisata Perhotelan Akibat Dampak Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Golden Palace Hotel Lombok)." *Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 9(2): 223–37.
- Irawati, A. 2018. "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating." *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi* 11(1).
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jeanasis, N. (2014) "Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Melalui Kepuasan Pasien Terhadap Loyalitas", *Document Repository Universitas Andalas*, pp. 8–91. Available at: <http://repo.unand.ac.id>.
- Kandam, S. (2021). Pengaruh *Human Relation* Dan Kondisi Fisik Lingkungan Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boven Digoel= *The effect of human relation and physical condition of the environment on the work ethic and performance of boven digoel district health office employees* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Kartawijaya, D. 2018. *Hubungan Industrial*. 1st Ed. Bandung: Alfabeta.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lutfiani. (2019). "Pengaruh *Job Insecurity, Job Stress, Kompetensi Akuntansi, Dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention*". Universitas Islam Indonesia. Available at: <http://karyailmiah.unisba.ac.id/>.
- Maifanda dan Slamet. 2019. "Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam." *Journal Of Applied Managerial Accounting* 3(1): 81–95.
- Mawei, R. (2016) 'Job Insecurity, Komitmen Organisasi Karyawan Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Intention To Quit Ronald', *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4, pp. 17–32. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id>.
- Merta, Dkk. 2019. "Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Industrial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Fave Petitenget." *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* 4(1): 12–33.
- Nurchayanto, Y. (2021). Pengaruh *Human Relation, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pada Pegawai Bpkad Kabupaten Jepara* (Doctoral dissertation, UNISNU Jepara).
- Pangestu, A., Siregar, M. Y., & Lailikhatmisafitri, I. (2020). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan *human relations* (hubungan antar manusia) terhadap kinerja karyawan badan pengawas obat dan makanan kota medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1), 1-10.

- Prabowo, O. S. (2009). Analisis Pengaruh Human Relation, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, dan Leadership Terhadap Etos Kerja Karyawan Kantor Pendapatan Daerah Di Pati (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Prasetyo, M. Y. (2023). Pagaruh *Human Relation* Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pelayanan Administrasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Zainab Kota Pekanbaru: Pagaruh *Human Relation Dan Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pelayanan Administrasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Zainab Kota Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 2(01), 24-33.
- Priyamedha dan Supartha. 2019. "Pengaruh Diklat, Kepemimpinan Dan Hubungan Industrial Terhadap Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen* 8(7): 4619-46.
- Purnomo, F.X. Setio Edy dan Wijayanti, Ratna. 2013. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif dan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Semarang.
- Putri, N. P. N. D. (2021). Pengaruh *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kabupaten Badung (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Ramlawati, R. (2018). Analisis Dampak Human Relation dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap Etos Kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar. *Manajemen Bisnis*, 5(2), 13-21.
- Rivai, Z., Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Setiawan dan Putra 2016. "Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Legian Village Hotel." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 5(8): 252971.
- Siagan, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 26th Ed. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Sipatu, L. (2013). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. *Katalogis*, 1(1).
- Sugiyono. 2015. *Statistik Untuk Penelitian*. 26th Ed. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 2nd Ed. Bandung: Alfabeta.
- Sukendra, I. K., & Yuliasitini, N. K. S. (2019). Analisis Tingkat Pendidikan Orang Tua, Motivasi Belajar, dan Kemampuan Pemecahan Masalah Hasil Belajar Matematika. *Widyadari: Jurnal Pendidikan*, 20(2), 78-89. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3516990>
- Sukresno, A. 2019. *Hrm Implementation*. 1st Ed. Yogyakarta: Quadrant.
- Sunandar. (2018). "Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Ukhuwah Itu Indah

- (Baklave) Makassar”. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Available at: <http://repository.uin-alauddin.ac.id/>.
- Supardo, Susilo. 2006. *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Andi offset.
- Supomo, R, Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st Ed. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Sustrohadiwiryono, S, And A.H Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tariyah. (2020). Kebijakan Bekerja dari Rumah dan Pelayanan Publik. Retrieved June 1, 2020, from ombudsman.go.id website: <https://www.ombudsman.go.id/artikel/r/artikel-kebijakan-bekerja-dari-rumah-dan-pelayanan-publik>
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umama, H.A. 2019. *Psikologi Industri & Organisasi*. 1st Ed. Yogyakarta: Deepublish.
- Yuliastini, N. K. S., & Sukendra, I. K. (2020). Pengaruh Konseling Behavioral Dengan Teknik Modeling dan Teknik Manajemen Diri Terhadap Self Autonomy Ditinjau dari Jenis Kelamin Siswa. *JBKI (Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia)*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.26737/jbki.v5i1.1192>