

**PENGARUH HUMAN RELATIONSHIP DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH ETOS KERJA
KARYAWAN DI PT. LOTTE MART WHOLESale MEDAN**

Eka Dini Annisa¹ , R. Sabrina² , Syaiful Bahri³
¹²³Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: ekadinia0@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of human relationships and work environment with employee work ethic as mediation at PT. Lotte Mart Wholesale Medan. This study has a sample of 44 respondents by collecting data through interview techniques and distributing questionnaires. The research data was processed using Smart PLS to test 7 hypotheses in the study. The results of this study prove that human relationships positively and significantly affect employee performance, the work environment negatively and insignificantly affects employee performance, and human relationships positively and significantly affect employee work ethic. The work environment negatively and insignificantly affects work ethic and work ethic positively and significantly affects performance. Human relationship positively and significantly affects employee performance through work ethic and work environment negatively and insignificantly affects employee performance work ethic in employees of PT. Lotte Mart Wholesale Medan.

Keywords: *Human Relationship, Work Environment, Work Ethics, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh human relationship dan lingkungan kerja dengan etos kerja karyawan sebagai mediasi di PT. Lotte Mart Wholesale Medan. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 44 responden dengan mengumpulkan data melalui teknik wawancara serta penyebaran kuesioner. Data penelitian tersebut diolah menggunakan Smart PLS untuk menguji 7 hipotesis dalam penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan human relationship memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memengaruhi secara negatif serta tidak signifikan pada kinerja karyawan, dan human relationship memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap etos kerja karyawan. Lingkungan kerja memengaruhi secara negatif serta tidak signifikan pada etos kerja dan etos kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Human relationship memengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan melalui etos kerja dan lingkungan kerja memengaruhi secara negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan etos kerja pada karyawan PT. Lotte Mart Wholesale Medan.

Kata Kunci: *Human Relationship, Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan harus mencari dan memelihara sumber daya manusia yang bisa menjalankan serta menggapai keberhasilan yang berarti faktor kinerja karyawan yang berperan dalam hal ini. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan, sementara kinerja yang buruk dapat memiliki dampak negatif pada tujuan organisasi. Oleh sebab itu, pemahaman tentang

masalah kinerja karyawan serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sangat penting. Menurut Busro (2020), kinerja ialah pekerjaan yang sukses yang ditunjukkan oleh karyawan dengan melakukan segala upaya untuk memenuhi tanggung jawab dan tugas mereka.

Salah satu sebab yang memengaruhi kinerja, diantaranya yaitu *human relation*, lingkungan kerja, serta etos kerja. *Human relationship* perlu dicipta dengan baik antar sesama karyawan, sehingga suasana kerja lebih menyenangkan. Hubungan manusia yang efektif, menurut Rini Oktaviani Najib dan Ramlawati (2018), bercirikan keinginan berinteraksi satu sama lain. Riset dari Ambarini, Ernawati (2010) membuktikan hubungan kerja memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *human relation*, hal lain yang harus diperhatikan dalam kegiatan kerja yakni lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Jika seorang karyawan nyaman di tempat kerjanya, mereka lebih betah melaksanakan pekerjaannya, yang menghasilkan penggunaan waktu yang efektif dan tingkat optimisme yang tinggi terhadap kinerja mereka. Menurut Sedarmayanti (2018), lingkungan kerja ialah tempat karyawan bekerja secara optimal untuk menggapai target dan menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan riset sebelumnya dari Ahmad (2022) membuktikan lingkungan kerja memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya yang memengaruhi kinerja karyawan yakni etos kerja. Jansen H. Sinamo (2011) memaparkan etos kerja yaitu kumpulan perilaku positif di tempat kerja. Karyawan yang memiliki etos kerja akan melakukan pekerjaan dengan dedikasi tinggi dan melihat pekerjaan sebagai kewajiban yang harus dilakukan dengan ikhlas serta terbuka meningkatkan bahwa mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.

PT. Lotte Mart Wholesale Medan sebagai salah satu perusahaan *wholesale* di Medan. Di PT. Lotte Mart Wholesale Medan terdapat pedoman dalam melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini tahun 2020-2022 pencapaiannya belum optimal dari beberapa *key performance indicator* yang perusahaan tetapkan.

Tabel 1.
Pencapaian Kinerja Pegawai Tahun 2020 - 2022

No.	Faktor yang dinilai (<i>Assesment Factors</i>)	Tahun															
		2020				2021				2022							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Kecepatan kerja	x				x								x			
2	Akurasi kerja	x					x										x
3	Kehadiran kerja		x				x									x	
Pencapaian Kinerja		38%				40%				47%							

Berdasarkan hasil pra *survey* yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai dikarenakan karyawan kurang inisiatif dalam bekerja, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu akan tetapi masih terdapat beberapa permasalahan akurasi dalam bekerja seperti beban kerja yang tinggi karena *volume* pelanggan yang besar yang di mana karyawan ditekan untuk melayani pelanggan dengan cepat.

Sehingga, penelitian bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis:

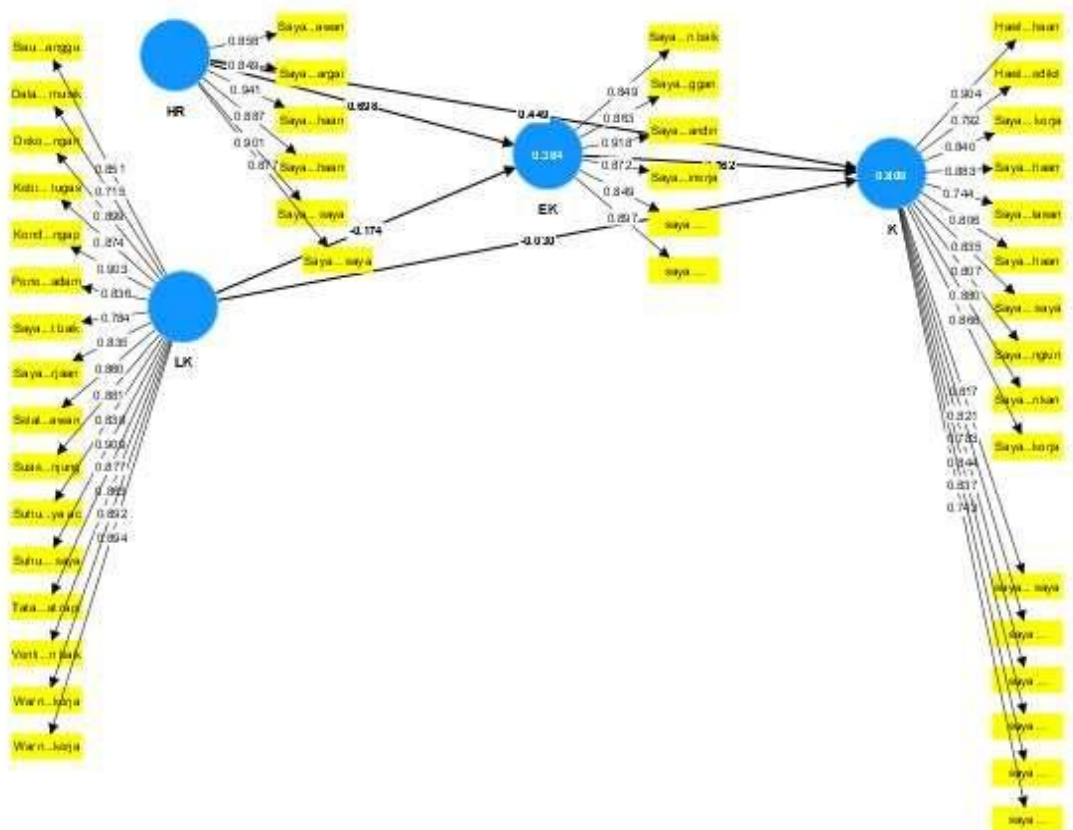
1. Pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Mart Wholesale Medan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Mart Wholesale Medan.
3. Pengaruh *Human Relation* terhadap etos kerja PT. Lotte Mart Wholesale Medan.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja PT. Lotte Mart Wholesale Medan.
5. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Mart Wholesale Medan.
6. Apakah etos kerja mampu memediasi pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Mart Wholesale Medan.
7. Apakah etos kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lotte Mart Wholesale Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan pada PT. Lotte Mart Wholesale Medan, yang terletak di Jln. Gatot Subroto KM 7. Jumlah karyawan terdaftar dalam sampel sebanyak 48 orang, tetapi 4 dari mereka, yaitu manajer dan SGM, tidak termasuk ke dalam sampel, sehingga sampel sebanyak 44 orang. Observasi, dokumentasi, dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data ini yang dianalisis menggunakan bantuan SEM-PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 1. Model Struktural PLS

Tabel 2.
R-Square

Pengujian	R-Square	R-Square Adjusted
Variabel		
Etos kerja	0,384	0,363
Kinerja	0,800	0,790

Berdasarkan uji yang dilakukan, didapatkan :

1. *R-Square* model jalur I = 0.800 berarti kemampuan *human relationship* dan lingkungan kerja dalam menjelaskan kinerja 80% yang termasuk substansial (kuat).
2. *R-Square* model jalur II = 0.384. berarti kemampuan *human relationship* dan lingkungan kerja dalam menjelaskan etos kerja 3,84% yang termasuk moderate (sedang).

Tabel 3.
Path Coefficient

Konstruk	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
Etos kerja>Kinerja	0.562	0.564	0.097	5.768	0.000
<i>Human relationship</i> >etos kerja	0.698	0.685	0.140	4.989	0.000
<i>Human relationship</i> >kinerja	0.449	0.456	0.109	4.134	0.000
Lingkungan kerja>etos kerja	-0.174	-0.166	0.117	1.488	0.137
Lingkungan kerja>kinerja	-0.030	-0.035	0.059	0.514	0.607

Tabel 3 memperlihatkan bahwa:

1. *Human relationship* terhadap kinerja : nilai koefisien path 0,449 (positif); T-Statistic 4,134 > T-table 1,99 (signifikan), P Values = 0.000<0.05. Berarti, *human relationship* memengaruhi kinerja dengan positif dan signifikan pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan. Temuan penelitian ini membuktikan *human relationship* mampu meningkatkan kinerja karyawan, Sebaliknya, bila *human relationship* menurun,kinerja karyawan menurun. Oleh sebab itu, *human relationship* perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan terus meningkat. Adapun yang perlu ditingkatkan kembali diantaranya:sikap saling menghargai antara karyawan dan atasan serta sesama rekan kerja. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Abidin (2023).
2. Lingkungan kerja terhadap kinerja: *coefficient path* -0,030 (negatif); T-statistic 0,514 < T-table 1,99 (tidak signifikan), P Values =0.607 >0.05 berarti, lingkungan kerja memengaruhi kinerja negatif dan tidak signifikan pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif berdampak negatif terhadap kinerja

- karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kinerja yang kurang signifikan mungkin terjadi ketika tidak adanya strategi manajemen yang efektif untuk meminimalkan hambatan, meningkatkan motivasi, dan memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ulfa (2022).
3. *Human relationship* terhadap etos kerja: nilai koefisien *path* 0,698 (positif); *T-statistic* 4,989 > *T-table* 1,99 (signifikan), *P Values* = 0.000 < 0.05 berarti, *human relationship* memengaruhi terhadap etos kerja positif dan signifikan pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan. Temuan ini membuktikan hubungan antara *human relationship* dan etos kerja karyawan sangat kuat dan positif. Akan tetapi ada hal yang perlu ditingkatkan diantaranya perusahaan harus lebih mendukung inisiatif kerja karyawan, sehingga karyawan mampu bekerja secara mandiri dan dapat diandalkan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ayu (2020).
 4. Lingkungan kerja terhadap etos kerja: koefisien *path* -0,174 (negatif); *T-statistic* 1,488 < *T-table* 1,99 (tidak signifikan), *P Values* = 0.137 > 0.05 berarti, lingkungan kerja memengaruhi etos kerja negatif dan tidak signifikan pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan. Kondisi dimana lingkungan kerja tidak mendukung menciptakan ketidaknyamanan dan menghambat kreativitas, Sementara etos kerja yang rendah dapat mengurangi motivasi dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Ulfa (2022).
 5. Etos kerja terhadap kinerja: nilai koefisien *path* 0,562 (positif); *T-statistic* 5,768 > *T-table* 1,99 (signifikan), *P Values* = 0.000 < 0.05 berarti, etos kerja memengaruhi kinerja karyawan positif dan signifikan pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan. Berarti karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat terhadap pekerjaan mereka cenderung mencapai hasil yang lebih baik dan lebih produktif dalam tugas- tugas mereka. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saputri (2022).

Tabel 4.
Specific Indirect Effects

Konstruk	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistics</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan kerja>etos kerja>kinerja	-0.098	-0.089	0.061	1.592	0.112
<i>Human relationship</i> >etos kerja>kinerja	0.392	0.384	0.098	3.990	0.000

Hasil uji hipotesis yang dilakukan ialah:

1. Pengaruh *human relationship* terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja memiliki koefisien jalur 0,392. Pengaruhnya memiliki *P Values* 0,000 < 0.05. Berarti *human relationship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi etos kerja pada karyawan PT. Lotte Mart Wholesale Medan. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Ulfa (2022).
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja mempunyai koefisien jalur -0,098 dengan *P Values* 0.112 > 0.05, berarti lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan dimediasi etos kerja karyawan PT. Lotte Mart Wholesale Medan. Pada situasi ini, kendala lingkungan kerja dapat mengurangi efektivitas etos kerja karyawan dalam memberikan kontribusi positif terhadap kinerja mereka.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa *human relationship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien path 0,449 (positif); TStatistic 4,134 > Ttable 1,99 (signifikan) dan *P Values* = 0.000 < 0.05. Hal ini berarti *human relationship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Lotte Mart Wholesale Medan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *human relationship* dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika *human relationship* menurun maka kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu *human relationship* perlu untuk terus ditingkatkan agar kinerja karyawan terus meningkat. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan kembali diantaranya : sikap saling menghargai antara karyawan dan atasan, dan sesama rekan kerja. Perusahaan juga harus lebih mengoptimalkan rasa loyalitas karyawan agar karyawan mendukung kebijaksanaan perusahaan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa apabila faktor-faktor tersebut diperhatikan dalam *human relationship* karyawan di Lotte Mart Wholesale Medan maka dapat berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di Lotte Mart Wholesale Medan, di mana semakin baik hubungan interpersonal karyawan, semakin baik kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irwan Abidin et al., 2023) menyatakan bahwa *human relationship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien path - 0,030 (negatif); Tstatistic 0,514 < Ttable 1,99 (tidak signifikan) dan *P Values* = 0.607 > 0.05. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan sering kali tidak signifikan karena faktor-faktor tertentu yang membatasi atau menghambat produktivitas dan motivasi. Ketidaksignifikan tersebut mungkin terkait dengan ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya dukungan serta sumber daya yang diberikan oleh lingkungan kerja. Selain itu, ketidakjelasan dalam komunikasi organisasional, kurangnya peluang pengembangan, dan kurangnya pengakuan terhadap prestasi karyawan dapat menciptakan atmosfer ketidakpastian yang merugikan kinerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung dan kinerja yang kurang signifikan mungkin terjadi ketika tidak adanya strategi manajemen yang efektif untuk meminimalkan hambatan, meningkatkan motivasi, dan memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di Lotte Mart Wholesale Medan perlu ditingkatkan seperti memperhatikan dekorasi ruang kerja karyawan, pencahayaan diruang kerja karyawan, sirkulasi udara, dan kebisingan ditempat kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho & Siregar, 2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga menunjukkan bahwa variabel *human relationship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel etos kerja dengan nilai koefisien path 0,698 (positif); Tstatistic 4,989 > Ttable 1,99 (signifikan) dan *P Values* = 0.000 < 0.05. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *human relationship* dan etos kerja karyawan di Lotte Mart Wholesale Medan sangat kuat dan positif. Akan tetapi ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan diantaranya perusahaan harus lebih mendukung inisiatif kerja karyawan, sehingga karyawan mampu untuk bekerja secara mandiri dan dapat diandalkan. Implikasinya adalah bahwa perhatian yang diberikan terhadap *human relationship* antara karyawan dan manajemen serta sesama rekan kerja dapat mempengaruhi positif etos kerja karyawan di organisasi ini. Dengan demikian, manajemen perlu menjaga dan memperkuat *human relationship*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Mani, 2023) yang menyimpulkan bahwa *human relationship* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan dan

relationship di lingkungan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Hasil pengujian analisa jalur menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel etos kerja dengan nilai koefisien path $-0,174$ (negatif); $T_{\text{statistic}} 1,488 < T_{\text{table}} 1,99$ (tidak signifikan) dan $P \text{ Values} = 0.137 > 0.05$. Lingkungan kerja dan etos kerja yang kurang mendukung dapat berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi dimana lingkungan kerja tidak mendukung menciptakan ketidaknyamanan dan menghambat kreativitas, sementara etos kerja yang rendah dapat mengurangi motivasi dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal. Dalam situasi ini, kurangnya dukungan, transparansi dan penghargaan dapat menghasilkan ketidakpuasan, sehingga mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Meskipun dampaknya mungkin tidak selalu mencolok, namun perlahan-lahan, ketidaknyamanan ini dapat merugikan semangat dan semangat karyawan, menyebabkan keterlibatan yang rendah dan dampak negatif pada hasil kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suryadin & Mistar, 2020) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap etos kerja.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai koefisien path $0,562$ (positif); $T_{\text{statistic}} 5,768 > T_{\text{table}} 1,99$ (signifikan) dan $P \text{ Values} = 0.000 < 0.05$. Ini berarti bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang kuat dan komitmen terhadap pekerjaan mereka cenderung mencapai hasil yang lebih baik dan lebih produktif dalam tugas-tugas mereka. Temuan ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa hubungan positif antara etos kerja dan kinerja karyawan adalah konsisten. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya mengembangkan, memelihara, dan memotivasi etos kerja yang positif di antara karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputri, 2022) yang menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian statistik hipotesis ke enam menunjukkan bahwa human relationship berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja dengan nilai $T_{\text{statistic}} 3,990$ dan $P \text{ Values}$ sebesar 0.000 sehingga $< 0,05$. Dengan demikian, temuan pengujian statistik menegaskan bahwa human relationship memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediator etos kerja. Kesimpulan ini konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa etos kerja memainkan peran sebagai penghubung antara human relationship dan kinerja karyawan, memberikan dukungan kuat untuk pentingnya menjaga hubungan manusiawi dalam konteks kerja. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suryadin & Mistar, 2020) yang menyimpulkan bahwa etos kerja mampu memediasi human relationship terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian statistik ke tujuh yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja dengan nilai $T_{\text{statistic}} 1,592$ dan $P \text{ Values}$ sebesar 0.112 sehingga $> 0,05$. Pada kondisi tertentu, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan, dan efek tersebut tidak selalu diatasi secara signifikan oleh etos kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif mungkin mencakup kebijakan perusahaan yang tidak jelas, kurangnya dukungan dari atasan, atau ketidakseimbangan beban kerja. Dalam situasi semacam ini, kendala lingkungan kerja dapat mengurangi efektivitas etos kerja karyawan dalam memberikan kontribusi positif terhadap kinerja mereka. Dengan kata lain, walaupun karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, ketidaksesuaian atau

ketidakseimbangan dalam lingkungan kerja dapat menjadi hambatan yang menghalangi pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja mereka. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suryadin & Mistar, 2020) yang menyimpulkan bahwa etos kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Atas dasar pemaparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *human relationship* memengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan Lotte Mart Wholesale Medan; Lingkungan kerja memengaruhi secara negatif serta signifikan pada kinerja karyawan Lotte Mart Wholesale Medan; Human relationship memengaruhi secara positif serta signifikan pada etos kerja karyawan Lotte Mart Wholesale Medan; Lingkungan kerja memengaruhi secara negatif serta tidak signifikan pada etos kerja karyawan Lotte Mart Wholesale Medan; Etos kerja memengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan Lotte Mart Wholesale Medan; *Human relationship* memengaruhi secara positif serta signifikan pada kinerja karyawan Lotte Mart Wholesale Medan melalui etos kerja karyawan. Lingkungan kerja memengaruhi secara negatif serta tidak signifikan pada kinerja karyawan Lotte Mart Wholesale Medan melalui etos kerja.

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka disarankan agar *human relationship* mampu meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya bila *human relationship* menurun maka kinerja karyawan menurun. Oleh karena itu *human relationship* perlu untuk terus ditingkatkan agar kinerja karyawan terus meningkat. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan kembali diantaranya sikap saling menghargai antara karyawan dan atasan, dan sesama rekan kerja. Perusahaan juga harus lebih mengoptimalkan rasa loyalitas karyawan agar karyawan mendukung kebijaksanaan perusahaan; lingkungan kerja di Lotte Mart Wholesale Medan perlu ditingkatkan seperti memperhatikan dekorasi ruang kerja karyawan, pencahayaan diruang kerja karyawan, sirkulasi udara, dan kebisingan ditempat kerja karyawan. Bila lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan meningkat; *human relationship* dan etos kerja karyawan di Lotte Mart Wholesale Medan sangat kuat dan positif. Perusahaan harus lebih mendukung inisiatif kerja karyawan, sehingga karyawan mampu untuk bekerja secara mandiri dan dapat diandalkan; etos kerja yang kuat dan komitmen terhadap pekerjaan mereka cenderung mencapai hasil yang lebih baik dan lebih produktif dalam tugas-tugas mereka. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya mengembangkan, memelihara, dan memotivasi etos kerja yang positif di antara karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam organisasi; *human relationship* memengaruhi secara positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai mediator. Hal ini menandakan perlunya memberikan dukungan kuat untuk pentingnya menjaga hubungan manusiawi dalam konteks kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik. Volume 3, Nomor 1*: 287–298.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media. <https://books.google.co.id/books?id=W-deDwAAQBAJ>
- Irwan Abidin, Maryadi, & Sjarlis, S. (2023). Fisik Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Sekolah Smp Negeri Se Kecamatan Gantarangkeke Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Teh Manusagre. Volume 1, Nomor 3*: 440–450.
- Najib, R. O., & Ramlawati, R. (2018). Analisis Dampak Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis. Volume 5, Nomor 2*, 13–21. <https://doi.org/10.33096/jmb.v5i2.34>



- Putri, A. Y., & Mani, L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Liberta Kemang Jakarta. *Dynamic Management Journal. Volume 7, Nomor 1*: 89. <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i1.7580>
- Saputri, A. (2022). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja sebagai variabel mediasi: Studi pada karyawan PT. Cipta Dwi Busana Sukabumi*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9, Nomor 2*: 273–281.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 225(87)*, 48–61.
- Suryadin, S., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Kantor Unit Layanan Pengadaan (ULP) Woha. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora. Volume 6, Nomor 1*: 5–13. <https://doi.org/10.29303/jseh.v6i1.68>