

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 100 -107

Pengaruh Human Relation Islami Terhadap Kepuasan Kerja Pada Hotel Natama

Umar Ma'ruf Manik¹, Maya Sari²

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

umarmanik89@gmail.com, mayasari@umsu.ac.id

ABSTRACT

The goal of Islamic human relations on job satisfaction at hotels is to create a balanced and harmonious work environment for hotel employees. This can be achieved by implementing Islamic values in human resource management practices, such as fairness, equality and mutual respect. This study uses a quantitative approach. The population and sample are 40 respondents, namely the employees of Hotel Natama Padangsidempuan. The data source used in this research is primary data obtained by distributing questionnaires to respondents. Data analysis techniques in this study were data quality testing, classic assumption testing, multiple linear regression analysis and hypothesis testing using SPSS software version 25. The results of this study indicated that Islamic human relations had an effect on Islamic job satisfaction. From the results of the Islamic human relations analysis test, it has a positive effect on Islamic job satisfaction. This is evidenced by the results obtained based on hypothesis testing, and a significance value of 64.3% and the remaining 35.7% is influenced by other variables not examined in this study .

Keywords: *Islamic Human Relations, Islamic Job Satisfaction and Hotels Natama*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan topik penelitian yang menarik untuk dikaji, karena sifatnya yang kompleks serta menghasilkan beragam temuan di seluruh dunia dalam konteks industri maupun jasa. Kepuasan kerja karyawan merupakan variabel kompleks yang banyak dipengaruhi human relation, terutama di perhotelan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan kondisi ideal yang selalu diinginkan oleh setiap organisasi namun dalam pelaksanaannya selalu menemui kendala terkait dengan faktor internal perusahaan. Penelitian tentang kepuasan kerja karyawan diberbagai sektor memunculkan beragam temuan". Kepuasan kerja karyawan perusahaan Hotel Natama rendah diduga human relations yang ada dalam perusahaan kurang tercipta atau tidak solid. Hal ini terjadi karena tidak adanya komunikasi yang efektif antara sesama rekan kerja, maupun atasan atau bawahan dalam perusahaan, tidak adanya kesamaan kepentingan dalam intern perusahaan sehingga tidak tercipta keharmonisan antar karyawan, antar karyawan memiliki pandangan negatif dalam melakukan interaksi di perusahaan serta pesan komunikasi tidak disampaikan sesuai fakta dan realita yang ada. Beberapa aspek yang dapat mempengaruhi perasaan karyawan atas pekerjaan yang ditekuninya antara lain aspek pekerjaan di mana pekerjaan yang diterima tidak memberikan kesempatan untuk menuangkan ide serta kemampuannya, telalu membosankan atau telalu berat bagi karyawan serta kurangnya umpan balik sehingga muncul ketidak puasan dalam bekerja.

Rendahnya kepuasan kerja dalam perusahaan Hotel Natama bahwa karyawan tidak mendapatkan atau memperoleh hasil yang sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Hal tersebut karena upah/gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan, karyawan yang

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 100 -107

jarang mendapatkan insentive atau tambahan diluar gaji, tidak adanya tunjangan-tunjangan serta karyawan tidak mendapatkan fasilitas yang sama antar karyawan.

Hotel Natama adalah sebuah losmen dengan nama “Adian Natama” yang dimiliki oleh keluarga almarhum M.F. Siregar. Sejalan dengan perjalanan waktu, dan dengan seiringnya meningkatnya permintaan masyarakat akan pelayanan jasa penginapan serta keinginan masyarakat untuk memberikan layanan pada masyarakat luas akan jasa penginapan yang bersih, nyaman dan aman dengan lokasi yang sangat strategis, maka losmen berkembang dan tumbuh menjadi hotel dengan nama “NATAMA HOTEL” Kepemilikan hotel yang awalnya dimiliki oleh satu keluarga, berubah menjadi dari gabungan 3 ibu B.O. Surjaatmaja, dan keluarga Bapak Amri Lubis. Hotel Natama membentuk sebuah perusahaan terbatas Surya Natama yang berdiri pada tanggal 19 Agustus 2007 sesuai dengan Akte Notaris No.233 dihadapan kandidat noktariat Betty Supartini, S.H sebagai pengganti dari Notaris Ny Pubaningsih Adi Warsito, S.H. Semenjak berdirinya hotel ini, memang telah dikenal masyarakat sebagai hotel yang selalu menjaga nilai-nilai keislaman, moral dan nilai kebudayaan masyarakat setempat, sehingga hotel ini bisa berkembang cepat. Untuk menjaga dan mengikuti perkembangan zaman dimana hotel merupakan bagian penting dalam pariwisata dan dapat meningkatkan perekonomian daerah, perusahaan perhotelan harus menjaga human relation sehinggann terjadi kepuasan kerja pada internal perusahaan yang kondusif dan tertata dengan baik. Dengan terciptanya kedua tersebut maka pengunjung hotelpun akan merasa nyaman dan akan kembali mengunjungi hotel tersebut..

KAJIAN PUSTAKA

Human Relation Islami

Human relation dalam arti sempit adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (work situation) dan dalam organisasi kekerjaan (work organization) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati. Secara singkat *human relationns* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis. Menurut Hasibuan (2016), *human relations* adalah hubungan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan ketersediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. Perilaku menggambarkan “keseluruhan diri seseorang” yang berinteraksi dengan lingkungannya. Perilaku merupakan pola hidup seseorang yang dinyatakan dalam kegiatan, minat, dan pendapatannya dalam mengalokasikan waktu yang dimilikinya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Human Relation*

1) Faktor komunikasi

Adalah saluran dalam organisasi kerja untuk mempengaruhi mekanisme guna melakukan perubahan. Masalah komunikasi dinilai sebagai suatu yang sangat menentukan maju mundurnya sutau organisasi. Terdapat dua pola dalam komunikasi organisasi, yaitu pola komunikasi dengan saluran formal dan saluran nonformal (informal).

a) Komunikasi vertikal, adalah komunikasi yang terjadi antara pihak yang memiliki perbedaan tingkatan dalam organisasi, bias mereka yang lebih tinggi ke yang lebih rendah maupun sebaliknya.

b) Komunikasi horizontal, adalah komunikasi memanjang dimana komunikasi ini terjadi antara pihak atau anggota organisasi yang memiliki

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 100 -107

tingkat yang sama baik dari segi kedudukan, jabatan, atau statusnya dalam organisasi.

c) Komunikasi diagonal, adalah komunikasi yang terjadi menyilang dari segi tingkatan atau struktur organisasi

2) Faktor Partisipasi

Merupakan segi yang penting dalam organisasi karena secara potensial dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kerja, mengurangi ketegangan dan dapat menerima perubahan yang terjadi secara bijaksana

Indikator Human Relation Islami

1) Adanya komunikasi

Untuk dapat membangun kerja sama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi antaranggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai.

2) Adanya pengarahan

Pengarahan (directing) adalah proses pemberian tugas, perintah-perintah, intruksi yang membuat staf bisa memahami keinginan pimpinan organisasi dan pengarahan tersebut membuat staf untuk berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan

3) Adanya keterbukaan

Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham

4) Adanya sikap saling menghargai

Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil karyanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya

5) Adanya loyalitas

Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi. Individu dengan loyalitas tinggi mempunyai keinginan yang besar untuk tetap tinggal di organisasinya

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015), mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pada perinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015) antara lain:

1) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.

2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan bilah upah dilihat sebagai adil yang

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 100 -107

didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standart, dan standart pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3) Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Prilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012, hal 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012 hal 55). Populasi merupakan totalitas dari subjek penelitian. Populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan peneliti adalah karyawan Hotel Natama yaitu sejumlah 40 orang dimana peneliti mengambil sampel penelitian ini adalah 40 orang (Toni Wijaya, 2013). Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel dalam suatu penelitian. Teknik sampling di bagi menjadi dua yaitu probability sampling dan nonprobability sampling. Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap anggota populasi yang dipilih untuk menjadi anggota sampel. Sedangkan nonprobability sampling merupakan teknik pengambilan data sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiono, 2013). Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15 % atau 20% - 25% atau lebih (Arikunto, 2002). Teknik sampel yang digunakan adalah tehnik sampling Arikunto, dimana sampel yang diambil adalah semua karyawan Hotel Natama karena sampel kurang dari 100 maka peneliti mengambil semua responden sebagai sampel yaitu 40 responden

HASIL PENELITIAN

Analisis Hipotesis

Hipotesis adalah ada pengaruh antara variabel *Human Relation Islami* (X) dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) jika yang dilakukan pada pengujian hipotesis yang kedua ini yakni menggunakan uji t.:

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 100 -107

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.403	4.901		1.919	.063		
	Human Relation Islami	.811	.098	.802	8.274	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2022

Human Relation Islami (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Human Relation Islami berpengaruh (X) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), karena nilai Signifikansi Human Relation Islami $0,00 < 0,05$.

a. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya persentase hubungan variabel independent terhadap dependent. Besarnya persentase berpengaruh pada semua variabel independent terhadap nilai variabel dependent dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi R persamaan regresi. Angka koefisien determinasi dilihat dari hasil perhitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji Hipotesis

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 ^a	.643	.634	1.915	1.396

a. Predictors: (Constant), Human Relation Islami
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis 2022

Dilihat dari tabel 4.15 dapat diperoleh koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,643 atau 64,3% artinya variabel *Human Relation Islami* mempengaruhi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 64,3% sedangkan sisanya sebesar 35,7% dapat dijelaskan dari variabel lain diluar variabel penelitian.

PEMBAHASAN

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 100 -107

pekerjaan. Sedangkan kepuasan kerja Islami merupakan tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Kerja ikhlas adalah perbuatan yang sifatnya kerelaan hati atau merelakan dengan tulus mengharapkan ridha ALLAH SWT semata, kerja sabar adalah menahan diri dari sipat malas tepat waktu dalam melakukan pekerjaan serta menjaga lisan antara sesama pekerja dan kerja secara bersyukur dapat menciptakan pikiran bahwa pekerjaan yang dimiliki adalah anugrah dari ALLAH SWT. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas yaitu human relation Islami (hubungan baik antara sesama) dan satau variabel terikat kepuasan kerja islami. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah human relation Islami mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Islami dengan objek penelitian adalah karyawan Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan. Human relation Islami belum sepenuhnya diterapkan pada Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan yaitu pemberian motivasi dari pimpinan atau manager hotel kepada karyawannya, motivasi karyawan yang dibutuhkan adalah untuk bekerja lebih giat, yakni kebutuhan akan upah yang cukup bagi keperluan rumah tangga karyawan, kebahagiaan keluarga maupun jenjang karir yang diperoleh jika karyawan memiliki perestasi dan sebagainya untuk kepuasan kerja akan produktivitas yang diberikan kepada perusahaan. Karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan menerapkan human relation yaitu dengan selalu memotivasi karyawannya dalam meningkatkan margin atau keuangan perusahaan sehingga kepuasan kerja akan tercapai antara karyawan dengan perusahaan.

Hasil penelitian secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa variabel Human Relation Islami berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan. Hasil penelitian menunjukkan nilai thitung untuk variabel Human Relation Islami 8.724 kemudian nilai pada tabel distribusi 5%/2 (0.025) yakni sebesar 2,024. Maka nilai thitung > ttabel ($8.724 > 2,024$), yang artinya ada alasan kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H1 diterima dan H0 ditolak. Dan hasil uji R2 (Koefisien Determinasi) menunjukkan pengaruh Human Relation Islami (X) terhadap kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 63,3%, hal ini memnunjukkan bahwa Human Relation Islami mempunyai pengaruh yang baik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jika Human Relation Islami dilaksanakan perusahaan kepada karyawannya maka karyawan akan merasa ada perhatian perusahaan terhdap karyawannya sehingga tercipta kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan Pengaruh *Human Relation Islami* Terhadap Kepuasan Kerja Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan. Berdasarkan hasil penelitian variabel *Human Relation Islami* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Natama Syariah Padang Sidempuan. Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} *Human Relation Islami* 8.724 kemudian nilai pada tabel distribusi 5%/2 (0.025) yakni sebesar 2,024. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.724 > 2,024$), yang artinya ada alasan kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H1 diterima dan H0 ditolak. Diperoleh koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,634 atau 63,4% artinya variabel *Human Relation Islami* mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan sebesar 63,4%, sedangkan sisanya sebesar 35,7% dapat dijelaskan dari variabel lain diluar variabel penelitian.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 100 -107

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Agus Eko Sujianto. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Pustaka. 2009

Agus Sulistiono. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Bandung: Alfabeta. 2011

Anwar Prabu Mangkunegara. *Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, Cetakan kedua belas*. Bandung: Remaja Rosadakarya. 2015

Arjana I Gusti Bagus. *Geografi Pariwisata dan Ekonomi Kreatif, Edisi 1 Cetakan 2*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016

Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group. 2016

Efendi Onong Uchjana. *Human Relation dan Public Relation*. Bandung: Mandar Maju. 2009

Hasibuan S.P Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016

I Gusti Bagus Rai. *Pengantar Industri Pariwisata*. Yogyakarta: Depublish. 2014

I Made Trisna. *Perencanaan dan Perancangan Hotel*. Yogyakarta: Depublish. 2018

Ismayanti. *Pengantar Pariwisata*. Jakarta: Grasindo. 2011

Hasibuan S.P Melayu. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2015

Hasibuan S.P Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2014

Prakoso. *Front Office Praktis dan Prosedur Kerja*. Yogyakarta: Gava Media. 2017

Rosady Ruslan. *Manajemen Public Relation & Media Komunikasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persad. 2008

Stephen Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2015

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA. 2008

Tony Wijaya, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu. 2013

Arikunto, S. *Prosedur penelitian : Suatu pendekatan praktek*. Edisi revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta. 2002

Ade Gunawan, Wimpi Siski Pirari dan Maya Sari. Pengaruh Literasi Keuangan dan Gaya Hidup Terhadap Pengelolaan Keuangan Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Jurnal Humaniora*. UMSU Vol. 4 No. 2 Oktober 2020

Afrihan Rahman dan Kasmiruddin. 2017. Pengaruh Human Relation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Eka Kurir Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis*. UNRI

Danang Gustandi. Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Perumahan Dan Kawasan Permukiman). *Jurnal: Ekonomi dan Bisnis Islam*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2017

Desti Ayu Sugianti, Reni Sri Purwati dan M. Aziz Basari. 2020. Pengaruh Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Galuh Vol. 2 No. 2 Juni 2020

Dina Irnanda, Eva Mifidah dan Yufenti. Pengaruh Human Relation dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal: Ekonomi Manajemen Akuntansi*. 2019

Jufrizen, Raihanah Daulay, Maya Sari dan Muhammad Irfan Nasution. Model Epiris Peningkatan Kepuasan dan Niat Beli Konsumen Dalam Pemilihan *Online Shop* Intagram. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. UMSU Vol. 10 No. 2 Juni 2020

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol.4 No.2 2023 hal 100 -107

- Husein, Nirza Marzuki dan Adrian Hady. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Dana Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Melati di Kecamatan Banjarmasin Tengah. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banjarmasin. Vol.3 No. 1
- Ketut Melinda dan I Gede Putu Kawiana. Pengaruh Huamans Relation Disiplin dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Kaeyawan pada PT. Orchid Boga Utama. *Jurnal: Manajemen Kewirausahaan dan Pariwisata*. 2021
- Lidia Lengkey, Himpong Meity dan Norma Mewengkang. Peranan Human Relation Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sulawesi Utara. *E-journal Acta Diurna*. 2019
- Maya Sari dan Tika Arwinda. Analisis Balanced Scorecard Sebagai Alat Pengukuran Kinerja Peusahaan PT. Jamsostek Cabang Belawan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*. UMSU Vol. 15 No. 1 Maret 2015
- Mery Agustina Rahayu. Analisis Human Relation dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD. Bumi Makmur. *Jurnal: Manajemen Ekonomi*. Universitas Lamongan. 2020
- Nova Syafriani. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 8 No. 4
- Nurul Aeni Sahbuddin. Pengaruh Huaman Relation dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. *Skripsi: Ekonomi dan Bisnis Islam*. UIN Alauddin Makassar. 2016
- Pratama dan Indra Septy. Pengaruh Human Relation dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus RS Sultan Agung Semarang). *Skripsi: Ekonomi Manajemen*. Universitas Sultan Agung. 2020