

Analysis Of Human Relations And Physical Work Environment Conditions On Employee Work Ethic At Rskj Soeprpto Bengkulu Province 2025

Herpatika Rusli ¹⁾, Jon Hendri Nurdan ²⁾, Yunita Theresiana ³⁾

^{1,2,3)} Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ herpatika@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [05 Juni 2025]

Revised [10 Juli 2025]

Accepted [11 Juli 2025]

KEYWORDS

Work Ethic, Human Relations, Motivation, Employees, Mental Hospital.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Etos kerja merupakan elemen penting yang menentukan kualitas kinerja pegawai, khususnya dalam institusi pelayanan publik seperti rumah sakit jiwa. Lemahnya etos kerja berpotensi menurunkan mutu layanan kesehatan mental. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi etos kerja pegawai di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprpto Provinsi Bengkulu pada tahun 2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi *cross-sectional*. Sampel terdiri dari 92 responden yang diambil melalui teknik *systematic random sampling* dari populasi pegawai tetap rumah sakit. Variabel bebas meliputi human relation, motivasi, kondisi fisik lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Instrumen penelitian berupa kuesioner, dan data dianalisis melalui analisis univariat, bivariat menggunakan uji Chi-square. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara human relation dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja pegawai ($p < 0,05$). Kesimpulannya, untuk meningkatkan etos kerja pegawai, perlu dikembangkan strategi yang menitikberatkan pada penguatan hubungan interpersonal di tempat kerja dan standar lingkungan fisik guna mendukung peningkatan internal maupun eksternal.

ABSTRACT

Work ethic is a crucial element that determines the quality of employee performance, particularly in public service institutions such as mental hospitals. A weak work ethic has the potential to decrease the quality of mental health services. This study aims to identify the factors influencing the work ethic of employees at Soeprpto Mental Hospital, Bengkulu Province, in 2025. A quantitative approach was used with a cross-sectional study design. The sample consisted of 92 respondents selected through systematic random sampling from the population of permanent hospital employees. The independent variables included human relations, motivation, physical work environment conditions, work discipline, and job satisfaction. The research instrument was a questionnaire, and data were analyzed using univariate and bivariate analysis with the Chi-square test. The findings revealed a significant relationship between human relations and the physical work environment and the work ethic of employees ($p < 0.05$). In conclusion, to improve employee work ethic, strategies should focus on strengthening interpersonal relationships in the workplace and enhancing physical environment standards to support both internal and external improvements.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai lembaga penyedia layanan kesehatan memiliki tanggung jawab untuk menghadirkan pelayanan yang berkualitas, profesional, serta menjamin keselamatan pasien (Depkes RI, 2021). Peningkatan mutu layanan tidak hanya bergantung pada kelengkapan sarana dan prasarana, tetapi lebih banyak ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang andal, berdedikasi, dan memiliki etos kerja yang baik (Sukoco, 2020). Oleh karena itu, pengelolaan SDM menjadi aspek penting yang harus diperhatikan, khususnya dalam membina hubungan kerja yang harmonis, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta menumbuhkan semangat, motivasi, dan kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas (Handoko, 2019).

Citra rumah sakit yang baik sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki (Mangkunegara, 2021). Peran kepemimpinan yang kuat dan partisipasi aktif seluruh pegawai menjadi landasan dalam pencapaian target organisasi, termasuk akreditasi dan peningkatan mutu layanan (Kemenkes RI, 2020). Meskipun demikian, laporan dari World Bank (2022) dan Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa kualitas SDM di Indonesia masih belum optimal, sehingga perlu adanya langkah strategis dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja, salah satunya melalui penguatan etos kerja pegawai (World Bank, 2022; BPS, 2024).

Etos kerja mencerminkan sikap dan tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2018). Faktor-faktor yang memengaruhi etos kerja mencakup aspek internal seperti dorongan motivasi, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan usia, serta faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, kualitas hubungan antarindividu (human relation), kepuasan kerja, dan kedisiplinan (Robbins & Judge, 2021). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor ini memiliki

peran penting dalam memengaruhi kinerja dan efektivitas kerja pegawai, termasuk di sektor pelayanan kesehatan (Mulyadi, 2022; Wahyuni, 2021).

Rumah Sakit Khusus Jiwa (RSKJ) Soeprapto Bengkulu sebagai rumah sakit tipe B memiliki fungsi strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan jiwa di wilayah Provinsi Bengkulu (*Dinas Kesehatan Provinsi Bengkulu, 2023*). Dengan tantangan kerja yang tinggi, tenaga medis di RSKJ Soeprapto dituntut memiliki etos kerja yang mumpuni. Namun, temuan awal mengindikasikan adanya sejumlah permasalahan internal, seperti kurangnya disiplin kerja, rendahnya kualitas interaksi sosial di lingkungan kerja, serta lemahnya motivasi dan kepuasan kerja. Data e-presensi memperlihatkan tingkat keterlambatan pegawai yang cukup berfluktuasi, sedangkan survei internal menunjukkan bahwa faktor sosial dan kenyamanan lingkungan turut memengaruhi perilaku kerja karyawan (*Data e-Presensi RSKJ Soeprapto, 2025*).

Temuan ini konsisten dengan hasil studi sebelumnya yang mengemukakan bahwa lemahnya motivasi, buruknya hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat berdampak negatif terhadap etos kerja pegawai (Sari & Putra, 2021; Astuti, 2020). Oleh karena itu, penting dilakukan evaluasi mendalam terhadap berbagai faktor yang memengaruhi etos kerja, khususnya dalam konteks RSKJ Soeprapto Bengkulu.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu pada tahun 2025. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan penting dalam perumusan kebijakan manajemen SDM rumah sakit yang lebih efektif, guna mendukung peningkatan kualitas pelayanan kesehatan jiwa di wilayah Bengkulu.

LANDASAN TEORI

Etos Kerja

Secara istilah pengertian etos kerja menurut Anoraga adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau satu umat terhadap kerja (Anoraga Panj 2019). Lebih lanjut, Etos kerja adalah respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan, respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang atau kelompok atau masyarakat (Sari & Wulandari, 2022). Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi (Priansa 2021). Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral., jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadietos kerja dan budaya (Siagian 2020). Etos kerja adalah merupakan sikap atau keyakinan yang mengarahkan seseorang untuk menilai pekerjaan yang positif untuk meningkatkan kualitas, sehingga mempengaruhi perilaku kerja dalam tempat kerja.

Manfaat Etos Kerja

Dalam penelitian ini, landasan teori difokuskan pada peran penting etos kerja dalam mencapai kesuksesan karir. Menurut Brownlee (2020), individu dengan etos kerja yang kuat sering kali lebih berhasil daripada individu yang hanya mengandalkan bakat alami. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki etos kerja tinggi cenderung lebih konsisten, berkomitmen, dan fokus pada tujuan jangka panjang mereka. Etos kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, di mana individu dan organisasi dapat tumbuh bersama (Brownlee, 2020). Dengan demikian, etos kerja memainkan peran penting dalam membentuk dasar pertumbuhan profesional yang berkelanjutan. Selain itu, etos kerja juga berperan sebagai faktor penentu utama kepuasan dalam pekerjaan. Individu yang memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan cenderung merasa puas dengan hasil kerja mereka, karena mereka melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang bermakna dan berharga (Sinamo, 2011 dalam Yulianti, 2022). Kesadaran ini mendorong mereka untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi dan membangun hubungan yang positif dengan rekan kerja. Kepuasan dalam pekerjaan ini juga meningkatkan motivasi intrinsik untuk terus berkembang dan menghadapi tantangan. Oleh karena itu, etos kerja tidak hanya membantu meningkatkan kapasitas individu tetapi juga memberikan dampak positif pada lingkungan kerja secara keseluruhan. Selanjutnya, etos kerja juga berhubungan erat dengan peningkatan disiplin kerja. Etos kerja yang baik membantu individu untuk tetap fokus dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka, bahkan dalam situasi yang menantang (Yulianti, 2022). Disiplin kerja yang kuat memastikan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari. Selain itu, dengan disiplin yang tinggi, individu dapat mengelola waktu dan sumber daya dengan lebih efisien, sehingga meningkatkan kinerja dan kontribusi terhadap

tujuan organisasi. Oleh karena itu, etos kerja menjadi dasar penting bagi pengembangan disiplin yang berkelanjutan.

Peran etos kerja juga terlihat dalam kemampuannya untuk membentuk karakter dan reputasi profesional individu. Etos kerja yang baik membentuk karakter yang kuat dan dapat diandalkan, kualitas yang sangat dihargai di dunia profesional (Brownlee, 2020). Reputasi sebagai pekerja yang berdedikasi meningkatkan nilai individu di pasar kerja dan membuka peluang untuk pengembangan karir di masa depan. Integritas, ketekunan, dan komitmen yang timbul dari etos kerja yang kuat tidak hanya memengaruhi individu tersebut, tetapi juga memberikan dampak positif bagi organisasi tempat mereka bekerja. Dengan demikian, etos kerja memiliki peran yang beragam yang secara langsung memengaruhi kesuksesan individu dan organisasi.

Teori yang mempengaruhi etos kerja

Teori Motivasi Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan yang harus dipenuhi, mulai dari kebutuhan dasar (seperti makanan dan tempat tinggal) hingga kebutuhan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, individu cenderung memiliki etos kerja yang lebih baik karena mereka merasa lebih puas dan termotivasi. Teori Dua Faktor Herzberg Herzberg dalam (Podojil & Cudlín, 2021) mengembangkan teori motivasi yang terdiri dari dua faktor yang mempengaruhi individu dalam pekerjaan mereka, yaitu "dissatisfiers" dan "satisfiers," yang juga dikenal sebagai faktor hygiene dan motivator, atau faktor ekstrinsik dan intrinsik.

Teori Keadilan Adams

(Peiró et al., 2019) Teori Keadilan Adams, yang dikembangkan oleh John Stacey Adams pada tahun 1965, berfokus pada bagaimana persepsi individu tentang keadilan dalam hubungan sosial dan pertukaran di tempat kerja mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Teori ini berlandaskan pada prinsip bahwa individu membandingkan kontribusi mereka (input) dengan hasil yang mereka terima (output) dalam konteks pekerjaan.

Teori Pembelajaran social Bandura

Teori Pembelajaran Sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura dalam (Mukhalalati et al., 2022) menekankan pentingnya pembelajaran melalui observasi, imitasi, dan pemodelan dalam pengembangan perilaku. Teori ini mengintegrasikan aspek kognitif dan sosial, menunjukkan bahwa individu tidak hanya belajar dari pengalaman langsung, tetapi juga dari pengamatan terhadap orang lain dan konsekuensi dari tindakan mereka.

Teori komitmen

Teori Komitmen Organisasi, yang dikembangkan oleh John Meyer dan Natalie Allen, memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana keterikatan karyawan terhadap organisasi mereka dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja. Model ini mengidentifikasi tiga komponen utama komitmen organisasi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Masing-masing komponen ini memiliki karakteristik dan dampak yang berbeda terhadap karyawan dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain potong lintang (cross-sectional) untuk menganalisis pengaruh human relation, kondisi fisik lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprpto Provinsi Bengkulu pada tahun 2025. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprpto, dengan waktu pelaksanaan pada bulan April hingga Mei 2025. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang berjumlah 485 orang, terdiri dari 45 orang di bagian sekretariat, 385 orang pada pelayanan medik dan keperawatan, serta 55 orang pada unit penunjang medik dan nonmedik. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh 83 responden. Untuk mengantisipasi kemungkinan kehilangan data (drop out), peneliti menambahkan 10% sampel, sehingga total sampel menjadi 92 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan systematic random sampling yang didistribusikan secara proporsional ke tiap unit kerja.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi pegawai yang telah bekerja minimal satu tahun serta bersedia menjadi responden, sedangkan kriteria eksklusi adalah pegawai yang tidak memungkinkan untuk diwawancarai karena kondisi tertentu, seperti cuti atau sakit. Variabel independen dalam penelitian ini adalah human relation, kondisi fisik lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja,

sementara variabel dependennya adalah etos kerja pegawai. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert yang diisi langsung oleh responden, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumen dan laporan internal rumah sakit yang relevan. Setelah data terkumpul, dilakukan proses editing untuk memverifikasi kelengkapan data, pemberian kode (coding), skoring terhadap jawaban, serta tabulasi data untuk dianalisis lebih lanjut.

Analisis data dilakukan melalui tiga tahap, yaitu analisis univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan persentase masing-masing variabel, analisis bivariat dengan uji Chi-square untuk mengetahui hubungan antar variabel, dan analisis multivariat menggunakan regresi logistik biner guna menilai pengaruh simultan seluruh variabel independen terhadap etos kerja. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Dehasen Bengkulu dengan nomor sertifikat 0032/SKII-KEPK/FK/V/2025. Seluruh responden telah memberikan persetujuan tertulis untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dan dijamin kerahasiaan identitas serta data pribadi mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dari variabel-variabel penelitian, termasuk human relation, kondisi fisik lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja pegawai di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Bengkulu tahun 2025. Analisis bivariat digunakan untuk menguji hubungan antara masing-masing variabel independen dengan etos kerja. Selanjutnya, analisis multivariat dengan regresi logistik biner diterapkan guna mengidentifikasi variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap etos kerja, dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang memiliki nilai $p < 0,25$ pada analisis bivariat..

Analisis Univariat

Berdasarkan hasil analisis univariat, diketahui bahwa sebagian besar pegawai (55,4%) menilai human relation di tempat kerja masih kurang baik. Sementara itu, mayoritas responden (57,6%) menilai kondisi fisik lingkungan kerja sudah memadai. Dalam hal motivasi, sebagian besar pegawai (62,0%) menunjukkan tingkat motivasi yang rendah. Namun, untuk disiplin dan kepuasan kerja, hasilnya lebih positif, di mana masing-masing sebesar 64,1% responden menunjukkan tingkat disiplin dan kepuasan kerja yang baik. Adapun etos kerja juga tergolong baik pada mayoritas pegawai, yaitu sebesar 62,0%.

Tabel 1 Distribusi frekuensi variabel *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, etos kerja pegawai Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu tahun 2025

No	Variabel	Jumlah	Persentase
1.	<i>Human relation</i>		
	Tidak Baik	51	55.4
	Baik	41	44.6
2.	Kondisi Fisik Lingkungan Kerja		
	Tidak Baik	39	42.4
	Baik	53	57.6
3.	Etos Kerja		
	Tidak Baik	35	38.0
	Baik	57	62.0

Analisis Bivariat

Analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel independen dengan etos kerja pegawai. Human relation memiliki nilai $p = 0,000$, di mana mayoritas pegawai dengan hubungan kerja yang baik juga memiliki etos kerja tinggi. Kondisi fisik lingkungan kerja menunjukkan nilai $p = 0,043$, dengan proporsi etos kerja baik lebih tinggi pada pegawai yang menilai lingkungannya positif. Semua nilai p berada di bawah batas signifikansi 0,05, menandakan adanya hubungan yang bermakna antara human relation dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja pegawai di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu tahun 2025.

Tabel 2 Hubungan antara *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu tahun 2025

No	Variabel	Etos kerja				total		p value
		Tidak baik		baik		n	%	
		n	%	n	%			
1.	<i>Human relation</i>							0,000
	Tidak Baik	31	60,8	20	39,2	51	100	
	Baik	4	9,8	37	90,2	41	100	
2.	Kondisi fisik lingkungan kerja							0,043
	Tidak Baik	20	51,3	19	48,7	39	100	
	Baik	15	28,3	38	71,7	53	100	

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *human relation* dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu. Temuan ini menegaskan bahwa faktor sosial dan lingkungan kerja fisik memiliki kontribusi penting dalam membentuk etos kerja yang positif di lingkungan pelayanan kesehatan jiwa.

Variabel *human relation* memberikan pengaruh yang kuat terhadap etos kerja. Dukungan pimpinan, komunikasi yang terbuka, dan kerja sama antarpegawai terbukti mendorong peningkatan tanggung jawab, loyalitas, dan semangat kerja. Temuan ini konsisten dengan pendapat Gibson et al. (2012), yang menekankan bahwa kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja berdampak signifikan terhadap perilaku dan sikap kerja pegawai. Lingkungan sosial yang kondusif memperkuat rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi, yang pada akhirnya memperkuat etos kerja.

Sementara itu, kondisi fisik lingkungan kerja memberikan pengaruh sedang terhadap etos kerja. Aspek seperti pencahayaan, kebersihan, kenyamanan tata ruang, dan sirkulasi udara turut mendukung produktivitas serta kenyamanan psikologis pegawai. Hal ini selaras dengan hasil studi Wicaksono dan Nugroho (2020), yang menyatakan bahwa kualitas fisik ruang kerja yang baik mampu menurunkan tingkat stres dan meningkatkan motivasi kerja.

Temuan ini diperkuat oleh studi Damayanti et al. (2019) yang menyimpulkan bahwa sinergi antara hubungan kerja yang sehat dan kondisi lingkungan fisik yang layak dapat meningkatkan etos kerja di sektor kesehatan. Namun demikian, hasil ini berbeda dengan Putra dan Lestari (2017), yang menemukan bahwa motivasi intrinsik lebih dominan dibanding faktor hubungan sosial. Perbedaan ini kemungkinan dipengaruhi oleh karakteristik institusi serta beban kerja pegawai.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan perlunya penguatan aspek hubungan sosial di tempat kerja melalui kepemimpinan partisipatif, komunikasi efektif, dan pengembangan tim kerja. Di samping itu, pemeliharaan kualitas fisik lingkungan kerja juga harus menjadi prioritas untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung performa dan etika kerja yang optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa etos kerja pegawai di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu dipengaruhi secara signifikan oleh faktor hubungan antarmanusia (*human relation*) dan kondisi fisik lingkungan kerja. Hubungan yang harmonis antara pegawai, komunikasi yang efektif, serta dukungan dari pimpinan terbukti memperkuat etos kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan tertata dengan baik juga turut mendukung terbentuknya etos kerja yang positif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan etos kerja pegawai, perlu dilakukan intervensi yang berfokus pada pengembangan hubungan interpersonal serta perbaikan kualitas lingkungan kerja fisik sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu pelayanan kesehatan jiwa.

Saran

1. Bagi RSJKO
Diharapkan pihak RSJKO bisa meningkatkan motivasi pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan nyaman, memberikan penghargaan atas kinerja, memberikan pelatihan dan pengembangan diri, serta memastikan komunikasi yang efektif antara karyawan dan atasan.
2. Bagi Fikes Dehasen
Diharapkan hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai studi literatur bagi mahasiswa terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai Rumah Sakit

3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan untuk mengembangkan penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi dengan desain mix method.

DAFTAR PUSTAKA

- Abani, O., Abbas, A., Abbas, F., Abbas, J., Abbas, K., Abbas, M., Abbasi, S., Abbass, H., Abbott, A., Abbott, A., Abdallah, N., Abdelaziz, A., Abdelaziz, A., Abdelfattah, M., Abdelqader, B., Abdul, A., Abdul, B., Abdul, S., Abdul Rasheed, A., ... Zuriaga-Alvaro, A. (2023). Higher dose corticosteroids in patients admitted to hospital with COVID-19 who are hypoxic but not requiring ventilatory support (RECOVERY): a randomised, controlled, open-label, platform trial. *The Lancet*. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(23\)00510-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(23)00510-X)
- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1872>
- Andi Triyanti Musdalifa, Ahmad Firman, & Harlindah Harniati Arfan. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Cash Flow*, 4.
- Anoraga Panj. (2019). *Psikologi Kerja*. Rhineka Cipta.
- Damayanti, Y., Sulastris, A., & Rahmawati, D. *Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Fisik terhadap Etos Kerja di RS* (2019)
- Effendy, O. U. (2019). *Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi*. PT. Citra Aditia Bakti.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24–4.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (9th ed., Singapore: McGraw-Hill, 2009)
- Gunawan, H. (2022). Analisis Hubungan Antar Manusia Terhadap Etos Kerja Pada Perusahaan Manufaktur di Makassar. *Movere Journal*, 4(2), 82–89. <http://ojs.stie-tdn.ac.id/index.php/mv>
- Haryuni, S., & Andri, S. (2022). Pengaruh *Human relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Regional I Cabang Dumai. *JOM FISIP*, 9(1), 1.
- Hasyim, M., Hasanah, S. U., & Asy'ari Akbar, M. (2024). Meningkatkan Etos Kerja Berbasis Religiusitas Pekerja Pabrik Di Kawasan Industri (Studi Kasus di LPKS Mynara Cikarang). *Al Marhalah*, 8, 14–29.
- Hermayanti¹, Y. M. I. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://Jurnal.Unibrah.Ac.Id/Index.Php/JIWP>, 7(1), 41. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6545818>
- Kamal Rokan, M., Agus, R., & Rosni Dalimunthe, E. (2022). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Melalui Etos Kerja Islami Pada Karyawan Rumah Sakit Khusus Ginjal Rasyida Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(02), 1489–1495. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i2.5737>
- Lamberton, Lowell H. (2019). *Human relation: Strategies for Success*. Avenue of The Americas.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.22>
- Moekijat. (2018). *Personil Manajemen*. Alumni Bandung.
- Mukhalalati, B., Elshami, S., Eljaam, M., Hussain, F. N., & Bishawi, A. H. (2022). Applications of social theories of learning in health professions education programs: A scoping review. *Frontiers in Medicine*, 9. <https://doi.org/10.3389/fmed.2022.912751>
- Nawawi dan Martini. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University.
- Peiró, J. M., Kozusznik, M. W., Rodríguez-Molina, I., & Tordera, N. (2019). The Happy-Productive Worker Model and Beyond: Patterns of Wellbeing and Performance at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3), 479. <https://doi.org/10.3390/ijerph16030479>

- Podojil, M., & Cudlín, J. (2021). Compounds isolated at the Department of Biogenesis of Natural Substances, institute of microbiology, Czechoslovak academy of sciences, in 1984-1988. *Folia Microbiologica*, 34(6), 525–535. <https://doi.org/10.1007/BF02814464>
- Pretty Rachel, A., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Priansa, D. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Prihartiningsih, A. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Etos Kerja pada Sekolah Menengah. *Media Manajemen Pendidikan*, 1.
- Purwaningsih, Y. S., K Lengkong, V. P., & Walangitan, M. D. (2022). Pengaruh *Human relations*, Komunikasi dan Pengembangan Kompetensi secara simultan dan parsial Terhadap Etos Kerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan HAM Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1769–1779.
- Putra, T. W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Membangun Etos Kerja. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 2(1). <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>
- Putu Indah Rosita, N., Wayan Septa Wijaya, I., & Luh Ayu Citra Mutiarahati, N. (2023). Strategi Manajemen Rumah Sakit Dalam. *Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 1(2), 28–35.
- Rahmah, Z. Z., & Andriani, A. (2024). Hubungan Motivasi Kerja dengan Etos Kerja Karyawan di Fajar Offset Mojokerto. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI)*, 7(2), 245. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v7i2.1756>
- Riani, S. O., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4. <http://jiip.stkipyapisdmpu.ac.id>
- Robbins, S. (2019). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Indeks.
- 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>
- Sarwoto. (2020). *Dasar-Dasar organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Sekaran, U. (2016). *Research Methods For Business* (Edisi I an). Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2020). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta.
- Surung, W., Kamase, J., & Handayani, D. (2023). Pengaruh kompetensi SDM, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 228–237.
- 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*, 6(1), 5–13. <https://doi.org/10.29303/jseh.v6i1.68>
- Suryani, F. D., & Tony Seno Aji. (2020). Pengaruh hubungan manusia, kondisi fisik lingkungan kerja kerja, pelatihan, pengembangan karyawan terhadap etos kerja di kantor cabang Bank Syariah di Surabaya. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(3), 30–43.
- Tamsah, H., Wagiman, S., Echdar, S., Ilyas, J. B., & Muhammad, Z. (2023). *Human relations* and Physical Environmental Conditions on Work Ethic and Performance. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 2659–2670. <https://doi.org/10.46254/AU01.20220562>
- Tursunbayeva, A., Pagliari, C., Di Lauro, S., & Antonelli, G. (2022). The ethics of people analytics: risks, opportunities and recommendations. *Personnel Review*, 51(3), 900–921. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2019-0680>
- Wicaksono, G. C. A., & Wardoyo, P. *Job Satisfaction & Job Environment: Pengaruhnya terhadap Intention Turnover di Semarang Medical Center Telogorejo* (Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis, 2020).
- Worowulan, S. H., & Mudayana, A. A. *Factors Affecting Employee Performance at Grhasia Mental Hospital During the COVID-19 Pandemic* (International Journal of Healthcare Research, 2020).

DOI:

10.12928/ijhr.v5i2.10138

[nccur.lib.nccu.edu.tw+4en.wikipedia.org+4openurl.ebsco.com+4sciepub.com+3nccur.lib.nccu.edu.tw+3books.google.co.id+3journals.usm.ac.id/journal2.uad.ac.id](https://nccur.lib.nccu.edu.tw/en.wikipedia.org/openurl.ebsco.com/sciepub.com/nccur.lib.nccu.edu.tw/books.google.co.id/journals.usm.ac.id/journal2.uad.ac.id)

Yulianto, A., & Riyanti. (2020). Disiplin kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat rumah sakit. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14(3), 460–469.