

Analisis Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja

Asrori Muhtarom¹ Faizal Mulia Z^{*2} Kokom Komariah³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Asrorimuhtarom053@ummi.ac.id¹ faizal_88@ummi.ac.id² ko2mpuspa@ummi.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this study is to describe human relations, physical work environment, and work ethic. Then to analyze the effect of human relations, physical work environment on employee work ethic at Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Sukabumi Regency. This study uses associative research methods with a quantitative approach. The population is all employees of Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri totaling 58 people using saturated sampling. The type of data used is primary and secondary data, the measurement of this study using a semantic differential scale. In this research analysis technique, namely using validity test, reliability test, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, multiple linear regression analysis, research model testing (F test), and hypothesis testing (T test). Based on the results of the study, it is obtained that the relationship between the variables of Human Relations and the Physical Work Environment on Work Ethic is 0.874, including the criteria for a very strong relationship, the magnitude of the influence of Human Relations on Work Ethic is 0.667, and the magnitude of the influence of the Physical Work Environment on Work Ethic is 0.615 or 76.4% while the remaining 23.6% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Human Relations; Physical Work Environment; Work Ethic

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan tentang hubungan antar manusia, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja. Kemudian untuk menganalisis pengaruh hubungan antar manusia, lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Adapun populasi ini yaitu seluruh karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri yang berjumlah 58 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, pengukuran penelitian ini menggunakan skala semantic differensial. Dalam teknik analisis penelitian ini yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, pengujian model penelitian (Uji F), dan pengujian hipotesis (Uji T). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hubungan variabel Hubungan Antar Manusia dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja sebesar 0,874 termasuk dalam kriteria hubungan yang sangat kuat, besarnya pengaruh Hubungan Antar Manusia terhadap Etos Kerja sebesar 0,667, dan besarnya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja 0,615 atau 76,4% sedangkan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Kata Kunci: Hubungan Antar Manusia; Lingkungan Kerja Fisik; Etos Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam bidang jasa pelayanan dituntut untuk memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik karena berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat, untuk mewujudkan hal tersebut karyawan harus bekerja semaksimal mungkin dan memiliki nilai-nilai ketekunan sehingga hubungan antara pengguna jasa dan pihak perusahaan dapat terjalin dengan baik (Aisyah et al., 2017). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, meskipun tersedianya fasilitas yang memadai apabila sumber daya manusia tidak mendukung dengan baik maka kegiatan perusahaan tidak dapat di selesaikan (Ghibrani et al., 2020)

Setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya perlu diberi kekuatan dan didorong oleh etos kerja. Indonesia dikenal dengan kebiasaannya yang selalu menunda pekerjaan dan kurang menghargai waktu (Wahyuningsih, 2016). Permasalahan etos kerja secara umum yang dilakukan oleh karyawan berkaitan dengan ketekunan karyawan seperti tidak memaksimalkan jam kerja yang diberikan bahkan cenderung mengurangnya. Biasanya pegawai mengisi waktu tersebut dengan kegiatan yang kurang produktif ataupun melakukan kegiatan di luar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan (Aski, 2020).

Menurut penelitian (Sugianti et al., 2020) terdapat permasalahan etos, penelitian tersebut menjelaskan tentang etos kerja yang melemah dan belum optimal karena disebabkan oleh hubungan antar manusia tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, karyawan tidak menunjukkan gairah atau semangat dalam bekerja dan cenderung bermalas-malasan, kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu, dan karyawan tidak dapat mempertanggungjawabkan segala tingkah lakunya. Penelitian yang dilakukan oleh (Suryani & Aji, 2020) juga menjelaskan adanya permasalahan mengenai etos kerja yang disebabkan oleh hubungan antar karyawan, karena karyawan lebih menyukai bekerja sendiri dan tidak bergantung pada orang lain serta tidak memiliki rasa kerja sama yang kuat sehingga etos kerja sulit dibentuk.

Adapun penelitian yang dilakukan (Yuliani, 2017) menyatakan masalah yang mengakibatkan kurang maksimal nya etos kerja karyawan karena kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti penerangan di dalam ruangan yang redup menimbulkan karyawan mudah lelah dan mengantuk, ruangan yang disediakan terbilang sempit sehingga ruang gerak karyawan dibatasi, posisi kantor yang berdekatan dengan jalan raya kerap memberikan gangguan pada karyawan karena suara bising dari kendaraan, dan penjagaan keamanan kurang ketat khususnya di bagian parkir yang membuat karyawan sering merasa khawatir karena banyak dari mereka bekerja menggunakan kendaraan pribadi seperti motor dan mobil.

Faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain yaitu hubungan yang baik antar karyawan, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, situasi dan

kondisi fisik dari lingkungan kerja, keadaan sosial lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, perhatian pada kebutuhan rohani, serta pemberian insentif bagi pegawai (Mulyani, 2019).

Suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatannya juga harus memperhatikan faktor yang ada di luar perusahaan yaitu kondisi lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan juga disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Apabila perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan maka karyawan akan bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menunjukkan sikap yang baik (Wijayanti et al., 2017).

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan seperti kebersihan tempat kerja, tidak ada kebisingan, pertukaran udara yang cukup baik serta peralatan yang memadai dan modern sehingga dapat menambah kualitas dan kuantitas kerja karyawan (Salgiarti & Suryani, 2017). Menurut (Milanie, 2017) dalam penelitiannya terdapat permasalahan yang ditemukan akibat lingkungan kerja fisik dikarenakan kurangnya kebersihan dan penataan ruang kantor tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, hal itu membuat karyawan merasa tidak ada gairah untuk bekerja sehingga tugas yang dibebankan semakin menumpuk.

Perusahaan memiliki kebutuhan yang mendesak untuk mencapai kapasitas dan sumber daya manusia yang berkualitas. Hubungan interpersonal dalam perusahaan harus dijaga dan di pertahankan dengan baik sehingga mereka dapat bekerja sama dalam menjalankan dan menerapkan rencana perusahaan. Di era ini, perusahaan harus siap beradaptasi dengan persaingan yang semakin ketat untuk mengatasi segala tantangan di masa depan (Yuliani, 2017). Hubungan antar manusia dapat dijadikan sebagai salah satu media komunikasi untuk menyatukan pikiran, pendapat, dan harapan agar senantiasa melakukan tindakan bersama. Permasalahan berkaitan dengan hubungan antar manusia sering terjadi karena tidak ada rasa kebersamaan yang dimiliki setiap karyawan. Hal itu terbukti oleh penelitian yang dilakukan (Saputro & Fathoni, 2017) yang menyebutkan bahwa karyawan kurang memiliki rasa kebutuhan untuk bekerja sama dengan karyawan lain, maka dari itu suatu kelompok kerja sulit dibentuk dan mengakibatkan karyawan kesulitan mengenali perbedaan-perbedaan yang ada pada diri mereka. Menurut (Kaburito et al., 2020) untuk menciptakan suatu hubungan yang baik dapat dimulai dengan usaha mengenal lebih dekat sikap dan perilaku pribadi masing-masing sehingga pada akhirnya proses kerja sama dapat berjalan dengan lancar.

Hubungan antar karyawan dalam perusahaan dianggap sebagai aspek penting untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan spiritual. Hubungan antar karyawan juga bisa menjadi jembatan antara karyawan dengan karyawan lain, ataupun karyawan dengan pimpinan (Susan, 2019). Biasanya faktor penghambat untuk menjalin suatu hubungan yang baik adalah tidak lancarnya komunikasi dan kurang bersosialisasi,

karyawan hanya mementingkan diri sendiri daripada kepentingan perusahaan (Yonaldi et al., 2018).

Berdasarkan observasi awal dan hasil wawancara dengan bagian kepegawaian pada Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi, penulis menemukan permasalahan yang terkait dengan etos kerja yaitu kurangnya keyakinan karyawan untuk membedakan waktu untuk bekerja dan kepentingan pribadi, sehingga menyebabkan banyak waktu yang terbuang. Seperti masih banyaknya karyawan yang pulang lebih cepat dan tidak sesuai dengan waktu yang telah di tentukan.. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel absensi berikut ini :

Tabel 1. Absensi Karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi yang Pulang Lebih Cepat

N o	Bulan	Jumlah Karyawa n(orang)	Jumlah Hari Kerja/Bul an(hari)	Pulan g Cepat (oran g)	Tingkat Persenta se(%)
1	Januari	58	23	37	2,78
2	Februari	58	20	38	3,28
3	Maret	58	22	42	3,30
4	April	60	22	40	3,03
5	Mei	60	21	54	4,30
6	Juni	57	22	49	4,01
7	Juli	61	23	48	3,90
8	Agustus	66	21	45	3,24
9	September	62	23	39	3,73
10	Oktober	63	22	43	3,10
11	November	59	21	40	3,22
12	Desemb er	58	23	38	2,84

(Sumber : Perumda Air Minum Tirta jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi, 2022)

Efektifnya jam kerja di Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi yaitu dari pukul 08.00-16.00 WIB. Namun dapat dilihat dari tabel diatas bahwa setiap bulan hampir dari sebagian jumlah karyawan yang hadir terdapat karyawan yang tidak melakukan absen pulang dan dinyatakan pulang lebih cepat. Dan angka tertinggi terjadi pada bulan Mei yaitu mencapai 4,25%.

Permasalahan tersebut diduga disebabkan karena kurangnya sanksi yang diberikan oleh perusahaan dan didukung dengan faktor hubungan antar manusia yaitu kurangnya keterbukaan diri setiap karyawan yang menyebabkan etos kerja

menurun. Adapun penyebab diduga lainnya yaitu lingkungan kerja fisik perusahaan yang berdekatan dengan sebuah pabrik sehingga karyawan merasa terganggu oleh suara-suara yang dihasilkan dari pabrik tersebut. Permasalahan yang penulis temukan di lapangan selaras dengan permasalahan yang ditemukan oleh (Aski, 2020) dan (Yuliani, 2017) dalam penelitiannya, yaitu etos kerja karyawan yang masih kurang optimal dikarenakan karyawan kurang menghargai waktu yang diberikan oleh perusahaan dan kondisi fisik lingkungan kerja kurang nyaman.

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran hubungan antar manusia dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja pada Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi, untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia terhadap etos kerja pada Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi, dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja pada Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 58 karyawan Perumda air minum Kabupaten Sukabumi dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi kepustakaan, dokumentasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan aplikasi *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 2. Hasil Pengujian SPSS

No	Pengujian	Hasil	Kriteria	Keterangan
UJI ASUMSI KLASIK				
1.	Normalitas	0,200	>0,05	Normal
UJI HIPOTESIS				
1.	Koefisien Determinasi	0,874	Jika “Kd” mendekati 0, maka lemah Jika “Kd” mendekati 1, maka kuat	Kuat
2.	Signifikan Simultan (Uji F)	F _{hitung} = 89,086 Sig= 0.000	F _{tabel} = 3.19 Sig = < 0,05	Mampu mempengaruhi secara simultan

3.	Regresi Linear Berganda	$Y^* = 6,195 + 0,369X_1 + 0,242X_2$		
4.	Signifikan Parsial (Uji t)	$X_1 T_{hitung}=5,895$ Sig=0.000	$T_{tabel}= 1,672$ Sig= < 0,005	H_0 ditolak dan H_1 diterima
		$X_2 T_{hitung}= 4,768$ Sig=0.000	$T_{tabel}= 1,672$ Sig= >0,005	H_0 ditolak dan H_1 diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

1. Uji Normalitas

Hasil tabel menunjukkan nilai signifikansi 0,200 dengan ini hasil *output* Kolmogrov Smirnov residual dapat dinyatakan berdistribusi normal, karena model regresi variabel telah melebihi nilai signifikan normal yaitu 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan hasil tersebut peneliti dapat melakukan teknik analisis data selanjutnya.

2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa korelasi antara hubungan antar manusia dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,847, serta besarnya pengaruh hubungan antar manusia dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja karyawan sebesar 76,4%. Sedangkan sisanya sebesar 23,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

3. Uji f

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan hasil F_{hitung} variabel hubungan antar manusia (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan etos kerja (Y) adalah sebesar 89,086. Selanjutnya nilai F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan F_{tabel} , F_{tabel} didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan yaitu 5%. Maka dari itu, dk pembilang yaitu = 2 dan dk penyebut

= 55, sehingga diperoleh nilai = 3,16. Adapun hasil pengujian hipotesis yaitu sebagai berikut :

$89,086 > 3,16$.

Berdasarkan gambar di atas, H_0 terletak di sebelah titik kritis, dan H_1 terletak pada sebelah kanan titik kritis 3,16 untuk n = 58. Angka tersebut diperoleh dari ketiga variabel yaitu hubungan antar manusia, lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen terhadap etos kerja sebagai variabel dependen sebesar 89,086.

4. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan persamaan di atas, dapat diketahui adanya pengaruh positif antara hubungan antar manusia (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2). Etos kerja karyawan Perumda Kabupaten Sukabumi akan semakin baik apabila hubungan antar manusia dan lingkungan kerja fisik dapat lebih ditingkatkan lagi. Adapun koefisien regresi untuk hubungan antar manusia

yaitu sebesar 0,369 lebih besar dari koefisien regresi untuk lingkungan kerja fisik sebesar 0,242.

5. Uji t

Berdasarkan hasil tabel di atas, nilai signifikansi (sig) variabel hubungan antar manusia (X1) memiliki nilai 0,000, dengan menggunakan nilai batas sebesar 0,05. Jadi, dapat disimpulkan nilai signifikan hubungan antar manusia lebih kecil dari nilai batas yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Hasil tabel juga menunjukkan nilai t_{hitung} hubungan antar manusia (X1) sebesar 5,895, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 yang berarti nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu ($5,895 > 1,672$).

Adapun selanjutnya hasil nilai signifikansi (sig) variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki nilai 0,000, dengan menggunakan nilai batas sebesar 0,05. Jadi, dapat disimpulkan nilai signifikan lingkungan kerja fisik lebih kecil dari nilai batas yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Hasil tabel juga menunjukkan nilai t_{hitung} lingkungan kerja fisik (X2) sebesar 4,768, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,672 yang berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu ($4,768 > 1,672$).

Pembahasan

Hubungan Antar Manusia (X1) mempengaruhi Etos Kerja (Y) pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi

Dari hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.18 nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu t hitung 5,895 dan t tabel yaitu 1,672 ($5,895 > 1,672$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa hubungan antar manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja. Penemuan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Atalia et al., 2019) dengan hasil menunjukkan adanya pengaruh positif antara hubungan antar manusia terhadap etos kerja. Maka dari itu semakin kuat hubungan antar karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi maka akan semakin baik etos kerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

Lingkungan Kerja Fisik (X2) mempengaruhi Etos Kerja (Y) pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi

Dapat dilihat hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.18 nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu $4,768 > 1,672$ yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi.

Hasil uji hipotesis tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Penemuan itu didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Milanie, 2017) dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja. Dengan demikian semakin baik lingkungan kerja fisik di Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi maka semakin tinggi etos kerja yang ditunjukkan karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, mengenai hubungan antar manusia dan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan etos kerja karyawan Perumda Kabupaten Sukabumi maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

Hubungan antar manusia yang baik terbentuk dari komunikasi yang lancar, pertanggungjawaban kerja, rasa saling percaya antar karyawan, kemudahan bersosialisasi, dapat mengidentifikasi setiap masalah, dan mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut dapat didukung oleh faktor lingkungan kerja fisik yang nyaman seperti tepatnya tata letak kantor, penerangan yang cukup, minimnya kebisingan, terjaganya kebersihan, keamanan dan dekorasi kerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan bantuan *software* SPSS 24, menunjukkan hasil bahwa hubungan antar manusia dan lingkungan kerja fisik di Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi terdapat dalam kategori yang sangat baik sehingga etos kerja yang dihasilkan karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri juga bersifat positif karena terlihat dari moralitas, sentralitas pekerjaan, dan disiplin berada di dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara hubungan antar manusia terhadap etos kerja. Pengaruh tersebut ditandai oleh komunikasi yang terjalin oleh karyawan sudah berjalan dengan lancar, karyawan sudah bertanggungjawab atas pekerjaannya, sebagian karyawan dapat mengidentifikasi setiap masalah dan dapat bekerja secara tim. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan etos kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja. Pengaruh tersebut ditandai oleh lingkungan kerja yang disediakan seperti posisi tata letak kantor, pengendalian kebisingan, kebersihan, keamanan, dan dekorasi kerja di Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi sudah cukup baik dan nyaman. Sehingga karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja, hal tersebut dapat memicu peningkatan kualitas etos kerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Jaya Mandiri Kabupaten Sukabumi.

Peneliti berharap Peneliti selanjutnya diharapkan dapat membahas lebih luas mengenai variabel lingkungan kerja sehingga dapat melihat pengaruh terhadap etos kerja dari faktor-faktor lain. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mengambil objek penelitian lain agar mendapat gambaran yang lebih luas lagi, serta diharapkan dapat menggunakan metode lain agar pengolahan data lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, S., & Sudarsih, S. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E- Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131–132. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- Aski, M. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(1), 2. <http://jess.ppj.unp.ac.id/index.php/JESS/article/view/276>
- Frischa. (2023). Lingkungan kerja, pelatihan, dan pengembangan SDI terhadap etos kerja pegawai bank syariah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(3), 30–43. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei/article/view/9650>
- Ghibrani, K. N., Samsudin, A., & Norisanti, N. (2020). EFEKTIVITAS KOMPENSASI PELENGKAP UNTUK PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PDAM TIRTA MUKTI KABUPATEN CIANJUR). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(2), 36. <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/1658/713>
- Kaburito, F., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2020). PENGARUH HUMAN RELATIONSHIP, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMUNIKASITERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PERUM BULOG DIVRE DAN GORONTALO. *EMBA*, 8(1), 2116–2125. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/28124/27584>
- Milanie, F. (2017). ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION (HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADANPENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN BINJAI. *Jurnal Ilmiah Research Sains*, 3(1), 1–26. <http://www.jurnalmudiraindure.com/wp-content/uploads/2019/10/Dr.-Feby-2017.pdf>
- Muliyani, S. (2019). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara Medan. *Journal Economy And*

Currency Study (JECS), 1(1), 33. (<http://pusdikra-publishing.com/index.php/jecs/article/download/86/71>)

Salgiarti, S., & Suryani, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Fasilitas Kerja Dankompetensi Pegawai Terhadap Sistem Pengelolaan Arsip Dikantor Kelurahan Se-Kecamatan Cilacap Utara. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 341. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/16424>

Saputro, G. A., & Fathoni, A. (2017). Analisis Pengaruh (Human Relation / Hubungan Antar Manusia) Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt Karunia Adijaya Mandiri Semarang. *Journal of Management*, 3(3), 2. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/730/711>

Sugianti, D. A., Purwanti, R. S., & Basari, M. A. (2020). Pengaruh Human Relation terhadap Etos Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 26–38. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/bmej/article/view/2419>

Suryani, F. D., & Aji, T. S. (2020). PENGARUH HUMAN RELATION,

Wijayanti, A. A., Isharijadi, & Murwani, J. (2017). ANALISIS HUMAN RELATION DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN DALAM MENGEMBANGKAN ETOS KERJA KARYAWAN PT.KAI DAOP VII MADIUN. *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - UniversitasPGRI Madiun*, 5(1), 563. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/view/270>

Yonaldi, S., Sjafitri, H., & Bustami. (2018). Analisis Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi Rsu. Dr. M. Djamil Padang. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 4(3), 74–81. <https://doi.org/10.31227/osf.io/guh3a>

Yuliani, M. (2017). Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai: Studi Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah Dan Perdagangan Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 215. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/ekonologi/article/viewFile/1153/1049>