

**ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN KONDISI LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI INSTALASI FARMASI
RSU. DR. M. DJAMIL PADANG**

**Sepris Yonaldi, Henny Sjafitri, Bustami
UNIVERSITAS TAMANSISWA PADANG**

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh human relation dan kondisi lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap etos kerja pegawai Instalasi Farmasi RSUD. DR. M Djamil Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling sehingga keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 96 responden, metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan studi perpustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan secara parsial dan simultan variabel human relation dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai Instalasi Farmasi RSUD. DR. M Djamil Padang nilai signifikan < 0,05. Sementara nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R-Square sebesar 14,5% sedangkan sisanya 85,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Human Relation, Kondisi Lingkungan Kerja dan Etos Kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi, kondisi perekonomian mengalami kemajuan yang signifikan. Kemajuan yang ditandai dengan canggihnya teknologi yang diciptakan, berdampak pada laju perekonomian dunia yang semakin pesat. Apabila suatu perusahaan ingin bertahan dan berkembang dalam persaingan yang ketat, maka perusahaan harus meningkatkan efisiensi dan produktivitas sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia dan sistem manajemennya, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting karena memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Demikian berarti sebuah organisasi harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan pegawai serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para pegawai merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Suatu organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawainya. Mereka dapat bekerjasama dengan baik apabila mereka bekerja dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu pada era ekonomi global ini menuntut upaya terobosan para pelaku usaha untuk secara proaktif mengkonsolidasikan diri dalam rangka penguatan keunggulan bersaing, yang tidak lagi mengandalkan keunggulan komparatif dibidang bahan baku dan sumber daya manusia.

Etos kerjanya dapat terbentuk apabila seorang pegawai berkeinginan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila suatu organisasi maupun instansi memiliki etos kerja

yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka organisasi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan sungguh-sungguh. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil kerja yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja antara lain adalah hubungan yang terjalin dengan baik antar pegawai (*human relation*), dan lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja pegawai, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi pegawai (Sinamo, 2009) .

Untuk itu setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik serta mampu mencapai tujuan organisasi agar menghasilkan kinerja yang baik. Melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas sesuai dengan uraian tugasnya, maka instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil di Kota Padang dalam melaksanakan fungsinya dan mewujudkan visi dan misi instansi farmasi RSUD. DR. M. Djamil di Kota Padang.

Selama ini yang terjadi pada pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang belum sesuai dengan di harapkan karena masih ada pegawai yang mementingkan dirinya sendiri tanpa mementingkan suatu organisasi, mementingkan dirinya sendiri yang di maksud adalah kurangnya terjalin kerjasama antar sesama pegawai dan komunikasi yang kurang lancar seperti kurang sosialisasi untuk membantu pegawai yang membutuhkan pertolongannya, dengan tindakan pegawai tersebut maka etos kerja seorang pegawai kurang baik akan berdampak pada hasil kinerja pegawai.

Permasalahan yang terjadi bukan hanya *human relation* (hubungan antar manusia) tetapi juga kondisi lingkungan kerja pegawai yang kurang baik, kondisi lingkungan tempat pegawai bekerja adalah penunjang kelancaran pegawai dalam bekerja karena mencerminkan kenyamanan dalam bekerja, selama ini yang terjadi pada kondisi lingkungan kerja instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil di Kota Padang belum terealisasi dengan baik karena ruangan tempat bekerja yang kurang bersih, meja kerja yang tidak tertata dengan rapi dan kurangnya pergantian udara yang terjadi pada ruangan kerja pegawai karena tidak adanya pentelasi udara yang masuk, dengan kondisi kerja seperti ini akan membuat pegawai merasa jenuh ketika berada diruangan kerja, sehingga pekerjaan yang diberikan kepadanya tidak selesai pada target yang telah ditentukan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *human relation* (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja secara bersama terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang.

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

***Human Relation* (Hubungan Antar Manusia)**

Menurut Hasibuan (2013:137), hubungan antar manusia (*Human Relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama, tujuannya adalah menghasilkan

integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama.

Menurut Anong (2010:56), hubungan antar manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi kekerjaan. Ditinjau dari kepemimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memotivasi untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai kepuasan ekonomi, psikologis dan sosial. Menurut Anong (2010:84), *human relation* dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain tindakan social, kontak sosial dan komunikasi sosial.

Kondisi Lingkungan Kerja

Menurut Sulistiyani (2009), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:26), lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (2011:68), faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah penerangan atau cahaya ditempat kerja, temperatur ditempat kerja, kelembapan ditempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan ditempat kerja, getaran mekanis ditempat kerja, bau-bauan ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, dekorasi ditempat kerja, musik ditempat kerja dan keamanan di tempat kerja

Etos Kerja

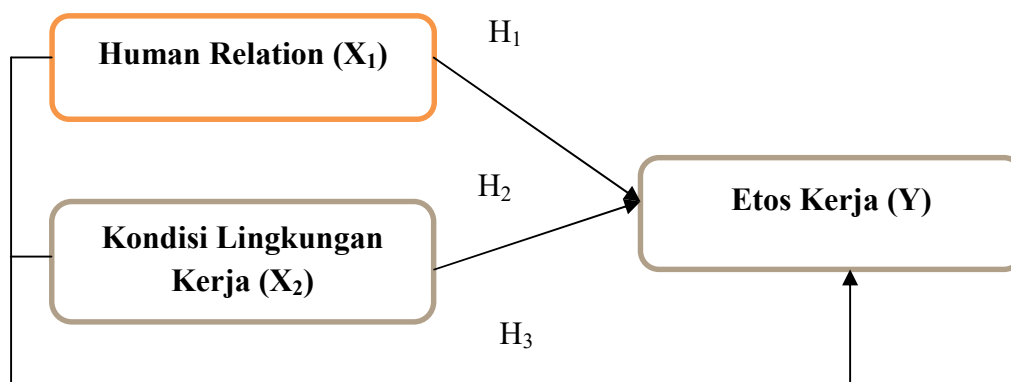
Menurut Sutrisno (2013:285), etos kerja merupakan kunci sukses yang unik, karena karena sekaligus sanggup menjadi fundamental keberhasilan pada tingkatan personal, organisasional, dan sosial. Tingkatan sosial dapat dimulai dari level personal dan organisasional, sehingga keberhasilan suatu bangsa antara lain didasari oleh etos kerja setiap personal dan organisasi yang berada dalam naungan bangsa tersebut.

Menurut Tasmara (2010), mengemukakan bahwa etos kerja individu dapat diukur berdasarkan aspek-aspek menghargai waktu tangguh dan pantang menyerah, keinginan untuk mandiri (*independent*), dan penyesuaian.

Kerangka Konseptual

Dari uraian di atas dapat diajukan model kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012:8).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Instalasi Farmasi RSUD. DR. M Djamil Padang yang berjumlah sebanyak 96 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Instalasi Farmasi RSUD. DR. M Djamil Kota Padang yang berjumlah 96 pegawai. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *total sampling*. Alasan penggunaan sampel *total sampling* dalam penelitian ini karena jumlah populasi dianggap sedikit.

Jenis Data, Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif sedangkan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, angket dan kepustakaan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2012:267), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan uji regresi berganda yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,613	6,501		,402	,689
1 Human_Relation	,487	,133	,348	3,672	,000
Kondisi Lingkungan Kerja	,154	,069	,211	2,224	,029

a. Dependent Variable: Etos_Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS 20.0, 2018.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program SPSS 20, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,613 + 0,487 X_1 + 0,154 X_2 + e$$

Pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu *human relation* dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang adalah sebagai berikut:

1. Dari persamaan regresi variabel di atas dapat diketahui konstanta yang diperoleh sebesar 2,613. Hal ini berarti bahwa jika variabel bebas berupa *human relation* dan

kondisi lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. DjamilPadang (Y) nilainya adalah 2,613 satuan.

2. Koefisien regresi variabel *human relation* (X_1), sebesar 0,487. Artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan *human relation* mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. DjamilPadang akan mengalami peningkatan sebesar 0,487 satuan.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2), sebesar 0,154. Artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. DjamilPadang akan mengalami peningkatan sebesar 0,154 satuan.

Uji Hipotesis

Uji t

Menurut Sugiyono (2012:184), digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, baik variabel bebas terhadap variabel terikat tersebut yang signifikan secara statistik. Berdasarkan uji t yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,613	6,501		,402	,689
1 Human_Relation	,487	,133	,348	3,672	,000
Kondisi Lingkungan Kerja	,154	,069	,211	2,224	,029

a. Dependent Variable: Etos_Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS 20.0, 2018.

Variabel *human relation* (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. DjamilPadang dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $df = n - k = 96 - 3 = 93$ (1,661), jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,672 > 1,661$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Variabel kondisi lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. DjamilPadang dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$. Hal ini dapat juga dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $df = n - k = 96 - 3 = 93$ (1,661), jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,224 > 1,661$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Uji F

Menurut Sugiyono (2012:275), uji koefisien regresi simultan bertujuan untuk mengetahui apakah perumusan model sudah tepat atau fit. Berdasarkan uji F yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	548,229	2	274,115	9,033	,000 ^b
Residual	2822,260	93	30,347		
Total	3370,490	95			

a. Dependent Variable: Etos_Kerja

b. Predictors: (Constant), Kondisi Lingkungan_Kerja, Human_Relation

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS 20.0, 2018.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.17 dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 9,033 dengan nilai F_{tabel} $df_1 = k - 1$ ($3 - 1 = 2$), $df_2 = n - k$ ($96 - 3 = 93$) adalah 3,09 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,033 > 3,09$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel *human relation* (X_1), kondisi lingkungan kerja (X_2) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Riduwan (2009:136), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas, dengan asumsi $0 \leq r^2 \leq 1$. Berdasarkan uji koefisien determinasi yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,403 ^a	,163	,145	5,509	,163	9,033	2	93	,000

a. Predictors: (Constant), Kondisi Lingkungan Kerja, Human Relation

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS 20.0, 2018.

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R-Square* dengan sebesar 0,145. Hal ini berarti kontribusi variabel *human relation* (X_1), kondisi lingkungan kerja (X_2) menjelaskan etos kerja hanya sebesar 14,5% sedangkan sisanya 85,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti tidak adanya kepuasan dalam bekerja, pekerjaan, imbalan, adanya tekanan dari atasan, tekanan dari luar lingkungan perusahaan (Nitisemito, 2009:72).

Pembahasan Hasil Penelitian

Variabel *human relation* (X_1) terdapatnya pengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,672 > 1,661$) sedangkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Berdasarkan hasil pada variabel *human relation* terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang terbilang kurang baik, hal ini disebabkan oleh indikator tindakan sosial dan komunikasi sosial yang terdiri dari pernyataan komunikasi merupakan alat penunjang untuk berinteraksi setiap anggota dalam organisasi, hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan akan mempengaruhi semangat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, komunikasi atasan dan bawahan berupa komando yang harus dilaksanakan dengan baik dan komunikasi secara komando dapat mengantisipasi permasalahan yang akan muncul, sehingga dengan tindakan sosial dan komunikasi sosial yang kurang baik, maka akan berdampak pada etos kerja yang diberikan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Variabel kondisi lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang dengan nilai

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,224 > 1,661$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan hasil pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang, hal ini disebabkan oleh indikator penerangan atau cahaya ditempat kerja, temperatur ditempat kerja, kelembapan ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, getaran mekanis ditempat kerja, bau-bauan ditempat kerja, tata warna ditempat kerja, dekorasi ditempat kerja, musik ditempat kerja dan keamanan ditempat kerja, dari beberapa indikator tersebut yang paling menonjol menimbulkan etos kerja pegawai adalah kelembapan ditempat kerja karena sirkulasi udara yang diberikan membuat pegawai bisa konsentrasi dalam bekerja dan pimpinan RSUD. DR. M. Djamil telah memberikan ventilasi yang cukup untuk pertukaran udara yang baik, dengan memperhatikan kebutuhan pegawai tersebut maka pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga memiliki etos kerja yang tinggi dan akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $9,033 > 3,09$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang, karena pegawai bekerja dengan tujuan untuk mendayagunakan kemampuan diri agar mencapai hasil kerja yang maksimal, berusaha untuk bekerja mandiri tanpa membutuhkan bantuan orang lain, melakukan penyesuaian ditempat kerja agar setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik, dapat menyesuaikan diri dengan terhadap lingkungan yang selalu berubah-ubah, sehingga dengan adanya etos kerja maka dapat memberikan kontribusi yang baik pada instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang dalam mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *human relation* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang.
2. Variabel kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang.
3. Secara bersamaan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pimpinan memperhatikan *human relation* karena berpengaruh terhadap etos kerja yaitu dengan cara menerapkan sikap ketegasan dalam mengendalikan suatu organisasi yang sedang dipimpin, supaya bawahan tidak memandang rendah seorang pimpinan ditempat mereka bekerja, dengan menerapkan sikap tersebut maka wibawa

seorang pimpinan akan timbul sehingga adanya dorongan dari bawahan untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Diharapkan pimpinan memperhatikan kondisi lingkungan kerja karena berpengaruh terhadap etos kerja yaitu dengan cara memberikan warna ruangan yang cerah dan nyaman untuk dilihat, supaya pegawai merasa betah berada diruangan kerjanya, sehingga dapat menyelesaikan banyak pekerjaan yang akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik dan sesuai yang diinginkan oleh pimpinan.
3. Bagi peneliti selanjutnya penulis menyarankan agar dapat mengembangkan penelitian yang telah penulis lakukan dengan cara menambah variabel penelitian yang lebih cocok dan menggunakan sampel yang lebih luas, agar hasil penelitian yang dilakukan lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anong, Uchjana, Effendy. 2010. *Human Relations at Work*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Hasibuan SP. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. 2009. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Kudus: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2009, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetak Kelima. Bandung: PT. Retika Aditama.
- Sinamo, Jansen. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi. Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Diterbitkan oleh PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Edisi ketiga. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tasmara, Toto. 2010. *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pres.