

FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ETOS KERJA PEGAWAI RSKJ SOEPRAPTO PROVINSI BENGKULU 2025

Herpatika Rusli^{1*}, Jon Hendri Nurdan², Yunita Theresiana³

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas DEHASEN Bengkulu^{1,2,3}

*Corresponding Author : herpatika@gmail.com

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 Soeprapto 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, serta regresi logistik biner dengan metode *Backward LR*. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara seluruh variabel bebas dengan etos kerja pegawai ($p < 0,05$). Namun, dalam analisis lanjutan hanya variabel human relation dan motivasi yang berpengaruh signifikan. Human relation menjadi faktor yang paling dominan dengan nilai $\text{Exp}(B) = 14,241$ dan $p = 0,000$, sementara motivasi juga berpengaruh dengan nilai $\text{Exp}(B) = 4,266$ dan $p = 0,017$. Kesimpulannya, untuk meningkatkan etos kerja pegawai, perlu dikembangkan strategi yang menitikberatkan pada penguatan hubungan interpersonal di tempat kerja dan peningkatan motivasi internal maupun eksternal.

Kata kunci : etos kerja, hubungan kerja, motivasi, pegawai, rumah sakit jiwa

ABSTRACT

Work ethic is a crucial factor in determining employee performance quality, especially in mental health service institutions. A poor work ethic can lead to decreased service quality and hinder institutional goals. This study aims to identify the factors influencing the work ethic of employees at Soeprapto Mental Hospital, Bengkulu Province, in 2025. A quantitative approach with a cross-sectional design was employed. A total of 92 permanent employees were selected using systematic random sampling. The independent variables included human relations, motivation, physical work environment conditions, work discipline, and job satisfaction. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed through univariate, bivariate (Chi-square test), and multivariate analysis using binary logistic regression with the Backward LR method. The results revealed significant associations between all independent variables and employee work ethic ($p < 0.05$). However, multivariate analysis showed that only human relations and motivation had a statistically significant effect. Human relations emerged as the most dominant factor ($\text{Exp}(B) = 14.241$, $p = 0.000$), indicating that employees with good interpersonal relationships are 14 times more likely to demonstrate a strong work ethic. Motivation also showed a significant effect ($\text{Exp}(B) = 4.266$, $p = 0.017$). In conclusion, improving work ethic among hospital employees requires strategic efforts focused on fostering positive interpersonal relationships and enhancing both intrinsic and extrinsic motivation.

Keywords : work ethic, human relations, motivation, employees, mental hospital.

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, motivasi, 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 mengkaji hubungan antara *human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja terhadap etos kerja pegawai di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu pada tahun 2025. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor yang paling dominan dalam membentuk etos kerja pegawai. 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.

METODE

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 Soeprapto Provinsi Bengkulu pada tahun 2025. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto, 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 diwawancara 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 serta menentukan variabel paling dominan. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Dehasen Bengkulu dengan nomor sertifikat 001/KEPK-FIKES/UNIVED/IV/2025. Seluruh responden telah memberikan persetujuan tertulis untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dan dijamin kerahasiaan identitas serta data pribadi mereka.

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

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan 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.	Motivasi		

Tidak Baik	57	62,0
Baik	35	38,0
4. Disiplin Kerja		
Tidak Baik	33	35,9
Baik	59	64,1
5. Kepuasan Kerja		
Tidak Baik	33	35,9
Baik	59	64,1
6. Etos Kerja		
Tidak Baik	35	38,0
Baik	57	62,0

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%.

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. Motivasi juga berhubungan signifikan ($p = 0,003$), di mana pegawai yang termotivasi cenderung memiliki etos kerja yang lebih baik. Disiplin kerja ($p = 0,027$) dan kepuasan kerja ($p = 0,008$) menunjukkan hubungan serupa, di mana responden dengan disiplin dan kepuasan kerja yang tinggi memiliki etos kerja yang lebih baik. Semua nilai p berada di bawah batas signifikansi 0,05, menandakan adanya hubungan yang bermakna antara kelima variabel tersebut dan etos kerja pegawai di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu tahun 2025.

Tabel 2. Hubungan antara *Human Relation*, Kondisi Fisik Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu Tahun 2025

No	Variabel	Etos kerja				total	<i>p value</i>		
		Tidak baik		baik					
		n	%	n	%				
1.	<i>Human relation</i>								
	Tidak Baik	31	60,8	20	39,2	51	100		
	Baik	4	9,8	37	90,2	41	100		
2.	Kondisi fisik lingkungan kerja								
	Tidak Baik	20	51,3	19	48,7	39	100		
	Baik	15	28,3	38	71,7	53	100		
3.	Motivasi								
	Tidak Baik	29	50,9	28	49,1	57	100		
	Baik	6	17,1	29	82,9	35	100		
4.	Disiplin kerja								
	Tidak Baik	18	54,5	15	45,5	33	100		
	Baik	17	28,8	42	71,2	59	100		
5.	Kepuasan kerja								
	Tidak Baik	19	57,6	14	42,4	33	100		
	Baik	16	27,1	43	72,9	59	100		

Analisis Multivariat

Analisis multivariat dengan regresi logistik biner metode Backward LR menunjukkan bahwa dari lima variabel yang diuji (*human relation*, kondisi fisik lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja), hanya dua variabel yang secara signifikan memengaruhi etos kerja pegawai, yaitu *human relation* dan *motivasi*. Variabel *human relation* memiliki pengaruh paling dominan dengan nilai $p = 0,000$ dan $\text{Exp}(B)$ sebesar 14,241, yang berarti pegawai dengan hubungan kerja yang baik berpeluang 14 kali lebih besar memiliki etos kerja tinggi dibandingkan mereka yang memiliki hubungan kerja buruk. Sementara itu, *motivasi* juga berpengaruh signifikan ($p = 0,017$; $\text{Exp}(B) = 4,266$), menunjukkan bahwa pegawai yang termotivasi memiliki peluang sekitar 4 kali lipat lebih tinggi untuk memiliki etos kerja yang baik. Kedua variabel ini terbukti sebagai faktor kunci dalam membentuk etos kerja pegawai di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu tahun 2025.

Tabel 3. Faktor yang Paling Dominan Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu Tahun 2025

Variabel	B	S.E.	Wald	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
						Lower	Upper
Step 1 ^a humanrelation	2.721	.650	17.523	.000	15.202	4.251	54.363
kondisifisiklingkungan	.205	.684	.090	.764	1.228	.321	4.696
motivasi	1.200	.662	3.290	.070	3.320	.908	12.140
disiplin	.659	.624	1.115	.291	1.933	.569	6.572
kepuasankerja	.713	.646	1.218	.270	2.040	.575	7.240
Constant	-1.816	.588	9.532	.002	.163		
Step 2 ^a humanrelation	2.723	.651	17.505	.000	15.233	4.253	54.558
motivasi	1.261	.632	3.980	.046	3.528	1.022	12.176
disiplin	.692	.614	1.272	.259	1.998	.600	6.653
kepuasankerja	.793	.589	1.811	.178	2.209	.696	7.006
Constant	-1.786	.579	9.531	.002	.168		
Step 3 ^a humanrelation	2.656	.636	17.453	.000	14.241	4.096	49.511
motivasi	1.451	.609	5.669	.017	4.266	1.292	14.080
kepuasankerja	.939	.574	2.680	.102	2.558	.831	7.876
Constant	-1.496	.501	8.897	.003	.224		

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* dan *motivasi kerja* merupakan dua faktor yang berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai di Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu. Temuan utama menunjukkan bahwa *human relation* menjadi faktor dominan dalam meningkatkan etos kerja. Hubungan yang harmonis antarpegawai, kerja sama tim, dan komunikasi interpersonal yang baik terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, serta dedikasi pegawai dalam menjalankan tugas. Hal ini sejalan dengan studi Desti Ayu Sugianti dkk., yang menunjukkan bahwa interaksi sosial yang positif mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Kaburito dkk. dan Saputro & Fathoni yang tidak menemukan pengaruh signifikan *human relation* terhadap etos kerja, kemungkinan karena perbedaan konteks organisasi dan budaya kerja.

Selain itu, *motivasi kerja* juga terbukti signifikan memengaruhi etos kerja. Pegawai dengan motivasi tinggi baik intrinsik seperti kepuasan pribadi maupun ekstrinsik seperti penghargaan cenderung menunjukkan dedikasi dan komitmen yang tinggi. Temuan ini memperkuat teori dua faktor Herzberg serta hasil penelitian Ardana dkk. dan Yulianto dkk.

yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong utama peningkatan kinerja dan etos kerja. Sementara itu, variabel kondisi fisik lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, meskipun secara deskriptif berkontribusi terhadap etos kerja, tidak terbukti signifikan dalam model multivariat. Hal ini menunjukkan bahwa aspek sosial dan psikologis (seperti relasi antarpegawai dan motivasi personal) lebih berpengaruh dibanding faktor struktural atau administratif dalam konteks ini. Kontribusi penting dari penelitian ini adalah memperkuat pemahaman bahwa peningkatan etos kerja pegawai di sektor pelayanan kesehatan mental tidak hanya bergantung pada faktor-faktor struktural seperti fasilitas kerja, tetapi lebih pada pembangunan budaya organisasi yang sehat, kolaboratif, dan memotivasi. Temuan ini dapat digunakan sebagai dasar bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun strategi peningkatan kinerja SDM melalui pendekatan humanistik dan motivasional, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan publik yang lebih baik.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja pegawai Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu tahun 2025 dipengaruhi secara signifikan oleh faktor human relation dan motivasi. Sebagian besar pegawai menilai hubungan kerja antarrekan masih kurang baik dan memiliki tingkat motivasi yang rendah, meskipun aspek lain seperti kondisi fisik lingkungan kerja, disiplin, dan kepuasan kerja dinilai cukup baik. Analisis bivariat mengonfirmasi adanya hubungan signifikan antara seluruh variabel independen dengan etos kerja. Namun, dalam analisis multivariat, hanya human relation dan motivasi yang terbukti sebagai faktor dominan. Pegawai dengan hubungan kerja yang baik memiliki kemungkinan 14 kali lebih besar untuk memiliki etos kerja tinggi, sementara motivasi meningkatkan kemungkinan sekitar 4 kali lipat.

Temuan ini menegaskan pentingnya membangun hubungan kerja yang harmonis dan sistem motivasi yang kuat dalam meningkatkan etos kerja. Secara teoritis, studi ini memperkuat pendekatan humanistik dalam manajemen SDM di sektor kesehatan mental, di mana interaksi sosial dan dorongan intrinsik memainkan peran sentral dalam membentuk semangat kerja pegawai.

UCAPAN TERIMAKASIH

Saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing penelitian yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan penuh selama proses penyusunan dan pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih juga saya sampaikan kepada seluruh staf dan manajemen Rumah Sakit Khusus Jiwa Soeprapto Provinsi Bengkulu atas izin dan bantuan yang diberikan sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar. Penghargaan khusus saya berikan kepada lembaga atau institusi yang telah menyediakan fasilitas penelitian, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Tidak lupa, saya juga berterima kasih kepada semua responden yang telah meluangkan waktu dan berpartisipasi dalam penelitian ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan peningkatan kualitas etos kerja di lingkungan pelayanan kesehatan.

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