

ANALISIS HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (*HUMAN RELATION*) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI UPTD.LABORATORIUM KESEHATAN DAERAH KABUPATEN PATI

Muhammad Abdul Syukur¹, Fidyah Yuli Ernawati², Siti Rochmah³
^{1,2,3}STIE Semarang

Jl. Menoreh Utara Raya No. 11 Sampangan Semarang

e-mail: ¹muhammadabdulsyukur04@gmail.com, ²fidyah@stiesemarang.ac.id,

³siti.rochmah@stiesemarang.ac.id

Abstrak

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *human relation* dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati. Dengan etos kerja yang tinggi maka tujuan organisasi dapat tercapai.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati. Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan metode sensus, dengan jumlah sampel 32 responden. Variabel bebas (*Independent*) dalam penelitian ini adalah *Human relation* (X1) dan Lingkungan kerja (X2) dan yang menjadi variabel terikat (*dependen*) adalah : Etos kerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian maka nilai t hitung *human relation* adalah $2,447 > t\text{-tabel } 2,045$ ($df = n-k-1 = 29$). Tingkat signifikansi sebesar 0,021 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja dan nilai t hitung lingkungan kerja adalah $3,628 > t\text{-tabel } 2,045$ ($df = n- k-1 = 29$). Tingkat signifikansi sebesar 0,001 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,437. Hal ini berarti bahwa variabel *human relation* dan lingkungan kerja mempunyai peranan 43,7% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel etos kerja

Human relation yang tinggi dapat dilakukan dengan cara menjaga keharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan, kerja sama antar karyawan dapat terjalin dengan baik, karyawan atau pegawai harus mampu menerima teguran atau kritik dari atasan jika melakukan kesalahan, dapat berkomunikasi yang baik serta memiliki sikap toleransi yang tinggi sesama pegawai sehingga tujuan organisasi tercapai. Diharapkan UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, tata ruang dan alat kerja yang dimiliki memadai sehingga tingkat etos kerja pegawai akan tinggi, demi untuk mencapai tujuan dan misi organisasi

Kata kunci: *Human relation, Lingkungan kerja dan Etos kerja*

Abstract

Abstract The purpose of this study was to determine human relations and work environment to the work ethic of the UPTD Regional Health Laboratory staff in Pati Regency. With a high work ethic, the goals of the organization can be achieved.

The population in this study were employees of the UPTD Regional Health Laboratory in Pati Regency. The sampling technique used was nonprobability sampling with the census method, with a total sample of 32 respondents. The independent variable (independent) in this study is Human relations (X1) and the work environment (X2) and the dependent variable is: Work ethic (Y).

Based on the research results, the t value of human relations is $2.447 > t\text{-table } 2.045$ ($df = n-k-1 = 29$). The level of significance is 0.021, while the level of significance is 0.05. This shows that the human relation variable has a significant effect on work ethic and the t value of the work environment is $3.628 > t\text{-table } 2.045$ ($df = n-k-1 = 29$). The level of significance is 0.001 while the level of significance is 0.05. This shows that work environment variables have a significant effect on work ethic. The coefficient of

determination (R Square) is 0.437. This means that the human relations variables and the work environment have a role of 43.7% together to be able to explain or explain the work ethic variable.

High human reality can be done by maintaining harmonious relations between superiors and subordinates, cooperation between employees can be well established, employees or employees must be able to receive reprimands or criticism from superiors if they make mistakes, can communicate well and have a high tolerance attitude fellow employees so that the goals of the organization are achieved. It is hoped that the UPTD Regional Health Laboratory of Pati Regency will be able to provide a comfortable work environment, adequate layout and work tools so that the work ethic level of employees will be high, in order to achieve organizational goals and missions.

Keywords: *Human relations, work environment and work ethic*

1. PENDAHULUAN

Pesatnya kemajuan teknologi dibidang minuman dan pangan telah mendorong munculnya berbagai home industri yang bergerak dibidang minuman dan pangan, bahkan perkembangannya seperti jamur di musim hujan. Seiring dengan pesatnya perkembangan tersebut timbul berbagai masalah yang berhubungan dengan kualitas produk yang dihasilkan. Banyak home industri yang tidak memperhatikan/mengabaikan resiko bagi konsumen jika pengelolaannya mulai dari pengadaan bahan, proses, dan pengelolaan hasil tidak memenuhi syarat atau tidak sesuai dengan standart yang telah ditentukan.

Penambahan bahan tambahan pada makanan dengan bahan yang seharusnya tidak boleh digunakan akan dapat mengganggu kesehatan manusia. Salah satu dampak yang sangat merugikan bagi kesehatan adalah munculnya kanker. Guna mengatasi hal tersebut perlu adanya instansi yang bertugas mengawasi produk makanan dan minuman yang beredar di masyarakat. Untuk mendukung pelaksanaan pengawasan tersebut diperlukan adanya laboratorium kesehatan yang dmemadai serta sumber daya manusia yang mapu bekerja dengan baik.

Berkaitan dengan pengelolaan Labkesda sebagai suatau organisasi dalam mencapai tujuannya, Hersey dan Blanchard dalam Widihsari (2016) menyatakan bahwa pemanduan tujuan organisasi dan efektivitas mewujudkan tujuan organisasi mesti didukung oleh semua pihak dalam

organisasi, inilah yang disebut "pemanduan tujuan yang sesungguhnya". Pihak-pihak yang dimaksudkan disini adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau karyawan/pegawai. Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan suasana yang sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan karyawan serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para pegawainya merasakan bahwa tujuan tersebut merupakan tujuan mereka atau tujuan bersama.

Dari uraian diatas dapat terlihat jelas bahwa suatu institusi atau organisasi dapat tercapai tujuannya dikarenakan dari aktifitas orang-orang yang menjadi anggota atau pegawainya. Mereka dapat bekerja sama dengan baik apabila mereka bekerja dengan dilandasi oleh etos kerja yang tinggi, dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka.

Etos kerja ini dapat terbentuk apabila seorang karyawan/pegawai memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh

setiap karyawan/pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu perusahaan atau organisasi maupun instansi pegawai memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka organisasi itu mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya dengan etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan hasil yang maksimal dari etos kerja ini secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan 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*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, pemberian insentif yang menyenangkan bagi karyawan, Sinamo dalam Yonaldi (2018).

Human relation adalah komunikasi persuasive yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain dalam situasi kerja (*work situation*) dan dalam organisasi kerja (*work organization*) dengan tujuan untuk menggugah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat bekerja sama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Situasi kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2016). Contoh lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik sama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Hubungan antar manusia (*human relation*) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial, Alo dalam Eka Cahyani Putri Susanti (2017).

Interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan, Nurul (2017) menjelaskan bahwa situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara pegawai dengan sesama

pegawai maupun pegawai dengan pimpinan, (<http://103.38.103.27/lppm/index.php/MM/article/view/200>).

Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, muncul rasa penasaran peneliti terkait etos kerja pegawai dipengaruhi tingkat hubungan antar manusia (*human relation*) pada pegawai UPTD Labkesda Kabupaten upaten Pati. Oleh karena, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISA HUBUNGAN ANTAR MANUSIA (*HUMAN RELATION*) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI UPTD LABORATORIUM KESEHATAN DAERAH KABUPATEN PATI”**.

Rumusan masalah yang muncul dari latar belakang : 1. Apakah hubungan antar manusia (*human relation*) berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada pegawai UPTD. Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati?, 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pada pegawai UPTD. Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati?.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013). Menurut Panji Anoraga (2014), etos kerja adalah pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja, oleh karena itu menimbulkan pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai suatu yang luhur, sehingga diperlukan dorongan atau motivasi. Menurut Sinamo (2015) indikator-indikator untuk mengukur etos kerja sebagai berikut : kerja adalah rahmad, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan. Dalam jurnal Sepris Yonaldi (2018) menjelaskan bahwa variabel *human relation* dan kondisi lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai instalasi farmasi RSU. DR. M. Djamil Padang,

Pengertian dari *human relation* adalah sebuah interaksi dari orang-orang ke dalam suasana kerja dengan motivasi, mereka akan bekerja bersama-sama secara produktif kooperatif dengan kepuasan, baik mengenai segi ekonomi maupun psikologis dan sosialnya, Onong (2013). Menurut Keith Davis dalam Onong (2013) ” Hubungan Antar Manusia (Human Relation) ” 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. Adapun Indikator human relations (Hubungan Antar Manusia) menurut Uchjana Effendy (2013) yaitu : a. Komunikasi, b. Kesadaran diri c. Penerimaan diri d. Motivasi, e. Kepercayaan, f. Keterbukaan diri, g. Penyelesaian konflik. Dalam jurnal Achmad Wahyu Eriyanto, (2017) menjelaskan bahwa secara parsial *human relation* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pengurus, sedangkan kondisi lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pengurus. Secara bersama-sama menunjukkan bahwa

human relation, kondisi lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pengurus

H1 : Human Relation (hubungan antar manusia) berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Pegawai UPTD. Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati

Menurut (Nitisemito, 2015) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.(Isyandi, 2014). Menurut Nitisemito (2015), kondisi fisik lingkungan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu antara lain sebagai berikut: kebersihan, peneragan, sirkulasi udara, tata ruang, pewarnaan, da peralatan kerja yang tersedia. Dalam jurnal Arifah, Nur (2015) menjelaskan Variabel Kondisi Lingkungan Fisik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja (Y) dan pengaruhnya paling dominan terhadap variabel Etos Kerja (Y).

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja Pegawai UPTD. Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai UPTD Laboratorium kesehatan daerah kabupaten pati berjumlah 32 pegawai.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Indikator	Sumber
<i>Human Relition</i> (X1)	<i>Human Relation</i> adalah suatu hubungan antar manusia yang lebih dari sekedar manusia, melainkan manusiawi yang tidak mementingkan komunikasi, tetapi juga aspek psikologis dan kepuasan. <i>Human Relation</i> adalah sikap, dan saling hubungan, yang orang yang ada dalam lingkungan pekerjaan, dilingkungan pemerintah maupun swasta (peneliti)	1. Menjalin hubungan yang baik 2. Kepentingan bersama 3. Mampu menerima saran dan kritik 4. Komunikasi terbuka 5. Sikap toleransi	1 Jalaluddin (2012) 2 Onong (2013) 3 Achmad E., (2017)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar dimana karyawan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja	1. Ketenangan 2. Kebersihan lingkungan 3. Sirkulasi udara 4. Tata ruang	1. Alex, Nitisemito, (2015) 2. Heizer, Jay dan Barry Render, (2015)

data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode. Metode-metode tersebut adalah sebagai berikut: Dokumentasi, Kuesioner, Studi Pustaka. Untuk mendapatkan data kuantitatif, penelitian ini menggunakan Skala Likert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan di dalam 5 (lima) tingkatan sebagai berikut : jawaban SS diberi skor = 5, jawaban S diberi skor = 4, jawaban CS diberi skor = 3, jawaban TS diberi skor = 2, jawaban STS diberi skor = 1. Menggunakan asumsi klasik , multikolenearitas, autokolenearitas, heterokedastisitas,dan model berdistribusi

normal.maka metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda, Hipotesis Uji t dan Uji F serta koefisiensi Determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil spss dapat diketahui bahwa semua variabel valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik (uji multikolearitas, heterokedastisitas, dan normalitas) semua variabel memenuhi syarat, yaitu pada uji multikolearitas tidak terjadi multikolearitas, uji heterokedastisitas bahwa pada model penelitian tidak terjadi heterokedastisitas, dan uji normalitas yaitu berdistribusi normal sehingga persyaratan normalitas terpenuhi.

Analisis regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.584	2.623		3.654	.001
Human relation	.344	.140	.345	2.447	.021
Lingkungan kerja	.326	.090	.512	3.628	.001

Sumber: data primer yang diolah 2020

Dari hasil analisis dengan program SPSS tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapaun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:
 $Y = 9,584 + 0,344X_1 + 0,326X_2$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,584 hal ini berarti bahwa etos kerja akan sebesar 9,584 jika *human relation* dan lingkungan kerja sama dengan nol.
- 2) Koefisien regresi *human relation* sebesar 0,344. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan *human relation* sebesar satu satuan akan diikuti dengan kenaikan etos kerja sebesar 0,344.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,326. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan akan diikuti dengan kenaikan etos kerja sebesar 0,326.

Hasil dari pengujian (Uji t) : **Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh *Human relation* terhadap Etos kerja pegawai**, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung *human relation* adalah 2,447 > t-tabel 2,045 (df = n-k-1 = 29). Tingkat signifikansi sebesar 0,021 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *human relation* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi *human relation* maka akan meningkatkan etos kerja. Dengan demikian, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. **Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Etos kerja**, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung lingkungan kerja adalah 3,628 > t-tabel 2,045 (df = n-k-1 = 29). Tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja maka akan meningkatkan etos kerja. Dengan demikian, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh *Human relation* terhadap Etos kerja pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati *Human relation* adalah keseluruhan rangkaian hubungan, baik yang bersifat formal antara atasan dengan bawahan, atasan dengan atasan, serta bawahan dengan bawahan yang lain yang harus dibina dan dipelihara sedemikian rupa sehingga tercipta suatu *teamwork* dan suasana kerja yang intim dan harmonis dalam rangka mencapai tujuan. Dengan *human relation* yang baik tentunya

tujuan dan maksud organisasi dapat tercapai. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi *human relation* maka akan meningkatkan etos kerja pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Oktaviani Najib, (2018). Pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap etos kerja BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar dengan hasil penelitian *human relation*, lingkungan kerja fisik, berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Dengan demikian, semakin harmonis hubungan antara atasan dan bawahan, kerja sama antar karyawan, komunikasi yang baik serta memiliki sikap toleransi yang tinggi maka *human relation* akan meningkatkan etos kerja pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Etos kerja pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat kerja yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Tingkat signifikansi sebesar 0,000 sedangkan *level of significance* (taraf signifikansi) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi lingkungan kerja maka akan meningkatkan etos kerja pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati.. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Oktaviani Najib, (2018). Pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja terhadap etos kerja BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar dengan hasil penelitian Lingkungan yang paling dominan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar Dengan demikian, semakin baik akan lingkungan kerja yang nyaman, tata ruang dan alat kerja yang dimiliki memadai maka tingkat Etos kerja pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. Human relation berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati.

b. Saran

1. Human realltion yang tinggi dapat dilakukan dengan cara menjaga keharmonisan hubungan antara atasan dan bawahan, kerja sama antar karyawan dapat terjalin dengan baik, karyawan atau pegawai harus mampu menerima teguran atau kritik dari atasanjika melakukan kesalahan dapat tekomunikasi yang baik serta memiliki sikap toleransi yang tinggi sesama pegawai sehingga tujuan oraganisasi tercapai.
2. Diharapkan UPTD Laboratorium Kesehatan Daerah Kabupaten Pati mampu memberikan lingkungan kerja yang nyaman, tata ruang dan alat kerja yang dimiliki memadai sehingga tingkat etos kerja pegawai akan tinggi, demi untuk mencapai tujuan dan misi organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini dapat

menambah variabel independen lain dan yang lebih tepat mempengaruhi etos kerja. Selain itu penelitian selanjutnya dapat menggunakan objek yang lebih luas dari pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Majid. (2014). *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Abdul Muhits, Nurul Hidayah, MH. Saputra, Icha Suryani (2017), *Hubungan Durasi Pemberian Restrain Dengan Resiko Perilaku Marah Berulang Pada Pasien Skizofrenia*, Medica Majapahit, Vol.9 No.2 Sept 2017.

Alex, NitiseMITO., (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia., Bandung.

Alo, Liliweri. (2017). *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Remaja Rosdakarya. Andi Sawe Ri Esso, (2016). *pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan perusahaan terhadap peningkatan kinerja karyawan*, Jurnal Economix Volume 4 Nomor 2 Desember 2016

Anoraga Panji, (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta. Arikunto

Effendy, Onong Uchjana. (2013). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Eka Cahyani Putri Susanti (2017) *Pengaruh human relation (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 17 No. 2 Desember 2014| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Fritz heider, (2013). *The Psychology of Interpersonal Relations*. Front Cover. OF. Heider. Psychology Press, May 13, 2013

Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, (2013), *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta

Heizer, Jay dan Barry Render. (2015), *Operations Management (Manajemen Operasi)*, ed.11, Penerjemah: Dwi anoegrah wati S dan Indra Almahdy, Salemba empat, Jakarta

Husein Umar. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali

Isyandi, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru.

Mardiana, Y. & Zelfino. (2014). *Hubungan antara Tingkat Stress Lansia dan Kejadian Hipertensi pada Lansia di RW 01 Kunciran Tngerang*. Jakarta: Universitas Esa Unggul

Nolawati, Widiahsari (2016), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Metrologi Kota Bandung*. Masters thesis, Universitas Kristen Maranatha, <http://repository.maranatha.edu/id/eprint/20894>

Nyoman Sukardewi, (2013). *KONTRIBUSI ADVERSITY QUOTIENT (AQ), ETOS KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KOTA AMLAPURA*, <https://media.neliti.com/media/publications/75887-ID-kontribusi-adversity-quotient-aq-etos-ke.pdf>

Panggabean, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor

Rakhmat, Jalaludin. (2013). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya

Sondang P Siagian. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Simanjuntak, Roby. (2015). “*Analisis pengaruh lingkungan kerja, supervisi pengajar dan kelengkapan sarana dan prasarana terhadap profesionalisme guru disekolah menengah kejuruan*”. Media Mahardhika Vol. 13 No. 3 Mei, 2015.

Sinamo, Jansen. (2015). *8 Etos Kerja Profesional*. Cetakan Ke-2, Jakarta: Institut Dharma Mahardhika.

Sepris Yonaldi (2018), *ANALISIS PENGARUH HUMAN RELATION DAN KONDISI LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI INSTALASI FARMASI RSU. DR. M. DJAMIL PADANG*, Menara Ekonomi, ISSN : 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295, Volume IV No. 3 – Oktober 2018

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama

Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.

<https://www.kompasiana.com/filipusobot/54f7a05ca33311b71f8b45a6/fungsi-human-relation-dan-komunikasi-dalam-kepemimpinan>

<https://www.jojonomic.com/blog/keselamatan-dan-kesehatan-kerja/>

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html#:~:text=Insentif%20merupakan%20penghargaan%20dalam%20bentuk,tanggungjawab%20dan%20dorongan%20kepada%20karyawan.>

