

PENGARUH *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP ETOS KERJA PROFESIONAL

(Studi Kasus Pada Karyawan LAZISMU di Kabupaten Purworejo)

Rizky Risma Cahyani
rizky.risma0209@gmail.com

Ridwan Baraba
barabaridwan@umpwr.ac.id
Nenden Nur Annisa
Nendennurannisa@upwr.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Etos kerja penting karena mampu menjadi dasar keberhasilan pada tingkat personal, organisasional, dan sosial. Etos kerja profesional merujuk pada kualitas kepribadian dan pengendalian perilaku ke arah terwujudnya kualitas kerja yang ideal. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja profesional, diantaranya yaitu jaringan antar manusia (*human relation*) dan lingkungan kerja fisik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *human relation* terhadap etos kerja profesional dan menguji pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja profesional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LAZISMU di Kabupaten Purworejo sebanyak 115 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 20.0 *for windows*.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja profesional dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja profesional.

Kata kunci: *Human Relation*, Lingkungan Kerja Fisik, dan Etos Kerja Profesional.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting di suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:3) sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis ataupun manajerial. Pada era saat ini, seluruh organisasi harus mampu beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing untuk seluruh tantangan dimasa mendatang. Lembaga dengan sumber daya manusia yang baik memiliki etos kerja tinggi, didukung oleh hubungan yang terjalin antar sesama karyawan dan pimpinan serta lingkungan kerja yang memadai dapat menjadikan lembaga mencapai tujuannya.

Definisi etos kerja menurut Asifudin (2004:25) etos berasal dari kata Yunani *ethos* yang memiliki arti ciri, sifat atau kebiasaan, adat istiadat, kecenderungan moral, pandangan hidup yang dimiliki seseorang, suatu kelompok orang atau bangsa. Menurut Sutrisno (2013:285) etos kerja merupakan kunci sukses yang unik, karena mampu menjadi fundamental keberhasilan pada tingkatan personal, organisasional, dan sosial. Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Etos kerja harus dimiliki oleh setiap individu karyawan guna menunjang pekerjaannya agar dapat bekerja dengan baik, efektif, serta dapat memotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal. Seorang karyawan yang memiliki etos kerja tinggi mampu meningkatkan produktifitas serta memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitatif maupun kuantitatif untuk organisasi (Yonaldi dkk, 2018).

Sinamo (2020:35) menyatakan etos kerja mengandung begitu banyak makna. Dalam etos, kunci yang menjadi elemen kesuksesan telah tercakup dengan lengkap, sehingga Sinamo mengembangkan teori etos kerja profesional. Etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada

paradigma kerja yang holistik (Sinamo, 2020:35). Konsep utama etos kerja profesional tersebut mencakup idealisme, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur, sikap mulia, dan standar tinggi yang meliputi karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan perilaku karyawannya. Sebuah organisasi atau suatu komunitas yang menerapkan prinsip etos kerja profesional, percaya penuh secara tulus, serta berkomitmen pada konsep kerja tersebut, maka kepercayaan tersebut akan melahirkan sikap kerja dan perilaku kerja yang khas dalam individu karyawan. Variabel etos kerja profesional dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat (Sinamo, 2020:64-237) dengan faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja profesional yaitu jaringan antarmanusia (*human relation*), yang terjalin dengan baik kondisi fisik lingkungan kerja itu sendiri, faktor kepemimpinan, motivasi, dan pemberian insentif.

Human relation adalah pengintegrasian orang-orang ke dalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja sama serta dengan rasa puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis, maupun kepuasan sosial (Effendy, 2009:51). *Human relation* yang efektif mampu memicu timbulnya keinginan untuk bekerjasama, rasa bertanggung jawab atas organisasi dan semua aktivitasnya serta rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Adawiyah (2019:3) kunci sukses seseorang dalam melaksanakan *human relations* adalah mampu berkomunikasi secara etis, ramah, sopan dan menghargai serta menghormati orang lain.

Perubahan yang cepat menuntut organisasi untuk melakukan terobosan secara proaktif dalam rangka penguatan keunggulan. Perubahan akan berjalan lancar apabila dimulai dengan niat yang baik dan membangun hubungan antar manusia (*human relation*) dari para pelaku yang ada di dalam organisasi, baik pada tingkat pimpinan maupun tingkat karyawan. Selain hubungan antar karyawan, kondisi lingkungan kerja karyawan juga harus diperhatikan dengan baik. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal (Afandi, 2018:65).

Menurut Mahardani dan Pradhanatawati (2013) dalam Mukson (2020:74) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan yang ada di sekitar kantor yang meliputi: suara, keadaan udara, warna, penerangan,

kebersihan, dan tata ruang kantor. Kondisi lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi etos kerja karyawan, tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan bersih dapat menciptakan semangat kerja bagi karyawan (Najib dan Ramlawati, 2018). Apabila karyawan nyaman di lingkungan kerjanya, maka karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien.

LAZISMU Kabupaten Purworejo. LAZISMU merupakan lembaga amil zakat, infaq, shadaqah Muhammadiyah yang dikukuhkan oleh Menteri Agama sebagai amil zakat nasional melalui SK No. 457/21 November 2002. Dalam kegiatan operasionalnya LAZISMU didukung oleh jaringan Multi Lini yang merupakan suatu jaringan konsolidasi lembaga zakat yang tersebar di seluruh Indonesia yang menjadikan program-program pendayagunaan LAZISMU mampu menjangkau seluruh wilayah secara cepat, terfokus, dan tepat sasaran.

Setiap organisasi pasti mempunyai permasalahan atau fenomena yang terjadi pada karyawan maupun pimpinan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo masih terdapat beberapa masalah yang terjadi di dalam LAZISMU yakni masih ada beberapa karyawan yang memiliki etos kerja profesional rendah karena tidak semangat dan kurang bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan. Beberapa karyawan dalam melakukan pekerjaannya belum sesuai harapan karena ada karyawan yang masih mementingkan dirinya sendiri di atas kepentingan kelompok atau organisasi.

Hubungan antar karyawan (*human relation*) dalam LAZISMU masih belum maksimal dapat dilihat dari kurangnya kerjasama yang terjalin antar karyawan maupun dengan pimpinan. Komunikasi dan hubungan antar karyawan yang tidak lancar menjadi salah satu penyebab kurangnya etos kerja profesional karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja pada kantor LAZISMU Kabupaten Purworejo kurang memadai dapat dilihat bahwa kantor LAZISMU masih berada di dalam gedung Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM). Belum tersedianya fasilitas pendukung seperti toilet khusus untuk karyawan dan suhu ruangan di beberapa kantor layanan LAZISMU belum terkondisikan dengan baik.

Kurangnya fasilitas ruang kerja setelah adanya penambahan karyawan baru menjadikan beberapa karyawan bekerja di luar kantor LAZISMU Kabupaten Purworejo.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *human relation* berpengaruh positif terhadap etos kerja profesional?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap etos kerja profesional?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. KAJIAN TEORI

a. Etos Kerja Profesional

Menurut Sinamo (2020:35) etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Konsep utama etos kerja profesional tersebut mencakup idealisme, prinsip-prinsip yang mengaturnya, nilai-nilai luhur, sikap mulia, dan standar tinggi yang meliputi karakter utama, pikiran pokok, kode etik, kode moral, dan perilaku karyawannya.

Etos kerja profesional di tingkat sumber daya manusia akan menumbuhkan efektivitas, kualitas, produktivitas, dan profitabilitas yang semakin baik di tingkat manajerial. Memperkuat etos berarti memperteguh karakter. Bekerja dengan etos kerja profesional adalah aktualisasi diri yang dilakukan dengan penuh karsa, sebagai tindakan yang konsisten (Sinamo, 2020:39). Perilaku etos kerja profesional ditandai dengan kegesitan dalam menggunakan kesempatan-kesempatan yang muncul, penuh energi, percaya terhadap kekuatan diri dan kesediaan untuk memandang jauh ke masa depan. Faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya etos kerja adalah jaringan antarmanusia (*human relation*) yang terjalin dengan baik, kondisi fisik

lingkungan kerja itu sendiri, faktor kepemimpinan, motivasi, dan pemberian insentif.

b. Human Relation

Human relations merupakan unsur dalam manajemen sumber daya manusia yang menciptakan suatu komunikasi diantara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat, atau perilaku yang saling pengertian di dalam melaksanakan pekerjaan (Adawiyah, 2019:11). 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. Tujunnya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerjasama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Menurut Effendy (2009:51) *human relation* bukan suatu keadaan yang pasif, melainkan suatu aktivitas. *Human relation* adalah suatu *action oriented* atau suatu kegiatan untuk mengembangkan hasil yang lebih produktif dan memuaskan.

c. Lingkungan Kerja Fisik

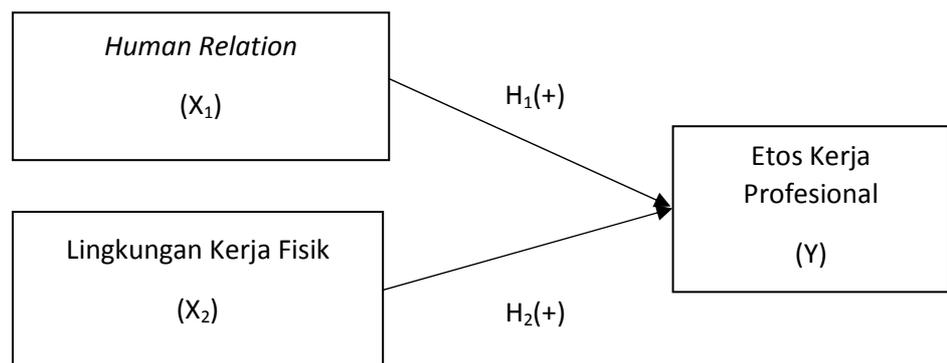
Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011:26). Menurut Nitisemito (2006:183) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu gejala fisik yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan. Artinya lingkungan kerja fisik mencakup berbagai macam aspek yang menunjang keberhasilan suatu tugas yang diberikan kepada seorang pegawai.

Menurut Mahardani dan Pradhanatawati (2013) dalam Mukson (2020:74) menyatakan lingkungan fisik adalah suatu keadaan yang ada di sekitar kantor yang meliputi: suara, keadaan udara, suara, warna, penerangan, kebersihan, dan tata ruang kantor. Lingkungan kerja fisik

menurut Sarwono (2005) dalam Mukson (2020:72) dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan kerja umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Kerangka Pikir



Gambar. 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel independen (X₁ dan X₂) terhadap variabel dependen (Y).

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja Profesional

Menurut Effendy (2009:51) *human relation* adalah pengintegrasian orang-orang ke dalam suatu situasi kerja yang menggiatkan mereka untuk bekerja sama serta dengan rasa puas, baik kepuasan ekonomis, psikologis, maupun kepuasan sosial. Kunci sukses dalam melaksanakan *human relations* adalah ketika seseorang berkomunikasi secara etis, ramah, sopan, dan menghargai serta menghormati orang lain (Adawiyah, 2019:3).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja profesional antara lain adalah jaringan antarmanusia (*human relation*) yang terjalin dengan baik, kondisi fisik lingkungan kerja itu sendiri, faktor kepemimpinan, motivasi, dan pemberian insentif (Sinamo, 2020:64-237).

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2019), Najib, dkk (2018) dan Yonaldi, dkk (2018) menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

H₁: *Human relation* berpengaruh positif terhadap etos kerja profesional.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Etos Kerja Profesional

Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011:26).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya etos kerja profesional antara lain adalah jaringan antarmanusia (*human relation*) yang terjalin dengan baik, kondisi fisik lingkungan kerja itu sendiri, faktor kepemimpinan, motivasi, dan pemberian insentif (Sinamo, 2020:64-237).

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyani (2019), Najib, dkk (2018), dan Yonaldi, dkk (2018) menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

H₂: Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap etos kerja profesional.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Etos Kerja Profesional

Menurut Sinamo (2020:35) etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang holistik. Menurut Sinamo (2020:29) indikator etos kerja profesional adalah sebagai berikut :

- 1) Kerja adalah rahmat : aku bekerja tulus penuh syukur
- 2) Kerja adalah amanah : aku bekerja benar penuh tanggung jawab
- 3) Kerja adalah panggilan : aku bekerja tuntas penuh integritas
- 4) Kerja adalah aktualisasi : aku bekerja keras penuh semangat
- 5) Kerja adalah ibadah : aku bekerja serius penuh kecintaan
- 6) Kerja adalah seni : aku bekerja cerdas penuh kreativitas
- 7) Kerja adalah kehormatan : aku bekerja tekun penuh keunggulan
- 8) Kerja adalah pelayanan : aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

b. Human Relation

Menurut Adawiyah (2019:11) *human relations* adalah unsur dalam manajemen sumber daya manusia yang menciptakan suatu komunikasi diantara sesama manusia dan hal ini akan dapat menimbulkan suatu sikap, pendapat, atau perilaku yang saling pengertian di dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Adawiyah (2019:11) indikator *human relations* adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan akan bekerja sama
- 2) Kesiapan mental
- 3) Pengendalian emosional
- 4) Latar belakang budaya

c. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun

tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah sebagai berikut :

- a) Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja
- b) Pertukaran udara atau suhu udara di tempat kerja
- c) Kelembaban di tempat kerja
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja
- e) Kebisingan di tempat kerja
- f) Aroma di tempat kerja
- g) Dekorasi

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Jogiyanto (2015:146) validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi *product moment (person correlation)* melebihi 0,3 (Sugiyono, 2015:204).

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* semua butir pernyataan dari variabel *Human Relation* (X_1), Lingkungan Kerja Fisik (X_2), dan Etos Kerja Profesional (Y) mempunyai koefisien korelasi di atas dari r -min (0,3) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid dalam mengukur variabel penelitian. Oleh karena itu, keseluruhan butir pernyataan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015:198). Kriteria yang dipakai yaitu dengan melihat besarnya nilai *Cronbach*

Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 (Nunally dalam Ghozali, 2018:48).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha*>0,7 dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* >0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel *Human Relation* (X_1), Lingkungan Kerja Fisik(X_2), dan Etos Kerja Profesional (Y) semuanya reliabel. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antara responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. HASIL PENELITIAN

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients</i> Beta	<i>P-value (sig)</i>
<i>Human Relation</i> (X_1)	0,550	0,000
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,291	0,000

Sumber:dataprimer diolah,(2022)

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linier berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,550X_1 + 0,291X_2$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) $b_1 = 0,550$, artinya variabel *Human Relation*(X_1) mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan variabel *Human Relation*berpengaruh positif terhadap variabel Etos Kerja Profesional (Y).

Artinya semakin baik hubungan antar karyawan yang terjalin, maka komunikasi dan kerjasama antar karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo akan semakin meningkat sehingga etos kerja karyawan akan semakin tinggi.

- 2) $b_2 = 0,291$, artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi positif. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap variabel Etos Kerja Profesional (Y). Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang tersedia, maka karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik secara efektif dan efisien. Kondisi tersebut akan meningkatkan etos kerja karyawan LAZISMU di Kabupaten Purworejo.

b. Hasil Uji Signifikansi

- 1) Uji pengaruh *Human Relation* (X_1) terhadap Etos Kerja Profesional (Y).

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *P-value Human Relation* (X_1) sebesar 0,000 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa *Human Relation* berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Profesional pada karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo.

- 2) Uji pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_2) terhadap Etos Kerja Profesional (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *P-value* Lingkungan Kerja Fisik (X_2) sebesar 0,000 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Profesional pada karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo.

2. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

a. H_1 : *Human Relation* berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Profesional

Berdasarkan tabel 1, didapat koefisien $b_1 = 0,550$ dan nilai *P-value* = 0,000 ($<0,05$). Sehingga, hipotesis pertama yaitu *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Profesional dapat diterima. Artinya semakin baik hubungan antar karyawan yang terjalin, maka semakin meningkat etos kerja profesional karyawan LAZISMU di Kabupaten Purworejo.

Disimpulkan bahwa *human relation* di LAZISMU Kabupaten Purworejo dapat mempengaruhi etos kerja profesional karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin harmonis hubungan yang terjalin, membuat suasana kerja menyenangkan sehingga komunikasi dan kerjasama antar karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan semakin meningkat. *Human relation* dapat memecahkan masalah yang ada pada perusahaan serta menyangkut kepentingan perusahaan dengan kepentingan pribadi, sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Hal ini sejalan dengan teori Sinamo (2020:64-237) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya etos kerja profesional adalah faktor *human relation* (jaringan antar manusia).

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyani (2019), Najib, dkk (2018), Yonaldi, dkk (2018), bahwa kondisi *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

b. H₂: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Profesional

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai koefisien $r = 0,291$ dan nilai $P\text{-value} = 0,000 (< 0,05)$. Sehingga, hipotesis kedua yaitu Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja Profesional dapat diterima. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja yang tersedia, maka dapat meningkatkan etos kerja karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo.

Suatu Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya selain memperhatikan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan juga harus memperhatikan kondisi lingkungan sekitar. Lingkungan sekitar perusahaan yang ada sering disebut kondisi lingkungan kerja fisik. Karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo sependapat bahwa lingkungan kerja fisik yang memadai yakni dengan tersedia dan terpenuhinya fasilitas kerja dapat mempengaruhi etos kerja karyawan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja fisik yang menyenangkan dapat memperbaiki perasaan senang dan kesungguhan dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan teori Sinamo (2020:64-

237) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya etos kerja profesional adalah kondisi fisik lingkungan kerja itu sendiri.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyani (2019), Najib, dkk (2018), Yonaldi, dkk (2018), bahwa kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *human relation* dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja profesional pada karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja profesional karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo.
2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja profesional karyawan LAZISMU Kabupaten Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah. 2019. *Human Relations*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Andriani, Rian. Disman, Eeng Ahman, Budi Santoso. 2021. *Conditional Process Pada Manajemen SDM : Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Turnover Intention*. Ponorogo: Gracias Logis Kreatif.
- Asifudin, Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Effendy, Onong. 2009. *Human Relation & Public Relation*. Bandung: Mandar Maju.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jogiyanto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.

- Mukson. 2020. *Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi*. Jawa Tengah: Lakeisha.
- Mulyani, Sri. 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), 31-38.
- Najib, Rini, dan Ramlawati. 2018. Analisis Dampak Human Relation Dan Lingkungan Kerja fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5 (2), 13-21.
- Nitisemito, Alex. 2006. *Manajemen Personalia*. Edisi Kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinamo, Jansen. 2005. *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: Insitut Darma Mahardika.
- Sinamo, Jansen. 2020. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Insitut Darma Mahardika.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2013. *BudayaOrganisasi*. Edisi ketiga. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. 2018. *BudayaOrganisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tanjung, Mansur. 2020. Peranan Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Akrab Juara*. 5 (4), 11-27.
- Yonaldi, Sapis, Henny Sjafitri, Bustami. 2018. Analisis Pengaruh Human Relation Dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Instalasi Farmasi RSUD. DR. M. Djamil Padang. *Menara Ekonomi*, 4 (3), 74-81.