

ANALISIS DAMPAK *HUMAN RELATION* DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI BPJS KESEHATAN CABANG MAKASSAR

RINI OKTAVIANI NAJIB^{1,2,*}, RAMLAWATI³

¹Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia.

²BPJS Kesehatan Cabang Makassar, Jl. A. P. Pettarani No.78, Masale, Panakkukang, Kota Makassar.

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 Makassar.²

ARTICLE INFO



Authors Emails:

rini.oktaviani@bpjs-kesehatan.go.id

ramlawati.ramlawati@umi.ac.id

Keywords:

Human Relations, Physical Work Environment, Work Ethic of Employees.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of human relations work environment on the work ethic BPJS Health Branch Main Makassar. This study used a sample of a total employee of 49 people, the survey was conducted from May to July 2018. Data were analyzed using the IBM SPSS Statistics program 22. The results of this study indicate that: (1) Human relations, physical work environment, significant effect on work ethic (2). The most dominant environment affects the work ethic of BPJS Health Officers of Makassar Branch

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh human relation lingkungan kerja terhadap etos kerja BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar. Penelitian ini menggunakan sampel dari seluruh jumlah pegawai sebanyak 49 orang, survei dilakukan pada bulan Mei sampai dengan Juli 2018. Data dianalisis dengan menggunakan program IBM Statistik SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Human relation, lingkungan kerja fisik, berpengaruh signifikan terhadap etos kerja (2). Lingkungan yang paling dominan berpengaruh terhadap etos kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar.

PENDAHULUAN

Sumberdaya Manusia pada tiap perusahaan adalah faktor pendorong untuk keseluruhan kegiatan, yang berarti bahwa tanpa adanya tenaga kerja, kegiatan perusahaan tidak dapat berjalan meskipun memiliki banyak sumber daya lain, jika tidak ada tenaga kerja, kegiatan perusahaan tidak akan dapat beroperasi. Tidak mudah memiliki karyawan yang terampil yang memiliki kemampuan untuk bekerja dan setia kepada perusahaan. Banyak faktor yang menentukan etika profesional karyawan, hubungan interpersonal dan lingkungan kerja.

Ada kebutuhan mendesak bagi lembaga untuk memiliki kapasitas dan sumber daya manusia yang berkualitas, terutama di era globalisasi saat ini. Di era ini, semua organisasi harus siap untuk beradaptasi dan memperkuat diri mereka agar dapat bersaing sehingga mereka dapat mengatasi semua tantangan masa depan. Untuk mencapai tujuan organisasi, harus dapat mempertahankan hubungan baik antara orang-orang dalam organisasi (hubungan interpersonal) sehingga mereka dapat bekerja sama dengan baik untuk menerapkan rencana kerja organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia adalah aset penting perusahaan. Jika manajemen berjalan dengan baik, maka itu akan memberikan nilai tambah atau keuntungan bagi perusahaan guna meningkatkan kualitas karyawan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting

Organisasi atau Perusahaan. Manusia memiliki kemampuan untuk menjalankan semua sumber daya yang tersedia. Tanpa sumber daya manusia yang baik, perusahaan akan sulit bertumbuh. Kekuatan setiap perusahaan atau organisasi terletak pada sumber daya manusia, jika sumber daya manusia dikelola dengan benar, siapa yang akan mengelola dan menanganinya? Dalam hal ini Perusahaan mampu menghargai bakat, mengembangkan kemampuan, dan menggunakannya dengan benar sehingga perusahaan atau organisasi akan menjadi hidup dan berkembang.

Saat ini, (Anggita Anis Wijayanti, Isharijadi, 2017) perusahaan berorientasi pada pelanggan dan terus-menerus mengalami perubahan besar. Perubahan yang signifikan akan selalu sejalan dengan keputusan strategis. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah membangun sumberdaya manusia yang bekerja bersama, dan perusahaan perlu mempersiapkan kondisi lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman sehingga mereka dapat menciptakan kelompok kerja yang solid dengan etika profesional tingkat tinggi, dan akhirnya akan membentuk sikap dan perilaku berdasarkan visi dan misi perusahaan dalam mencapai tujuan.

Perusahaan dapat mencapai tujuan mereka melalui kegiatan anggota atau karyawan mereka. Jika pekerjaan mereka didasarkan pada etika profesional yang tinggi, mereka dapat bekerja sama dengan baik. Jika karyawan ingin dapat melakukan pekerjaan mereka dengan hasil yang memuaskan atau hasil terbesar, mereka dapat membentuk etika profesional. Selain berfokus pada faktor-faktor yang ada dalam organisasi, organisasi juga harus fokus pada bagian luar organisasi atau lingkungan sekitarnya ketika melakukan kegiatan. Lingkungan di sekitar organisasi yang ada sering disebut sebagai kondisi fisik lingkungan kerja.

Sebaliknya, etos kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktivitas karyawan dan memberikan hasil terbaik. Dengan hasil terbesar dari etos kerja ini, secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan lebih lanjut karyawan. Ketika sebuah organisasi atau perusahaan didirikan, diharapkan kesuksesan akan tercapai di setiap langkah dan tindakan yang diambil agar dapat bertahan hidup untuk waktu yang lama. Jika individu dalam masyarakat percaya bahwa eksistensi manusia adalah hal yang mulia, maka etika profesional cenderung tinggi (Anggarini Briliani, 2018).

Selain berfokus pada faktor-faktor perusahaan yang ada, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan eksternal atau lingkungan perusahaan ketika melakukan kegiatan. Lingkungan di sekitar perusahaan sering disebut sebagai kondisi fisik lingkungan kerja. Kondisi kerja yang menyenangkan, terutama jam kerja, akan meningkatkan moral karyawan dan ketulusan kerja, peralatan yang baik, ruang kerja yang nyaman, mencegah bahaya, ventilasi yang baik, staf yang memadai, dan kesuksesan tidak hanya akan meningkatkan efisiensi.

Selain itu (Galih Adi Saputro, 2017), persaingan dan perubahan hal-hal yang terjadi sangat cepat membutuhkan usaha yang aktif oleh perusahaan atau terobosan institusional, mengkonsolidasikan diri untuk memperkuat keunggulan kompetitif untuk mampu bersaing dan tetap bertahan, maka perusahaan harus Adaptatif dan fleksibel. Hal ini biasanya memaksa perusahaan untuk membuat perubahan dalam perusahaan itu sendiri. Perubahan tidak akan

terjadi jika tidak ada niat baik, sehingga perlu unsur Human Relation untuk memperlancar hubungan tersebut pada orang-orang di dalam organisasi di level manajer dan karyawan.

Ada kebutuhan mendesak bagi perusahaan untuk memiliki kapasitas dan sumber daya manusia yang berkualitas, terutama di era globalisasi saat ini. Di era ini, semua organisasi harus siap untuk beradaptasi dan memperkuat diri mereka agar dapat bersaing sehingga mereka dapat mengatasi semua tantangan masa depan. Untuk mencapai tujuan organisasi, harus dapat mempertahankan hubungan baik antara orang-orang dalam organisasi (hubungan interpersonal) sehingga mereka dapat bekerja sama dengan baik untuk menerapkan rencana kerja organisasi atau perusahaan, (Mery Yuliani, 2017).

Human Relation yang efektif adalah hubungan yang dicirikan oleh keinginan untuk pendekatan satu sama lain karena memungkinkan kedua belah pihak untuk berinteraksi. Dalam hubungan ini, mendorong tumbuhnya keinginan untuk berpartisipasi, rasa bertanggung jawab atas organisasi dan semua aktivitasnya, dan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Hubungan interpersonal yang efektif ini dapat tercermin dalam perilaku individu dengan secara aktif menyampaikan kreativitas, inisiatif, pendapat dan saran pengembangan organisasi. Hubungan antara karyawan dalam suatu organisasi merupakan aspek penting dalam memenuhi kebutuhan non-material (psikologis, spiritual) mereka. Jika itu memenuhi kebutuhan spiritual ini, itu akan mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Mereka melakukan semuanya dengan tulus dan saling membantu, (Ratih Dwi Antari, 2017)

Human relation dalam perusahaan atau organisasi adalah hal yang penting karena merupakan jembatan antara sesama karyawan dan karyawan dengan pimpinan, karena dengan menerapkan *human relation*, pemimpin perusahaan atau pimpinan kelompok dapat berkomunikasi dengan baik satu sama lain. Melalui *human relation*, perusahaan mampu meredam konflik internal, juga mengutamakan kepentingan perusahaan dari kepentingan pribadi. Menerapkan hubungan yang baik dan suasana yang nyaman akan menciptakan kondisi yang harmonis dan etika kerja yang tinggi untuk menjalankan tugas (Arifah, 2015). Oleh karena itu, *human relation* merupakan faktor penting dalam meningkatkan etos kerja perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, kondisi lingkungan di sekitar perusahaan, terutama kondisi fisik dan lingkungannya, juga dapat mempengaruhi etos kerja karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa lingkungan kerja aman, nyaman, bersih dapat menciptakan semangat kerja sesuai dengan keinginan karyawan. Dalam hal ini, lingkungan fisik terkait dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan dan lingkungan sekitar perusahaan, seperti desain arsitektur, jumlah pencahayaan di tempat kerja, suara kedatangan, dan fasilitas di luar perusahaan, jika tidak, maka akan berdampak pada penurunan etos kerja.

Berkaitan dengan pengelolaan organisasi dalam mencapai tujuannya, pihak-pihak yang dimaksudkan disini adalah para manajer atau pimpinan organisasi dan para bawahan atau pegawai/pegawai. Dengan demikian berarti sebuah organisasi atau perusahaan 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.

Dalam suatu organisasi, baik pemerintah maupun sektor swasta akan selalu memerhatikan pentingnya *human relation*, etos kerja dan lingkungan kerja, salah satu BUMN dalam hal ini adalah BPJS Kesehatan dianggap perlu untuk memerhatikan unsur-unsur tersebut agar suasana dan kondisi para karyawan yang bekerja bisa lebih meningkat dan pada akhirnya akan tercipta keharmonisan dan rasa aman yang dirasakan oleh setiap karyawan yang bekerja di dalamnya. Kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sesuai apa yang menjadi definisi dari kesehatan, maka jelas sudah bahwa kesehatan merupakan hal pokok yang menjadi hak-hak bagi setiap orang.

Berdasarkan (Kemenkes RI, 2013) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yang selanjutnya disingkat BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan.

Pelayanan rakyat miskin merupakan salah satu aspek yang dilaksanakan oleh pihak pemberi pelayan kesehatan seperti kebijakan BPJS yang kegiatan pelayanannya sudah terbuka untuk semua golongan dengan pertanggung jawaban biaya sesuai dengan kemampuan masyarakat. Kebijakan ini telah mendapatkan respon yang sangat besar khususnya pada golongan kecil. Kebijakan program JKN-BPJS menerapkan sistem pelayan dari masyarakat, yang dikelola oleh Departemen Kesehatan dan bekerjasama dengan semua rumah sakit, baik rumah sakit pemerintah (negeri) maupun rumah sakit swasta telah berjalan hampir 2 tahun dan sampai saat ini rumah sakit di Indonesia telah melayani peserta JKN pada kantor BPJS.

Hal ini didukung oleh keseriusan pemerintah meningkatkan pelayanan kesehatan bagi masyarakat dan semangat kerja pegawai dan lingkungan kerja fisik yang disediakan. Kenyataannya dalam pelaksanaannya belum optimal karena etos kerja belum maksimal pada pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja ini harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif.

Penelitian ini berfokus melihat sejauh mana peran *human relation* dan lingkungan kerja fisik memberikan manfaat dan juga meningkatkan etos kerja karyawan yang akan memberikan manfaat serta temuan baru pada lingkup BPJS Kesehatan Cabang Makassar. Penelitian ini dapat menjadi bahan kajian hubungan atau sumber informasi dengan mengetahui pengaruh hubungan antara *human relation*, lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai. Temuan penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan yang ingin meningkatkan etos kerja pegawai melalui *human relation* dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai salah satu dasar pengambilan keputusan

manajemen, bahwa manajemen merasa penting untuk human relation dan lingkungan kerja yang dapat berpengaruh terhadap etos kerja pegawai.

Hipotesis berkaitan dengan kajian ini tentang human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja pegawai BPJS Cabang Utama Makassar. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos kerja pegawai BPJS Cabang Utama Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah human relation yang merupakan (X_1), Lingkungan Kerja yang merupakan (X_2), dan Etos kerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh, (Sugiyono, 2015) menjelaskan bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Artinya setiap subjek yang diambil merupakan populasi yang ada pada Kantor BPJS Cabang Utama Makassar. Tujuan dan pertimbangan pengambilan subjek/sampel penelitian ini dikarenakan populasi pekerja Pada BPJS Cabang Utama Makassar BPJS Cabang Utama Makassar 49 orang.

Penelitian ini, metode yang digunakan adalah regresi linier berganda (multiple regression) dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) for windows. Membicarakan pengaruh berarti menentukan variabel yang berpengaruh, dan menentukan sumbangan/dampak ataupun effect terhadap variabel terikat. (A. Muri Yusuf, 2016). Metode ini untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel human relation, etos kerja terhadap lingkungan kerja fisik dengan rumus $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel humanrelation dan lingkungan kerja terhadap etos kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar.

Tabel Hasil Olahan Data Regresi mengenai *Human Relation* dan *Lingkungan Kerja* terhadap Etos Kerja Pegawai

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	1.401	.546		2.567	.014
1 Lingkungan Kerja	.387	.096	.387	3.162	.003
Human Relation	.369	.101	.369	3.013	.004
R	= 0,605		F _{hitung}	= 13,288	
R ²	= 0,366		Sig.	= 0,000	

a. Dependent Variabel: Etos Kerja
 Sumber: data primer diolah, 2018

Tabel hasil regresi diketahui nilai konstan yaitu $\beta_0 = 1.401$, variabel human relation (X_1) sebesar 0,387, variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0.369, adapun persamaan regresi $Y = 1.401 + 0,387 X_1 + 0,369X_2$ dengan (1). Nilai konstan yaitu $\beta_0 = 1.401$, mempunyai arti bahwa, apabila variabel human relation (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), tidak mengalami perubahan, maka etos kerja Pegawai sebesar 1.401. (2). Koefisien variabel human relation (X_1) sebesar 0,387, hal ini berarti bahwa human relation akan meningkatkan etos kerja Pegawai, dimana setiap peningkatan human relation akan meningkatkan etos kinerja Pegawai, dengan asumsi nilai X_2 konstan dan (3). Koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,369, hal ini berarti bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan etos kinerja Pegawai, dimana setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan etos kerja, dengan asumsi nilai X_1 konstan

Analisis korelasi dan determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan variabel independen yang terdiri dari *human relation* (X_1), dan variabel lingkungan kerja (X_2), terhadap etos kerja Pegawai.

Tabel Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinan Pengaruh *Human Relation*, dan Etos Kerja terhadap Lingkungan Kerja Fisik.

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.605 ^a	.366	.339	.24056	

Sumber: data primer diolah, 2018

Koefisien korelasi (R) = 0.605, menunjukkan bahwa korelasi human relation dan lingkungan kerja dengan etos kerja Pegawai sangat erat kaitannya antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependent (terikat) dan positif dapat dilihat nilai r positif dan mendekati 1.

Pengujian hipotesis dengan uji f (uji simultan) dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana variabel independent (bebas) yang terdiri dari variabel motivasi, disiplin kerja dan komunikasi secara simultan (bersama sama) berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar.

Tabel Hasil Uji Secara Simultan						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.538	2	.769	13.288	.000 ^b
	Residual	2.662	46	.058		
	Total	4.200	48			

a. Dependent Variable: Etos Kerja

b. Predictors: (Constant), Human Relation, Lingkungan Kerja

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari hasil uji anova atau Ftest, maka diperoleh $F_{hitung} = 13.288 > F_{tabel} = 2.866$, serta memiliki tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa model regresi yang telah digunakan dapat meningkatkan etos kerja Pegawai atau variabel *human relation* dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap etos kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar.

Selanjutnya dalam tahap uji t (uji parsial) dilakukan Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen *human relation* (X_1), lingkungan kerja (X_2 terhadap etos kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar, maka berikut ini akan dijelaskan mengenai masing-masing variabel independent, (1). Berdasarkan hasil penelitian yang menguji pengaruh *human relation* terhadap lingkungan didapat nilai $t_{hitung} = 5.882 > t_{tabel} = 1.690$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh terhadap etos kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar terbukti (H1 terima) dan (2). Hasil penelitian yang menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja didapat i nilai $t_{hitung} = 3.162 > t_{tabel} = 1.690$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap etos kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap etos kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar terbukti (H2 terima).

Ditinjau dari kepimpinannya, yang bertanggung jawab dalam suatu kelompok merupakan interaksi orang-orang menuju situasi kerja yang memiliki semangat kerja untuk bekerjasama secara produktif, sehingga dicapai etos kerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap etos kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar. Indikator tertinggi kontribusinya terhadap terlaksananya etos kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar yaitu pewarnaan dapat mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya, dimana warna dari suatu ruangan kerja dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang bersemangat bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

lingkungan kerja merupakan faktor utama yang mempengaruhi etos kerja. Hal ini dikarenakan setiap pegawai perusahaan mampu di dalam menerapkan suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja, dimana mereka menerima untuk bekerja dengan kondisi yang telah disediakan oleh perusahaan salah satunya adalah kondisi pewarnaan dalam ruangan kerja. Dengan mereka menerima kondisi lingkungan yang sudah disediakan perusahaan khususnya pewarnaan dalam ruang kerja maka mereka kurang bisa mengekspresikan dan memberikan suatu hasil kerja yang optimal, hal ini yang menyebabkan etos kerja tidak dapat terwujud.

Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja fisik (X2) berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95% secara parsial terhadap etos kerja pegawai (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,305. Menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi lingkungan kerja fisik maka etos kerja akan semakin meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja fisik rendah maka kinerja karyawan akan menurun juga.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun secara parsial. Sementara itu, variabel etos kerja merupakan variabel yang dominan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan suasana yang nyaman dan semangat kerja pada pegawai. Lingkungan kerja fisik yang baik tidak saja dapat menambah etos kerja tetapi juga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Dampak yang lain yaitu pada kesungguhan pegawai dalam bekerja sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka.

SIMPULAN

Dari hasil analisis mengenai pengaruh human relation, lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, (1). Hasil analisis mengenai *human relation* dan lingkungan kerja terhadap etos kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa human relation berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar. (2). Lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja pegawai yang menunjukkan bahwa dengan nilai koefisien regresi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan maka dapat diberikan saran-saran sebagai bahan masukan bagi pihak BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar, (1). *Human relation* terhadap etos kerja pegawai mendapat perhatian terhadap Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar. Agar mempertahankan *human relation* guna meningkatkan etos kerja pegawai. (2). Lingkungan kerja fisik pada BPJS Kesehatan Cabang Utama Makassar sudah baik, namun masih terdapat satu butir indikator yang dianggap masih perlu diperbaiki dan ditingkatkan kembali, yaitu Lingkungan kerja yang bersih akan membuat seorang pegawai bekerja dengan senang dan lebih bersemangat. Untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki lingkungan kerja tersebut, karena kondisi lingkungan tersebut sangat berpengaruh terhadap etos kerja pegawai. Dengan demikian perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat membantu kelancaran proses kerja pegawai yang akan berdampak pada hasil etos kerja pegawai itu sendiri.

REFERENSI

Anggarini Briliani, R. D. (2018) 'Kontrak psikologis dan etos kerja pada karyawan kontrak', *Psycho Idea*, 16(1), pp. 29-38.

- Anggita Anis Wijayanti, Isharijadi, J. M. (2017) 'ANALISIS HUMAN RELATION DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN DALAM MENGEMBANGKAN ETOS KERJA KARYAWAN PT.KAI DAOP VII MADIUN', in *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun*, pp. 561-576.
- Arifah, N. (2015) *Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan pada P.T. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen*. Available at: http://eprints.ums.ac.id/37204/1/NASKAH_PUBLIKASI.pdf.
- Galih Adi Saputro, A. F. (2017) 'ANALISIS PENGARUH (HUMAN RELATION / HUBUNGAN ANTAR MANUSIA) DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT KARUNIA ADIJAYA MANDIRI SEMARANG.', pp. 1-9.
- Kemenkes RI (2013) 'Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan Pada Jaminan Kesehatan Nasional', *Kementerian Kesehatan Republik Indonesia*.
- Mery Yuliani (2017) 'PENGARUH HUMAN RELATION DAN KONDISI FISIK LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA PEGAWAI: STUDI PADA DINAS KOPERASI, USAHA KECIL MENENGAH DAN PERDAGANGAN KABUPATEN CIAMIS.', *EKONOLOGI : Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(April), pp. 215-219.
- Ratih Dwi Antari (2017) *ANALISIS LEADERSHIP DAN HUMAN RELATION DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi kasus di Bmt Lima Satu Jepara) SKRIPSI Disusun Guna Melengkapi Tugas Dan Melengkapi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata S . 1 Dalam Ilmu Ekonomi Disusun Oleh : Ratih Dwi A.*
- Sugiyono, P., 2015. *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, A.M., 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan*.