

ANALISIS PENGARUH *HUMAN RELATION* DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP ETOS KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN BAGIAN KEPERAWATAN RS. MITRA SIAGA TEGAL)

Oleh :

Septy Hapsari ¹⁾, Titi Nurfitri ²⁾, Eling Purwanto Jati ²⁾

¹⁾ Alumnus Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman

²⁾ Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jenderal Soedirman

ABSTRACT

This research aims to examine the effectiveness of Human Relation, Organisational Support, and Workplace Spirituality to the improvement of Work Ethic and Performance. This study was held at one of Hospitals in Tegal, Mitra Siaga Hospital. The method used is survey by distribute the questionnaires. The population in this research was all nurses in Mitra Siaga Hospital Tegal. This research used census method that means population became sample, so 76 persons are selected as the respondent. The analysis technique was partial least square analysis (PLS). The hypothesis test was significance level of P value <0.05. the result shows that work ethic has positive and significant effect to performance. Then, human relation organisational support and workplace spirituality has positive and significant effect to work ethic.

Keywords : *Human Relation, Organisational Support, Workplace Spirituality, Work Ethic, Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu wadah tempat berkumpulnya orang-orang untuk mencapai tujuan bersama. Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tujuan akhir yaitu memperoleh keuntungan dan mampu mempertahankan eksistensinya. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang paling dominan dan sangat berperan aktif dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2000), Manajemen Sumber Daya

Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia di rumah sakit yang memberikan layanan asuhan keperawatan, maka perlu strategi manajemen sumber daya manusia secara profesional bagi tenaga perawat agar dalam menjalankan tugasnya dapat lebih efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit bertujuan untuk

menyediakan personil rumah sakit yang efektif dan produktif yang dapat memberikan pelayanan berkualitas, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada pengguna jasa rumah sakit.

Dewasa ini, perusahaan atau organisasi semakin berorientasi pada pelanggan dan perubahan berskala besar. Perubahan besar akan selalu berkaitan dengan penentuan strategi. Salah satu strategi yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk SDM yang mampu bekerja secara bersama-sama, sehingga akan dapat menciptakan suatu kelompok kerja yang solid dan memiliki etos kerja yang tinggi, dimana pada akhirnya akan membentuk sikap serta perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan etos kerja yang tinggi ini maka tidak dipungkiri juga akan meningkatkan kinerja mereka.

Studi dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit “MITRA SIAGA” Tegal. Rumah Sakit “MITRA SIAGA” Tegal adalah salah satu Rumah Sakit yang terletak di Kabupaten Tegal Jawa Tengah. Letak Rumah Sakit “MITRA SIAGA” Tegal berada di Jalan Pala Raya Nomor 54 Tegal Kelurahan Dampyak Kecamatan Kramat, dan letaknya cukup strategis karena dekat

dengan Jalan Provinsi Pantai Utara (Pantura) yang merupakan jalur yang ramai dilalui kendaraan, serta dekat dengan perumahan penduduk sehingga memudahkan jangkauan masyarakat pengguna jasa. RS. Mitra Siaga memiliki karyawan dibagian keperawatan sebanyak 76 orang yang terdiri dari 20 orang pria dan 56 orang wanita.

Berkaitan dengan etos kerja maka di bawah ini ditampilkan data tentang keterlambatan kehadiran perawat RS. Mitra Siaga. Tingkat keterlambatan kehadiran karyawan bagian keperawatan rumah RS. Mitra Siaga menunjukkan angka yang berfluktuasi, tingkat keterlambatan kehadiran tertinggi yaitu sebesar 6,85% terjadi pada bulan Juni 2014 dan tingkat keterlambatan kehadiran terendah terjadi pada bulan Februari 2014 yaitu sebesar 1,39%. Sedangkan tingkat keterlambatan kehadiran yang ditolerir oleh RS. Mitra Siaga adalah < 2% per bulan. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja yang dimiliki oleh karyawan bagian keperawatan RS. Mitra Siaga masih rendah karena apabila etos kerja karyawan sudah baik atau tinggi maka seharusnya karyawan memiliki kesadaran dari dalam diri mereka sendiri bahwa seharusnya mereka hadir atau datang tepat pada waktunya.

Tabel 1. Data Rekap Keterlambatan (*lost hour*) Tahun 2014

No	Bulan	Jumlah Perawat Terlambat (orang)	Jumlah Perawat Seluruhnya (orang)	Rata-rata Jumlah Perawat Terlambat (%)
1	Januari	2	72	2,78
2	Februari	1	72	1,39
3	Maret	4	73	5,47
4	April	3	73	4,11
5	Mei	3	74	4,05

No	Bulan	Jumlah Perawat Terlambat (orang)	Jumlah Perawat Seluruhnya (orang)	Rata-rata Jumlah Perawat Terlambat (%)
6	Juni	5	73	6,85
7	Juli	2	72	2,78
8	Agustus	4	73	5,47
9	September	3	76	3,95
Total				36,85

Etos kerja dapat terbentuk apabila seorang karyawan memiliki keinginan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan atau hasil yang maksimal. Etos kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila pada suatu perusahaan atau instansi karyawan memiliki etos kerja yang rendah ketika melakukan pekerjaannya maka perusahaan itu akan mengalami kerugian yang disebabkan karena karyawan tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Sebaliknya etos kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan produktifitas kerja karyawan 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.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang rendah

akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya etos kerja beberapa diantaranya adalah *human relation*, dukungan organisasional, dan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) (Sinamo, 2005)

Perhatian terhadap Sumber Daya Manusia sangatlah penting guna memperoleh kinerja karyawan seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Apabila tingkat keterlambatan karyawan bagian keperawatan tinggi secara terus menerus, dapat dipastikan akan berdampak pada penurunan kinerja Rumah Sakit. Oleh karena itu perawat harus memiliki etos kerja yang tinggi karena Rumah Sakit sangat membutuhkan kinerja yang baik dari setiap perawat. Kalau tidak, Rumah Sakit akan sulit berkembang dan memenangkan persaingan di dalam era globalisasi seperti sekarang ini.

Human Relation dan Etos Kerja

Human Relation adalah hubungan antar manusia yang disini sifat hubungannya tidak seperti orang

berkomunikasi biasa, bukan hanya merupakan penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain, tetapi hubungan antara orang-orang yang berkomunikasi itu mengandung unsur-unsur kejiwaan yang amat mendalam (Onong, 1992).

Hilman Najib (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “*Pengaruh Konflik Kerja dan Human Relation Terhadap Etos Kerja Serta Dampaknya Pada Kompetensi Guru*” menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Kemudian Alfian Samyaji Nugroho (2014) pada penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Human Relation dan Dukungan Organisasional Terhadap Etos Kerja Karyawan CV. Tirta Minerva Semarang* menyatakan bahwa *human relation* dan dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap etos kerja karyawan bagian produksi pada CV. Tirta Minerva Semarang.

Nurul (1995) 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 karyawan akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan etos kerja yang akan mempengaruhi kinerjanya juga.

H1 : Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

Dukungan Organisasional dan Etos Kerja

Dukungan Organisasional menurut Yoon dan Lim (1999) dimaksudkan sebagai dukungan yang diberikan perusahaan terhadap para karyawan sehingga tercipta suatu motivasi karyawan untuk saling membantu dalam setiap aktivitas kerjanya di dalam perusahaan. Adanya etos kerja yang tinggi dari karyawan dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh dukungan baik dalam skala sosial maupun dalam organisasi itu sendiri baik dari atasan maupun rekan sekerja.

Alfian Samyaji Nugroho (2014) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Human Relation dan Dukungan Organisasional Terhadap Etos Kerja Karyawan CV. Tirta Minerva Semarang* mengungkapkan bahwa dalam organisasi, interaksi sosial bisa terjadi dalam konteks individu dengan organisasinya. Terkait dengan itu, konsep dukungan organisasi mencoba menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan individu-individu (karyawan).

H2 : Dukungan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

Workplace Spirituality dan Etos Kerja

Milliman, dkk (2003) mengemukakan bahwa *workplace spirituality* adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses

menghidupkan satuan set nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang.

Harlina Nurtjahjanti (2010) dalam penelitiannya yang berjudul *Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi* menyatakan bahwa bahwa mengintegrasikan spiritualitas di tempat kerja, akan membuat karyawan merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam kehidupannya. Tidak hanya membuat karyawan merasa utuh sebagai pribadi tapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal laba, moral yang tinggi serta penurunan tingkat absensi karyawan dan membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja. Kemudian Filhaq Amalia dan Yunizar dengan penelitiannya yang berjudul *Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja* menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi etos kerja karyawan dan masing-masing variabel memiliki hubungan yang positif.

H3 : Workplace Spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

Etos Kerja dan Kinerja

Etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*) (Tasmara, 2002).

Menurut Sinamo (2005) etos merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat atau

bangsa. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM, baik pada level individual, organisasional, maupun sosial.

Tujuan organisasi akan dapat tercapai jika didukung oleh semua unsur yang ada dalam organisasi. Tidak hanya dukungan unsur finansial, tetapi juga unsur sumber daya manusianya, yaitu sumber daya manusia memiliki kinerja dan senantiasa meningkatkan kinerjanya. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan etos kerja yang tinggi.

Ivo Lasahido, Ridwan Nurazi dan Nasution (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu* menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD.

H4 : Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

METODE RISET

Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit Mitra Siaga Tegal berjumlah 76 orang.

Arikunto (2004) mengemukakan bahwa : untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Memperhatikan pernyataan diatas, karena jumlah subjek penelitian

berjumlah 76 orang atau dengan kata lain populasi kurang dari 100 orang maka penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan menggunakan metode sensus dimana populasi dijadikan sampel.

Pengukuran

Instrumen penelitian terdiri dari pernyataan yang diajukan kemudian dinilai oleh responden. Pernyataan tentang *Human Relation* (4 pernyataan), Dukungan Organisasional (6 pernyataan), *Workplace Spirituality* (3 pernyataan), Etos Kerja (4 pernyataan), dan Kinerja (6 Pernyataan). *Human Relation* diukur dengan parameter yang dikembangkan oleh Onong (1992), Dukungan Organisasional oleh Yoon dan Lim (1999), *Workplace Spirituality* oleh Milliman, dkk (2003). Pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil yang baik.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) Versi 3.0 yang dikembangkan dan dipelopori oleh Herman Wold.

a. Validitas Konvergen

Tabel 2. Hasil Validitas Konvergen

	HR	DO	WPS	EK	KIN	SE	P value
HR1	0,828	-0,096	0,353	0,262	-0,373	0,134	<0,001
HR2	0,928	0,023	0,029	-0,138	0,124	0,075	<0,001
HR3	0,960	-0,015	-0,088	0,049	0,009	0,057	<0,001
HR4	0,923	0,079	-0,254	-0,148	0,201	0,077	<0,001
DO1	0,042	0,784	-0,336	0,040	0,204	0,081	<0,001
DO2	-0,163	0,861	-0,199	0,005	-0,074	0,089	<0,001
DO3	-0,364	0,870	0,107	-0,021	0,338	0,090	<0,001
DO4	-0,212	0,896	0,263	-0,047	0,192	0,088	<0,001

HASIL PENELITIAN

Hasil Analisis Data

Sebanyak 76 responden yang terlibat dalam penelitian ini 20 diantaranya adalah laki-laki dan 56 adalah perempuan dengan mayoritas responden berusia 20-30 tahun sebesar 42,11 % dan bertingkat pendidikan D3 sebanyak 81,58% sisanya adalah SI dan Spk (Sekolah perawat kesehatan).

1. Model Pengukuran Reflektif
Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model* yaitu menilai validitas dan reabilitas masing-masing konstruk. *Outer model* dinilai dengan cara melihat *Convergent Validity* (besarnya *loading factor* untuk masing-masing konstruk). *Loading factor* diatas 0,70 sangat direkomendasikan, namun demikian *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Adapun hasil uji *convergent validity* tiap indikator untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

	HR	DO	WPS	EK	KIN	SE	P value
DO5	0,265	0,778	0,111	-0,004	-0,294	0,120	<0,001
DO6	0,494	0,825	0,023	0,033	-0,404	0,095	<0,001
WPS1	0,030	-0,064	0,995	0,022	0,002	0,091	<0,001
WPS2	0,030	-0,064	0,995	0,022	0,002	0,091	<0,001
WPS3	-0,061	0,131	0,981	-0,044	-0,004	0,081	<0,001
EK1	-0,158	0,011	0,163	0,891	-0,015	0,070	<0,001
EK2	-0,050	-0,068	-0,042	0,915	-0,064	0,034	<0,001
EK3	-0,036	-0,216	0,266	0,926	0,123	0,064	<0,001
EK4	0,282	0,323	-0,452	0,780	-0,054	0,068	<0,001
KIN1	-0,344	-0,157	0,196	-0,009	0,861	0,086	<0,001
KIN2	0,188	-0,040	-0,141	0,085	0,907	0,046	<0,001
KIN3	-0,361	0,142	0,067	-0,055	0,875	0,084	<0,001
KIN4	-0,014	0,019	0,080	-0,165	0,915	0,063	<0,001
KIN5	0,155	0,051	0,024	-0,195	0,942	0,066	<0,001
KIN6	0,451	-0,023	-0,256	0,408	0,767	0,064	<0,001

Hasil di atas menunjukkan kriteria validitas telah terpenuhi karena *loading factor* di atas 0,70 dan signifikan (p values < 0,05).

b. Validitas Diskriminan

Tabel 3. Hasil Validitas Diskriminan

	HR	DO	WPS	EK	KIN
HR	0,91				
DO	0,65 4	0,83 7			
WP	0,61 9	0,75 4	0,99 1		
EK	0,61 6	0,70 0	0,63 8	0,88 0	
KIN	0,59 7	0,60 0	0,61 8	0,75 8	0,88 0

Tabel 4. Hasil *Average Variance Extracted (AVE)*

	AVE	Square Root of AVE
<i>Human Relation</i>	0,830	0,911
<i>Dukungan Organisasional</i>	0,700	0,837
<i>Workplace Spirituality</i>	0,981	0,991
<i>Etos Kerja</i>	0,774	0,880
<i>Kinerja</i>	0,774	0,880

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi, yaitu akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi antar konstruk dan *loading* indikator ke konstruk yang diukur lebih besar daripada *loading* ke konstruk lain (*cross-loading* rendah).

c. Reliabilitas Konsistensi Internal
Tabel 5. Hasil Reliabilitas Konsistensi Internal

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
HR	0,951	0,931
DO	0,933	0,914
WPS	0,994	0,991
EK	0,932	0,901
KIN	0,953	0,941

Output di atas menunjukkan *composite reliability* dan *cronbach's alpha* telah memenuhi syarat di atas 0,70.

Secara keseluruhan, hasil *measurement* model (outer model) konstruk reflektif telah memenuhi syarat sehingga kita bisa melanjutkan ke *structural model* (*inner model*).

2. Model Struktural

a. Nilai Koefisien Determinasi (*R-square*)

Analisis model struktural dilakukan dengan mengevaluasi hasil estimasi parameter koefisien *path* dan tingkat signifikansinya. Adapun hasil uji signifikan koefisien *path* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 8. *R-Square*

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (*R-squared*)

	R-Square
HR	
DO	
WPS	
EK	0,588
KIN	0,587

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit* model. Berdasarkan data pada tabel 9, dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel *Human Relation*, Dukungan Organisasional, dan *Workplace Spirituality* terhadap Etos Kerja adalah 58,8%, sedangkan besarnya pengaruh variabel Etos Kerja terhadap Kinerja adalah 58,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Etos Kerja dipengaruhi oleh *Human Relation*, Dukungan Organisasional, dan *Workplace Spirituality* sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Dan juga untuk Kinerja dipengaruhi oleh *Human Relation*, Dukungan Organisasional, *Workplace Spirituality*, dan Etos Kerja sebesar 58,7% sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

b. Relevansi Prediktif

Tabel 7 Hasil Relevansi Prediktif

	Q-Square
HR	
DO	
WPS	
EK	0,582
KIN	0,590

Hasil di atas menunjukkan nilai *Q-squared* lebih besar dari nol yaitu 0,582 dan 0,590 mengindikasikan bahwa variabel laten eksogen (variabel independen) mempunyai relevansi prediktif pada variabel laten endogen (variabel dependen) yang dipengaruhi.

c. Ukuran Efek (*f-squared effect size*)

Tabel 8. Hasil Ukuran Efek

	R-Square
HR	
DO	
WPS	
EK	0,588
KIN	0,587

Hasil di atas menunjukkan *effect size* yang dihitung sebagai nilai absolut kontribusi individual setiap variabel laten prediktor pada nilai *R-square* variabel kriteria. Dimana variabel *Human Relation*, Dukungan Organisasional, dan *Workplace Spirituality* terhadap Etos Kerja besar yaitu 0,588 dan kinerja 0,587.

3. Pengujian Hipotesis

Tabel 12. Hasil *Path Coefficient* dan *P Values*

Path Coefficients	HR	DO	WPS	EK	KIN
HR					
DO					
WPS					
EK	0,238	0,431	0,204		
KIN					0,766

Path Coefficients	HR	DO	WPS	EK	KIN
HR					
DO					
WPS					
EK	0,043	0,002	0,052		
KIN					<0,001

Adapun pembahasan hasil hipotesis berdasarkan tabel 12 diatas adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh *Human Relation* Terhadap Etos Kerja
Koefisien jalur terstandarisasi (*beta/standarized path coefficient*) dari *human relation* ke etos kerja adalah 0,238 dan signifikan dengan nilai p yaitu 0,043 (<0,05), dengan demikian hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *Human Relation* berpengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan *Human Relation* maka akan meningkatkan Etos Kerja Perawat RS. Mitra Siaga Tegal.

- b. Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Etos Kerja
Koefisien jalur terstandarisasi (*beta/standarized path coefficient*) dari dukungan organisasional ke etos kerja adalah 0,431 dan signifikan dengan nilai p yaitu 0,002 (<0,05), dengan demikian hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Dukungan Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik Dukungan Organisasional maka akan meningkatkan Etos Kerja Perawat RS. Mitra Siaga Tegal.
- c. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Etos Kerja
Koefisien jalur terstandarisasi (*beta/standarized path coefficient*) dari *workplace spirituality* ke etos kerja adalah 0,204 dan signifikan dengan nilai p yaitu 0,052 (<0,05), dengan demikian hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik *Workplace Spirituality* maka akan meningkatkan Etos Kerja Perawat RS. Mitra Siaga Tegal.
- d. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja
Koefisien jalur terstandarisasi (*beta/standarized path coefficient*) dari etos kerja ke kinerja adalah 0,766 dan signifikan dengan nilai p yaitu <0,001 (<0,05), dengan demikian hipotesis nol ditolak dan menerima hipotesis alternatif, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa berpengaruh positif signifikan terhadap Etos Kerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik Etos Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Perawat RS. Mitra Siaga Tegal.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Human Relation* terhadap Etos Kerja.

H1 : *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.

Melalui pengujian hipotesis, *Human Relation* terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Koefisien pengaruh variabel *Human Relation* adalah sebesar 0.238 dan sig = 0.043. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh *Human Relation* akan meningkatkan Etos Kerja, sehingga hipotesis pertama diterima serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Najib (2014) dan Nugroho (2014). Hasil ini menunjukkan bahwa *human relation* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja. Hal ini

dikarenakan setiap perawat mempunyai rasa kebutuhan yang tinggi akan kerjasama dengan perawat lainnya. *Human Relation* dalam hal ini kebutuhan akan kerjasama merupakan salah satu esensi dari manajemen, terutama yang berhubungan dengan manusia, dalam arti bahwa kebutuhan akan kerjasama adalah kemampuan seseorang untuk melakukan hubungan yang baik diantara sesama tanpa disertai dengan perbedaan-perbedaan diantara mereka. Hal tersebut akan dapat menciptakan suatu pandangan hidup yang khas pada suatu kelompok kerja, dimana pandangan hidup ini yang sebenarnya merupakan pembentuk etos.

2. Pengaruh Kondisi Dukungan Organisasional terhadap Etos Kerja.
H2 : Dukungan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.
Melalui pengujian hipotesis, Dukungan Organisasional terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Koefisien pengaruh variabel Dukungan Organisasional adalah sebesar 0.431 dan $\text{sig} = 0.002$. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa Dukungan Organisasional akan meningkatkan Etos Kerja, sehingga hipotesis kedua diterima serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2014). Hasil ini menunjukkan bahwa Dukungan Organisasional merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja. Hal ini dikarenakan dukungan

organisasional yang tinggi baik dalam skala sosial maupun organisasi itu sendiri, baik dari atasan maupun rekan sekerja menciptakan suatu motivasi dan perasaan nyaman pada perawat sehingga perawat dapat bekerja dengan giat dalam setiap aktivitas kerjanya di dalam Rumah Sakit yang kemudian berdampak pada meningkatnya etos kerja mereka.

3. Pengaruh *Workplace Spirituality* (Spiritualitas di Tempat Kerja) terhadap Etos Kerja.
H3 : *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Etos Kerja.
Melalui pengujian hipotesis, *Workplace Spirituality* terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Etos Kerja. Koefisien pengaruh variabel *Workplace Spirituality* adalah sebesar 0.204 dan $\text{sig} = 0.052$. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa *Workplace Spirituality* akan meningkatkan Etos Kerja, sehingga hipotesis ketiga diterima serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurtjahjanti (2010). Hasil ini menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja. Hal ini dikarenakan perawat merasa bahwa Rumah Sakit memiliki nilai-nilai yang sesuai dengan moral dan prinsip yang mereka miliki, diantaranya integritas, kejujuran dan kerjasama. Perawat juga merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam pekerjaannya sehingga dapat

meningkatkan etos kerja yang dimiliki oleh perawat.

4. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja.

H4 : Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Melalui pengujian hipotesis, Etos Kerja terbukti membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Koefisien pengaruh Etos Kerja adalah sebesar 0.766 dan $\text{sig} = <0,001$. Dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi etos kerja perawat, maka akan dapat meningkatkan kinerja perawat tersebut. Hasil uji hipotesis ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lasahido, dkk (2013) yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Etos kerja yang tinggi dapat menjadi prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam bekerja. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap karyawan untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas kerja yang semestinya (Chaplin, 2006). Dengan menerapkan sikap dapat menyesuaikan diri dan kepribadian tersebut maka seorang perawat dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan juga kinerja perawat tersebut akan meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa suatu etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat

meningkatkan kinerja setiap perawat sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan Rumah Sakit dapat tercapai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, diketahui bahwa bahwa Etos Kerja dipengaruhi oleh *Human Relation*, Dukungan Organisasional, dan *Workplace Spirituality* sebesar 58,8% sedangkan sisanya sebesar 41,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 58,7% sedangkan sisanya sebesar 41,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Terkait dengan hubungan antar variabel, berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Human Relation* terhadap etos kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik *human relation* yang ada maka akan semakin tinggi pula etos kerjanya
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Dukungan Organisasional terhadap etos kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik dukungan organisasional yang ada maka akan semakin tinggi pula etos kerjanya
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari *Workplace Spirituality* terhadap etos kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik *workplace*

spirituality yang ada maka akan semakin tinggi pula etos kerjanya.

4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari etos kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau baik etos kerja yang ada maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

IMPLIKASI

1. Pihak manajemen RS. Mitra Siaga Tegal sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kualitas hubungan yang terjalin diantara sesama perawat maupun antara perawat dengan atasannya (*human relation*) di lingkungan Rumah Sakit. Seperti, memperbaiki *human relation* yang terjadi di lingkungan kerja agar dapat berjalan lebih efektif, karena dengan *human relation* yang baik akan dapat meminimalisir terjadinya konflik atau kesalahpahaman diantara sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Misalnya dengan pengarahan tentang pemahaman dan penerapan *Human Relation* yang baik dari pimpinan.
2. Dukungan Organisasional dalam RS. Mitra Siaga Tegal perlu ditingkatkan untuk menumbuhkan loyalitas perawat terhadap Rumah Sakit. Dukungan yang diberikan organisasi dapat berupa penghargaan terhadap kontribusi karyawan (*valuation of employees' contribution*) dan perhatian organisasi pada kehidupan mereka (*care about employees' well being*). Cara yang dapat dilakukan dalam Dukungan Organisasional adalah:
 - a. Memotivasi perawat agar dapat bekerja lebih giat dengan cara memenuhi kesejahteraan perawat secara memuaskan, seperti gaji yang memadai untuk memenuhi keperluan hidup sehari-hari.
 - b. Rumah Sakit hendaknya lebih memperhatikan fasilitas kerja yang dapat menimbulkan perasaan nyaman pada saat bekerja sehingga dapat meningkatkan etos kerja.
 - c. Rumah Sakit hendaknya lebih memberikan pengakuan dan penghargaan atas kerja dari para perawat salah satunya dengan memberikan pujian dan penghargaan sehingga perawat dapat termotivasi dalam bekerja.
 - d. Memberikan kesempatan yang sama bagi semua perawat untuk mengembangkan diri agar dapat meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya
3. Penerapan spiritualitas di tempat kerja sebaiknya dilakukan secara komprehensif. Hal ini dapat mendorong terciptanya iklim spiritual organisasi yang diharapkan menumbuhkan etos kerja dan meningkatkan kinerja. Rumah sakit disarankan untuk:
 - a. Mengingat kembali terhadap visi, misi, filosofi, dan tujuan organisasi, serta kegiatan pengarahan atau supervisi rutin.
 - b. Mengintegrasikan spiritualitas di tempat kerja dengan mengadakan pelatihan SQ (spiritual quotient) atau kecerdasan spiritual.
 - c. Selain itu dapat dilakukan usaha menyelaraskan pikiran dasar dibalik tugas yang diberikan pada perawat sehingga mereka memahami untuk apa dan

- mengapa mereka melakukan hal tersebut sehingga mereka dapat lebih bekerja dengan sepenuh hati dan bangga akan apa yang mereka kerjakan.
4. Terkait dengan etos kerja yang dimiliki oleh RS. Mitra Siaga Tegal, maka RS dapat melakukan beberapa hal untuk meningkatkan etos kerja bagi para perawatnya, antara lain:
 - a. Memberikan motivasi kepada para perawat, agar mereka dapat bekerja secara maksimal.
 - b. Mengembangkan sikap dan budaya kerja yang dapat memberikan dampak positif bagi perawat, dan meminimalisir budaya kerja yang memberikan dampak negatif bagi perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Dudung., dan Prima, Mulyasari.A., 2011. *Hubungan Kepemimpinan Spiritual dan Spiritualitas Tempat Kerja*. Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM: Sosial, Ekonomi dan Humaniora. ISSN 2089-3590. Vol. 2. No. 1.
- Alwi, Syafaruddin., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Badan Penerbitan Fakultas Ekonomi.
- Amalia, Filhaq., Yunizar., *Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja*. *Jurnal Bisnis & Manajemen*.
- Arikunto, Suharsimi., 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: Rineka Cipta.
- Chaplin, J.P., 2006. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Davis, Keith., 1990. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, Iga.M., 2005. *Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja*. <http://www.balipost.co.id/BaliPost/cetak/2005/5/15/kell.html>
- Donnelly, James.H., 1981. *Fundamentals of Management*. Texas: Bussiness Publications.
- Onong, Uchjana.E., 1992. *Spektrum Komunikasi*. Mandar Maju.
- Gomes, Faustino.C., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Griffin, Ricky.W., 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu.S.P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur., 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Lasahido, Ivo., Ridwan, Nurazi., dan Nasution., 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Bengkulu*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 15. No. 7.
- Mas'ud, Fuad., 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Milliman, John., Czaplewald, Andrew.J., dan Ferguson, Jeffrey., 2003. *Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. Journal of Organizational Management*. Vol. 16. No. 4. Pp. 426-447.
- Najib, Hilman., 2014. *Pengaruh Konflik Kerja dan Human Relation Terhadap Etos Kerja Serta Dampaknya pada Kompetensi Guru. Jurnal Sosioekotekno*. Vol. 2.
- Nitisemito, Alex.S., 1984. *Manajemen Personalia*. Kudus: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Alfian.S., 2014. *Pengaruh Human Relation Dan Dukungan Organisasional Terhadap Etos Kerja Karyawan CV. Tirta Minerva Semarang. Jurnal Sosioekotekno*. Vol. 2.
- Nurtjahjanti, Harlina., 2010. *Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi. Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 7. No. 1.
- Darmawan, Fani.P., 2002. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rivai, Veithzal., 2005. *Performance Appaisal : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad.S., 2000. *Menjadi Seorang Manajer Internasional*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Solihin, Mahfud., dan Dwi, Ratmono., 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tasmara, Toto., 2002. *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pres.