

**PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RUANG MERAK RSAU dr. ESNawan ANTARIKSA,
HALIM PERDANAKUSUMA JAKARTA TIMUR**

Marsadhia Naufalfigo Nugroho¹ dan Rita Intan Permatasari²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

¹181071020@students.unsurya.ac.id dan ²rpermatasari@unsurya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian 35 orang dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS versi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 37,2%; Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 68,6%; Etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Besar kontribusi etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat sebesar 57%, sedangkan sisanya sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : etos kerja, lingkungan kerja, kinerja.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit TNI AU (RSAU) dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur merupakan instansi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Untuk itu, dibutuhkan perawat yang mampu memberikan pelayanan prima bagi pasien atau disebut kinerja. Namun, berdasarkan manajemen RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur diketahui bahwa rendahnya tingkat kinerja perawat dalam suatu rumah sakit dapat dilihat dari etos kerja yang dimiliki perawat. Perawat yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak, serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja perawat tersebut juga tinggi dan akan mendorong organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang lebih.

Selain itu faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah lingkungan kerja. Berbagai tuntutan dan tekanan pekerjaan seorang perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur menyebabkan perawat sangat rentan terjadinya kelelahan dalam bekerja. Masih banyaknya perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur yang kurang

memperhatikan ketepatan datang ke tempat kerja, serta masih ada perawat yang pulang lebih awal, dan perawat yang tidak masuk kerja tanpa keterangan sehingga tingkat kelelahan fisik perawat berdampak pada kinerja perawat tersebut. Dengan demikian, etos kerja dan lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi berpengaruh terhadap kinerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja Menurut Afandi (2018: 83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan kepadanya. Menurut Kasmir (2016: 182) juga memiliki gagasan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode tertentu.

Disintesiskan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seorang pegawai di organisasi tertentu sesuai wewenang dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu dan dinilai oleh atasan langsung dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, yang tercermin dari dimensi: target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas; dengan indikator: hasil kerja, kemampuan, efektif, efisien, kecepatan, ketepatan, dan tanggung jawab.

Etos Kerja

Etos kerja menurut Tanjung dalam penelitian Mogot et al. (2019: 883) adalah jiwa atau watak seseorang dalam melakukan tugasnya yang dipancarkan keluar. Selain itu, menurut Mathis dalam penelitian Karauwan et al. (2015: 1198) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Berbeda dengan pendapat Sinamo (2014: 55) yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.

Disintesiskan etos kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan seseorang ketika bertindak untuk meraih sesuatu secara optimal, yang tercermin dari dimensi: sikap karyawan, perasaan seseorang karyawan, kesediaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan keseriusan karyawan saat bekerja; dengan indikator: fleksibilitas saat

bekerja, penyesuaian kerja, penguasaan pekerjaan, senang bekerja, kepatuhan bekerja, kemauan menyelesaikan pekerjaan, kesungguhan dalam bekerja, dan teliti dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2015: 38). Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 105) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasaan kerja dan pencapaian produktivitas. Lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi

2 bagian yaitu waktu jumlah jam kerja dan waktu istirahat kerja. Selain itu, menurut Sedarmayanti (2017: 26) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatanya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Disintesiskan lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang tercermin dari dimensi: lingkungan kerja temporal, dan lingkungan kerja psikologis; dengan indikator: waktu jumlah jam kerja, waktu istirahat kerja, kebosanan, pekerjaan yang monoton, dan keletihan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi sebanyak 35 orang perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. Teknik sampling jenuh dipilih karena jumlah sampel kurang dari 100, maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Widodo et al., 2017: 69). Metode pengumpulan data menggunakan kueisioner dengan skala Likert 1 sampai dengan 5. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan *software* Excell dan SPSS 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika signifikan yang diperoleh $> 0,05$, maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan yang diperoleh $< 0,05$ maka data sampel dari populasi tersebut berdistribusi tidak normal.

**Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Etos Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50.1714	41.6857	46.8286
	Std. Deviation	9.56859	7.44300	10.28559
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.147	.131
	Positive	.106	.141	.131
	Negative	-.065	-.147	-.106
Test Statistic		.106	.147	.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.052 ^c	.137 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. Jika nilai probabilitas > 0,05, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
2. Jika nilai probabilitas < 0,05, maka hubungan antara variabel (X) dengan (Y) adalah tidak linier.

Tabel Hasil Uji Linearitas Kinerja atas Etos KerjaANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Etos Kerja	Between Groups	(Combined)	2744.971	26	105.576	.991	.547
		Linearity	1493.762	1	1493.762	14.026	.006
		Deviation from Linearity	1251.209	25	50.048	.470	.929
	Within Groups		852.000	8	106.500		
	Total		3596.971	34			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas etos kerja (X_1), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* sig. adalah

0,929 lebih besar dari 0,05. Nilai (Sig.) sebesar 0,929 > 0,05. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel etos kerja (X_1) dengan kinerja (Y).

**Tabel Hasil Uji Linearitas Kinerja atas Lingkungan Kerja
ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	2441.805	17	143.636	2.114	.066
		Linearity	1785.983	1	1785.983	26.28	.000
		Deviation from Linearity	655.822	16	40.989	.603	.841
	Within Groups		1155.167	17	67.951		
	Total		3596.971	34			

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Setelah dilakukan perhitungan dan analisis terhadap persamaan regresi kinerja (Y) atas lingkungan kerja (X_2), dari hasil perhitungan diperoleh *Deviation from Linearity* Sig. adalah 0,841 lebih besar dari 0,05. Nilai (Sig.) sebesar 0,841 > 0,05. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja (Y).

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui koefisien regresi terhadap dua variabel atau lebih, dengan hasil pengolahan sebagai berikut:

**Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.655	7.393			-.089	.930
	Etos Kerja	.372	.159	.342		2.339	.026
	Lingkungan Kerja	.686	.202	.496		3.394	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,655 + 0,372 X_1 + 0,686 X_2$$

Y = Kinerja

X_1 = Etos Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

Hasil analisis dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai a (konstanta) sebesar -0,655. Artinya jika variabel etos kerja dan lingkungan kerja diasumsikan nol (tidak ada) maka kinerja perawat bernilai -0,655. Artinya, nilai kinerja (Y) tanpa etos kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) adalah -0,655.
- Nilai koefisien regresi variable etos kerja (X_1) menunjukkan angka sebesar 0,372. Artinya, berpengaruh positif atau jika variabel etos kerja naik satu-satuan maka variabel kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,372 (37,2%). Semakin tinggi etos kerja, maka semakin tinggi kinerja (Y).
- Nilai Koefisien lingkungan kerja (X_2) menunjukkan angka sebesar 0,686. Artinya, berpengaruh positif atau jika variabel lingkungan kerja naik satu-satuan maka variabel kinerja mengalami kenaikan sebesar 0,686 (68,6%). Semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerjanya (Y).

Hipotesis Parsial

**Tabel Hasil Uji Hipotesis Parsial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-.655	7.393		-.089	.930
	Etos Kerja	.372	.159	.342	2.339	.026
	Lingkungan Kerja	.686	.202	.496	3.394	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

a. Etos Kerja (X_1) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t untuk Etos Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,339 > t_{tabel} 2,034$, dan nilai signifikansi $0,026 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_1 , H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya "Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur".

b. Lingkungan Kerja (X_2) Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji t untuk Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,394 > t_{tabel} 2,034$, dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Maka dapat

disimpulkan H_1 , H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya "Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur".

Hipotesis Simultan

Tabel Hasil Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2050.426	2	1025.213	21.213	.000 ^b
	Residual	1546.546	32	48.330		
	Total	3596.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} adalah 21,213 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan (α) = 5%, $F_{tabel} = n-k = 35-2 = 3,28$ maka, pengolahan data diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $21,213 > F_{tabel}$ sebesar 3,28 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang dinyatakan bahwahipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwahipotesis menyatakan secara simultan variabel Etos Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.570	.543	6.95195

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,570 atau (57%). Hal ini menunjukkan bahwa 57% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel etos kerja dan variabel lingkungan kerja, sedangkan 43 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja

Analisis hipotesis pertama menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, memiliki etos kerja yang baik akan meningkatkan kinerja perawat. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya etos kerja terhadap peningkatan kinerja perawat. Apabila perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur memiliki etos kerja yang tinggi, maka hasil kerja yang mereka dapatkan akan tinggi dan kinerja mereka juga akan tinggi.

Secara teoretis, dari etos kerja, hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Tanjung dalam penelitian Mogot et al. (2019: 883) menyatakan bahwa etos kerja adalah jiwa atau watak seseorang dalam melakukan tugasnya yang dipancarkan keluar. Sedangkan menurut Sinamo (2014: 55) yang menyatakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan salah satunya yaitu penelitian Bakri (2018) yang menyimpulkan bahwa secara parsial etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini semakin mempertegas penelitian terdahulu yang relevan tentang adanya pengaruh secara parsial etos kerja terhadap kinerja.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Analisis hipotesis kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, meningkatnya lingkungan kerja maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja perawat. Dengan meningkatnya kinerja perawat akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja organisasi. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja perawat. Apabila perawat bekerja dengan lingkungan yang baik, maka akan meningkatkan hasil kinerja yang baik.

Secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Sunyoto (2015: 38) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Selain itu, Sedarmayanti (2017: 26) mengatakan bahwa lingkungan kerja

dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan salah satunya yaitu penelitian Yantika et al. (2018) yang menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini semakin mempertegas penelitian terdahulu yang relevan tentang adanya pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Merak RSAU dr.Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, jika seorang perawat memiliki etos kerja yang tinggi didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka mempengaruhi pada peningkatan kinerja perawat. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empirik tentang pentingnya peningkatan etos kerja sehingga kinerjanya meningkat. Apabila etos kerja yang dimiliki perawat tinggi, maka akan berpengaruh positif terhadap perawat untuk mencapai kinerja dan hasil kerja yang diharapkan rumah sakit maupun individu. Selain itu, hal ini memberikan juga penegasan dan interpretasi tentang pentingnya lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja. Jika perawat mempunyai lingkungan kerja yang baik, maka mereka akan berkerja dengan baik dan akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi.

Secara teoretis dari etos kerja, hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Timbuleng et al. (2015: 1052) menyatakan bahwa etos kerja merupakan sikap, perilaku individu yang memihak sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan dari lingkungan kerja, secara teoretis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Himma (2017: 148) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan semangat dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang relevan salah satunya yaitu penelitian Megawati et al. (2020) yang menyimpulkan bahwa secara simultan etos kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini semakin mempertegas penelitian terdahulu yang relevan tentang adanya pengaruh secara simultan etos kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Dengan demikian, secara teoretis dan pembuktian secara empiris yang dilaksanakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RuangMerak RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

KESIMPULAN

1. Etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur dengan kontribusi sebesar 37,2%.
2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur dengan kontribusi sebesar 68,6 %.
3. Etos kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Ruang Merak RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur dengan kontribusi sebesar 57%. Sedangkan sebesar 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini: Bapak Dr. Potler Gultom, S.H, M.M. selaku Rektor. Ibu Tutik Siswanti, S.E, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Ibu Rita Intan Permatasari, S.TP, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bakri, M. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hadji Kalla di Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 7(2), 117-128. ISSN: 2252-3037.
- Himma, M. (2017). Analisis Faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Malang. *Jurnal Adbis*, 11(2), 147-160. ISSN: 1978-726X.
- Karauwan, R., Lengkong, V. P. K., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1196-1207. ISSN: 2303–1174.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Megawati, & Ampauleng. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa. *Jurnal MiraiManagement*, 5(2), 231-242. E-ISSN: 2598-8301.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 881-890. ISSN: 2303-1174.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinamo, J. (2014). *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. B. (2015). Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 1051-1060. ISSN: 2303-1174.
- Widodo, A., & Kwardiniya, A. (2017). *Pengantar Statistika*. Malang: UB Press.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pemkab Bondowoso. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188. ISSN: 2443-2830.