

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima

Intan Rahmawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email : rahmawatuintan5@gmail.com

Mulyadin Mulyadin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email : yadinmulyadin19@gmail.com

Korespondensi penulis : rahmawatuintan5@gmail.com

ABSTRACT. This research is an associative research that aims to determine the effect of the work environment on the morale of the employees of the Wawo Public Health Center, Bima Regency. This research was conducted at the Wawo Public Health Center, Bima Regency. The research instrument used was a questionnaire containing a number of statements with a Likert scale measurement. The population used was all employees of the Wawo Public Health Center, Bima Regency, with 119 employees. The sampling technique used random sampling with a total sample of 44 employees. Data collection techniques used in this research are observation, documentation, literature study. The data analysis technique used is validity test, reliability test, simple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test. The results showed that the work environment had an effect on the morale of the employees of the Wawo Public Health Center, Bima Regency. The magnitude of the influence of the work environment on employee morale is 41.8%.

Keywords: Work Environment, Work Spirit

ABSTRAK. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket yang berisi sejumlah pernyataan dengan pengukuran skala likert. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima yang berjumlah 119 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 44 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, studi literatur. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 41,8%.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

LATAR BELAKANG

Mengelola pegawai merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola pegawai diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi pegawai untuk loyal dan bertahan pada sebuah organisasi. Pada era globalisasi ini perkembangan sumber daya manusia selalu menjadi faktor penting dalam melaksanakan tujuan dan fungsi dari suatu organisasi.

Tercapainya sebuah tujuan organisasi karena adanya suatu upaya dari pegawai yang terdapat dalam suatu organisasi, yakni untuk selalu berkinerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan serta memajukan organisasi tersebut yang dapat dilihat dengan mengetahui seberapa besar semangat kerja yang diberikan pegawai terhadap organisasi. Semangat kerja adalah bekerja dengan penuh semangat, pegawai membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, setrampil apapun kemanapun pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, jika dihadapkan pada suatu kondisi lingkungan yang kotor, panas, dan intensitas cahaya yang kurang, maka akan mengalami kesulitan dan mengurangi kegairahan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. (Setiasih dalam Annisa, 2015). Semangat kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan kerja.

Semangat kerja merupakan aktivitas yang dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja. Keberhasilan suatu organisasi di pengaruhi oleh semangat kerja pegawainya, suatu organisasi akan berusaha untuk meningkatkan semangat kerja dengan harapan tujuan dari organisasi akan tercapai. Duha (2021). Mengungkapkan bahwa semangat kerja pegawai dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Namun demikian dengan adanya pelaksanaan organisasi yang baik diharapkan terjalin hubungan yang seimbang antara pimpinan dan bawahan sehingga apa yang di komunikasikan dapat di mengerti, dipikirkan dan akhirnya dilaksanakan penuh semangat. Semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal, bagi pegawai yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan produktivitas kerja sesuai dengan semangat kerja pegawai. Menurut Sunyoto Danang (2012:203) semangat kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu.

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai perlu adanya faktor yang mendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja. Dalam suatu organisasi lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan lingkungan di mana para pegawai melakukan pekerjaan dapat memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan para pegawai bekerja secara optimal sehingga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai pengaruh langsung terhadap semangat pegawai yang melaksanakan proses produksi di dalam organisasi, untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus mampu memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi

secara cermat dan efisien. Penelitian yang dilakukan oleh Anissa (2015). Lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat karyawan tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman. Berdasarkan hasil observasi permasalahan yang di temukan pada saat melakukan observasi terkait lingkungan kerja kondisi suhu ruangan masih panas, kurang harmonisnya hubungan sesama pegawai, hubungan sesama rekan kerja kurang harmoni sehingga menurunkan semangat dalam bekerja, tidak tersedianya sarana dan prasarana sehingga membuat pegawai kurang semangat dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “ **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima**”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima ?”

TINJAUAN PUSTAKA

1. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Duha (2021) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, metode kerjanya, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik secara kelompok maupun secara perorangan. Sutrisno (2016) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti dalam DUha (2021) terdiri atas:

1. Penerangan, berjalannya suatu organisasi tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang konddisi kerja
2. Ruang gerak, posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti meja, kursi, lemari dan sebagainya
3. Hubungan kerja, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas yang di embanya

2. Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2016), semangat kerja adalah keinginan dan kesanggupan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. . Setiap individu bekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda. Tingginya rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut George dan Jones dalam Jufri (2018) menyatakan bahwa Semangat kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Sunyoto Danang dalam Duha (2021) semangat kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Menurut Dressler dalam Maulana (2020) indikator semangat kerja antara lain:

1. Presensi, absensi menunjukkan ketidak hadiran pegawai dalam tugasnya
2. Disiplin Kerja, kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku pegawai yang sesuai dengan perarutan organisasi
3. Kerja sama, kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain.
4. Tanggung Jawab, pegawai memiliki tanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono(2012) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini dua variabel tersebut adalah Lingkungan Kerja (X) dan Semangat Kerja (Y).

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. Jumlah pegawai sebanyak 119 orang dengan rincian ASN sebanyak 34 orang, Pegawai PTT 30 orang dan Pegawai Sukarela sebanyak 55 orang pegawai. Dengan jumlah sampel penelitian yang digunakan yaitu 44 orang Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima

Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 44 pegawai dengan teknik penentuan sampel yaitu *Random Sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi Linier sederhana di pilih untuk menganalisis pengujian hipotesis dalam penelitian ini

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linier sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19,671	3,074		6,400	,000
	Lingkungan Kerja	,634	,115	,647	5,495	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber Data Primer Diolah 2023

Dari hasil analisis regresi dapat di ketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 19,671 + 0,634 X$$

Bedasarkan persamaan tersebut maka dapat di jelaskan sebagai berikut :

- Nilai kostanta sebesar 19, 671 dapat di artikan apabila variable Lingkungan Kerja di anggap nol, maka Semangat kerja akan sebesar 19, 671
- Nilai koefisien beta pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,634, artinya setiap perubahan variabel Lingkungan Kerja (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Semangat Kerja (Y) sebesar 0,634 satuan, dengan asumsi asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Lingkungan Kerja akan menurunkan Semangat Kerja sebesar 0,634 satuan

2. Koefisien Korelasi

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 ^a	,418	,404	2,042

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber Data Primer Diolah 2023

Nilai koefien korelasi yaitu sebesar 0,647 artinya tingkat keeratan hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Semangat kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima kuat sebesar 0,647

3. Koefisien Determinasi

Tabel 3 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 ^a	,418	,404	2,042

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber : Data Diolah 2023

Nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,418 atau 41,8 %. Artinya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima sebesar 41,8 % sedangkan sisanya 58,2% di pengaruhi variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

4. Uji t

Tabel 4 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,671	3,074		6,400	,000
	Lingkungan Kerja	,634	,115	,647	5,495	,000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Diolah 20223

Hasil statistik uji t untuk variabel Lingkungan Kerja di Peroleh Nilai t hitung sebesar 5,495 dengan nilai t tabel sebesar 1,681(5,495 > 1,681) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) artinya ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima. Hasil Ini sejalan denganl penelitian (Jufri ,2020) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja Pegawai Dinas Kesehatan. Dan di perkuat dari hasil penelitian (Maulana ,2020) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja bepengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin Bagus Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Semangat Kerja Pegawai itu sendiri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Wawo Kabupaten Bima

Saran

Puskesmas Wawo Kabupaten Bima perlu memperhatikan Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja yang nyaman dapat menjamin pegawai bersemangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan pegawai tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya, dengan menambah jumlah dan kualitas peralatan Puskesmas yang di gunakan sesuai kebutuhan. Perasaan senang yang di tunjukan pegawai dan kecocokan pegawai dengan peraturan puskesmas mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa.N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara* . Vol 3. No 5.
- Chandra, AD.A., Setiawan.R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt. Diantri. *Jurnal Agora*. Vol 6. No 1.
- Duha, S. H., Duha, T., & Buulolo, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepemimpinan (Studi Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 103-114.
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA*, 5(1), 1-11.
- MAULANA, H. A., & KARSONO, J. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN INDRAGIRI HILIR. *Jurnal Analisis Manajemen*, 6(2), 171-178.
- Oktaviani, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Sumatera Utara).
- Pasaribu, P.D. (2017) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Karya Pekan Baru. *Jurnal Jom Fisip*. Vol. 4. No. 1.
- Robbins, S. dan J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.

Safrina, N., Lestari, V., 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMK Negeri 1 Ukui. *Jurnal Niara*. Vol 11. No 2

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan*

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.