

## Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya di Kota Denpasar

Ni Kadek Wahyuni Merta Sari

Manajemen Keuangan Sektor Publik, Akademi Bisnis Lombok

Email: nikadek@bisnislombok.ac.id

### Abstrak

Dalampen capaian tujuan organisasi sangat tergantung pada tenaga kerja/karyawan dalam melaksanakan fungsi organisasi seperti dalam bidang pemasaran, produksi, keuangan, personalia, maupun fungsi administrasi. Selain itu juga tergantung kepada kemampuan tenaga kerja/karyawan untuk mengkombinasikan fungsi-fungsi tersebut agar dapat berjalan dengan lancar. Hasil penelitian ini didasari dari hasil regresi linear berganda dimana diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = 0,560 + 0,131X_1 + 0,418X_2$  yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja fisik, dan komunikasi maka semangat kerja akan meningkat. Berdasarkan hasil penelitian didapat  $t_1$ -hitung adalah 5,050 lebih besar dari  $t$ -tabel sebesar 1,6 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara Lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap semangat kerja dan bukan diperoleh secara kebetulan.  $t_2$ -hitung adalah 14,50 lebih besar dari  $t$ -tabel sebesar 1,6 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara komunikasi secara parsial terhadap semangat kerja dan bukan diperoleh secara kebetulan.  $F$ -hitung adalah 202,378 lebih besar dari  $F$ -tabel sebesar 3,1 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan terhadap semangat kerja dan bukan diperoleh secara kebetulan. Saran yang diberikan pada penelitian ini adalah diharapkan pimpinan perusahaan menambah kipas angin pada ruangan yang tidak dilengkapi AC dan pimpinan lebih berhati-hati dalam bertindak sehingga nantinya tidak menimbulkan permasalahan baru dikemudian hari.

**Kata Kunci:** *Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi, Semangat Kerja.*

### PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah ataupun swasta, faktor lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan aktivitas-aktivitas instansi. Mengingat hal ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Dengan adanya rasa aman, bersih, dan tenang akan dapat menimbulkan kegairahan kerja, demikian juga sebaliknya bila kondisi lingkungan kerja kurang memungkinkan dalam melaksanakan aktivitas instansi seperti halnya bising, lembab, serta kurang aman akan mengakibatkan kejenuhan kerja bagi orang-orang yang melaksanakan aktivitas di dalamnya sehingga hal ini dapat menurunkan semangat kerja pegawai.

Suatu hubungan yang baik dan harmonis antar pegawai dengan atasan, membuat pegawai dapat bekerja dengan semangat kerja yang tinggi, jujur dan mempunyai rasa tanggung jawab. Hal ini perlu di perhatikan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan oleh pemimpin dan pegawai, seperti produktifitas kerja yang menurun, tingkat absensi yg tinggi semata-mata disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang baik. Kurang baiknya lingkungan kerja fisik

sering membuat pegawai mengeluh, misalnya kebersihan, penerangan, suhu udara, kebisingan ruang gerak, keamanan ataupun penempatan barang-barang yang tidak teratur. Hal ini akan merugikan kedua belah pihak, baik pegawai maupun instansi. Dimana pegawai datang ke kantor tetapi tidak dapat bekerja dengan nyaman sehingga berdampak terhadap menurunnya semangat kerja.

Berkaitan dengan segala tingkah laku manusia yang dipengaruhi oleh lingkungan kantor maka setiap pegawai dalam melakukan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik kantor tersebut. Pengaruh kondisi fisik tempat kerja tidak dapat diabaikan seperti penerangan, suhu udara dan gangguan suara karena hal tersebut sangat berpengaruh pada produktifitas kerja dan tingkat semangat kerja pegawai. Kondisi fisik tempat kerja tersebut mempunyai hubungan yang erat dengan sikap pegawai dalam melakukan pekerjaan yang tercermin dari semangat kerja dan ketelitian dalam bekerja.

Komunikasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam setiap aspek kehidupan termasuk juga didalam organisasi atau

perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh Wilson yang dikutip oleh Ahmad Tohardi (2002), “komunikasi adalah suatu proses yang menunjukkan kegiatan seorang individu membagi dan mempertukarkan informasi, ide-ide serta sikapnya dengan pihak yang lain”. Dalam situasi tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk mencapai sasaran yang tepat atau banyak jumlahnya. Dalam situasi tertentu pula komunikasi dimaksudkan untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.

Penilaian semangat kerja pegawai pada RSUD Wangaya dapat di ukur dari tingkat absensi pegawai. Adapun jumlah dokter sebanyak 90 orang, perawat berjumlah 524 orang, dan pegawai berjumlah 359 orang. Rekapitulasi absen RSUD Wangaya tahun 2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1. berikut :

Table 1.1.

Rekapitulasi Absensi di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya di Kota Denpasar Tahun 2020

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah absensi (hari)	Jumlah hari kerjasenyatanya (hari)	Presentase absensi (%)
A	B	C	D=BxC	E	F=D - E	G=(E:F)100%
Januari	973	25	24325	20	24305	0,08
Februari	973	24	23352	34	23318	0,14
Maret	973	25	24325	45	24280	0,18
April	973	24	23352	39	23313	0,16
Mei	973	26	25298	71	25227	0,28
Juni	973	26	25298	55	25243	0,21
Juli	973	26	25298	41	25257	0,16
Agustus	973	25	24325	14	24311	0,05
September	973	24	23352	34	23318	0,14
Oktober	973	24	23352	37	23315	0,15
Nopember	973	25	24325	50	24275	0,20
Desember	973	25	24325	40	24285	0,16
Jumlah		299	290927	480	290447	1,73
Rata-rata		25	24244	40	24204	0,14

Sumber : Data Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya di Kota Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.1. tersebut dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pegawai RSUD Wangaya tahun 2020 berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi pegawai 0,14% yang tergolong rendah. Dengan rendahnya tingkat absensi, dapat dikatakan semangat kerja pegawai tergolong tinggi.

Demikian pula halnya dengan proses komunikasi yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya selalu dilakukan interaksi dua arah antara Direktur Rumah sakit dengan pegawai yang ada di lingkungan kerja Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja.

Adapun data kegiatan komunikasi di RSUD Wangaya seperti terlihat pada Tabel 1.2. berikut :

Tabel 1.2.  
Kegiatan komunikasi  
Di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya di  
Kota Denpasar

Jenis Komunikasi	Banyaknya Pertemuan (bulan)	Hal-hal yang dibahas
1. Rapat rutin antara pimpinan dan masing-masing bidang.	12 kali	Peningkatan kerja sama antar semua bidang
2. Rapat rutin intern antara kepala bidang dengan kepala seksi	12 kali	Peningkatan kerja sama antar kepala bidang dan ka sie dalam rangka peningkatan pelayanan terhadap pasien yang dirawat
3. Rapat antara kepala ruangan dan staf	36 kali	Peningkatan pelayanan prima kepada masyarakat yang dirawat pada masing-masing ruangan/sal
4. Rapat lintas program	12 kali	Peningkatan kerja sama antar program guna meningkatkan mutu pelayanan prima

Sumber : Data Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya di Kota Denpasar

Adapun lingkungan kerja fisik Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya di Kota Denpasar yang dapat meningkatkan semangat kerja dan ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaan seperti terlihat pada Tabel 1.3. berikut :

No	Nama Ruangan	Jumlah lampu	Warna ruangan	Pengatur udara		Komputer	Kursi	Meja	Luas ruangan	Telepon
				Air Conditioner	Kipas Angin					
1	Ruang Direktur	2	Putih	1	0	0	3	1	5 x 6	1
2	Bagian TU	2	Putih	1	0	18	20	20	8 x 10	1
3	Bagian Pelayanan	2	Putih	1	0	3	6	4	4 x 5	1
4	Ruang Perawat	2	Putih	0	1	1	6	4	4 x 5	1
5	Ruang Dokter	2	Putih	1	0	1	1	1	4 x 5	1
6	Bagian Pengembangan	2	Putih	1	0	3	7	5	4 x 5	1
7	Bagian Keuangan	4	Putih	1	0	4	7	7	4 x 10	1
8	Bagian Umum	4	Putih	1	0	3	10	8	4 x 5	1

Sumber : Data Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya di Kota Denpasar

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, rumusan permasalahan, teori-teori yang mendukung penelitian serta kerangka pemikiran dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H1.Lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya di Kota Denpasar.

H2.Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya di Kota Denpasar.

H3.Lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya.

**METODE**

Metode pengumpulan sampel menggunakan metode *accidental sampling*. Menurut Arikunto (2002) *accidental sampling* adalah mengambil responden sebagai sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data.

Teknik pengumpulan data yang diinginkan dalam penelitian ini meliputi, Metode Pengamatan (Observasi), Metode Wawancara (Interview), Dokumentasi, Studi Pustaka, Kuesioner. Dalam hal ini digunakan skala lima tingkat (Likert) yang terdiri dari sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik, sangat tidak baik. (Sugiyono, 2004:87).

## a) Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total, apabila korelasi tiap faktor memiliki nilai positif ( $r > 0,3$ ) maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan valid. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.0.

## b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi variabel penelitian. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicoba secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Sugiyono, (2014: 173)). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.0.

## c) Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan  $> 0,1$  maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan  $< 0,1$  maka

variabel tidak berdistribusi normal Ghozali (2006).

## d) Uji Heterokedastisitas

Uji heterodastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan nilai absolut unstandardized residual regresi sebagai variabel dependent. Apabila hasil uji di atas level signifikan ( $P > 0,1$ ) berarti tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya apabila level dibawah signifikan ( $P < 0,1$ ) berarti terjadi heterokedastisitas Ghozali (2006)

## e) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Ghozali,(2006). Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Batas dari 40 tolerance cevalue  $< 0,1$  atau nilai VIF lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menjelaskan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan VIF  $> 10$  Ghozali (2006:92).

## f) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisi statistik itu dipergunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dengan rumus: (Sugiyono, 2004:211)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana:

Y = variabel tidak bebas yaitu semangat kerja pegawai

a = bilangan konstanta

$b_1$ =parameter dari variabel bebas (lingkungan kerja fisik)

$b_2$  = parameter dari variabel bebas (komunikasi)

$X_1$  = variabel bebas (lingkungan kerja fisik)

$X_2$  = variabel bebas (komunikasi)

g) Analisis Korelasi Berganda

Menurut alat ukur untuk mengetahui hubungan petautan antara variabel tidak bebas dengan beberapa variabel bebas secara serempak dengan rumus: (Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, 2006: 242)

$$r_{Y_{1,2}} = \sqrt{\frac{b_1 X_1 Y_1 + b_2 X_2 Y_2}{\sum Y^2}}$$

Keterangan:

$X_1$  = lingkungan kerja fisik

$X_2$ = komunikasi

$Y$  = semangat kerja pegawai

h) Analisis Determinasi

Analisi ini adalah untuk mengetahui sampai sejauh mana pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik dengan prosentasi. Untuk mencari koefisien determinasi digunakan rumus sebagai berikut: (Mc. Maryati, 2003:171)

$$D = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$D$  = Koefisien determinasi

$r$  = koefisien korelasi

i) t-test (uji-t)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak digunakan dengan rumus: (J. Supranto, 2000:198)

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

$b$  = koefisien regresi

$sb$  = standard error  $b$

j) Analisis F-test

Digunakan untuk menguji keberartian koefisien korelasi secara serempak atau bersama-sama dengan rumus: ( Sugiyono, 2002: 190).

$$F = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

$k$  = banyaknya variabel bebas

$n$  = banyaknya variabel data

$r^2$ = kuadrat koefisien korelasi bergan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi hasil-hasil temuan penelitian dan pembahasannya secara ilmiah. Tuliskan temuan-temuan ilmiah (*scientific finding*) yang diperoleh dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan tetapi harus ditunjang oleh data-data yang memadai. Temuan ilmiah yang dimaksud di sini adalah bukan data-data hasil penelitian yang diperoleh. Temuan-temuan ilmiah tersebut harus dijelaskan secara saintifik meliputi: Apakah temuan ilmiah yang diperoleh? Mengapa hal itu bisa terjadi? Mengapa trend variabel seperti itu? Semua pertanyaan tersebut harus dijelaskan secara saintifik, tidak hanya deskriptif, bila perlu ditunjang oleh fenomena-fenomena dasar ilmiah yang memadai. Selain itu, harus dijelaskan juga perbandingannya dengan hasil-hasil para peneliti lain yang hampir sama topiknya. Hasil-hasil penelitian dan temuan harus bisa menjawab hipotesis penelitian di bagian pendahuluan.

## KESIMPULAN

a) Hubungan Lingkungan kerja fisik Terhadap Semangat kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapat  $t_1$ -hitung adalah 5,050 lebih besar dari  $t$ -tabel sebesar 1,6 berada pada daerah penolakan  $H_0$ , maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara Lingkungan kerja fisik secara parsial terhadap semangat kerja dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Lingkungan kerja sangat mendukung pegawai dalam bekerja, lingkungan kerja

yang nyaman dapat meningkatkan semangat kerja, begitu sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat menghilangkan mood kerja, menurut Nitisemito (1996) menyebutkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

b) Hubungan Komunikasi Terhadap Semangat kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapat diperoleh t2-hitung adalah 14,50 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,6 berada pada daerah penolakan Ho, maka Ho ditolak atau Hi diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara komunikasi secara parsial terhadap semangat kerja dan bukan diperoleh secara kebetulan.

Komunikasi yang harmonis kearah vertikal dan horizontal dapat meningkatkan semangat kerja, sedangkan komunikasi yang mengalami kebuntuan atau mengalami hambatan tentu saja dapat mengurangi semangat kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh teori menurut Tohardi (2002) yang menyebutkan bahwa berhasil tidaknya suatu komunikasi tergantung pada komunikator, pesan yang disampaikan, dan komunikan.

c) Hubungan Lingkungan kerja fisik, dan Komunikasi Terhadap Semangat kerja

Berdasarkan hasil penelitian didapat F-hitung adalah 202,378 lebih besar dari F-tabel sebesar 3,1 berada pada daerah penolakan Ho, maka Ho ditolak atau Hi diterima, berarti memang benar ada pengaruh yang positif dan nyata (signifikan) antara lingkungan kerja fisik dan komunikasi secara simultan terhadap semangat kerja dan bukan diperoleh secara kebetulan. Hal ini berarti apabila kedua variabel secara bersama-sama dinaikkan maka semangat kerja juga naik, begitu sebaliknya apabila variabel lingkungan kerja

fisik dan komunikasi menurun akan terjadi penurunan semangat kerja.

### SARAN

Bagi peneliti berikutnya dapat menambah variabel bebas yang mempengaruhi semangat kerja, seperti gaya kepemimpinan, maupun kompensasi agar nilai determinasi dikemudian hari lebih tinggi daripada penelitian sekarang.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada pemberi dana penelitian atau donatur. Ucapan terima kasih dapat juga disampaikan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA (12pt)

- A.A.Istri Mirah Meitasari, 2019, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*.
- Agung Wawan Hadisaputra, 2015, *Pengaruh Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT.Mirja Nuansa Mandiri, Legian-Kuta*.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Alex. S. Niti Semito, 1996, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*, Cetakan ke Sembilan, Penerbit Ehalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_, 2000, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Buchari Zainun, 2000, *Manajemen dan Motivasi*, Rajawali, Jakarta.
- Djarwanto, PS dan Pangestu Subagyo, 2000, *Statistik Induktif*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Flippo, Edwin B., 2000, *Manajemen Personalia*, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Gorda, IGN. 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE STIE Satya Darma Singaraja.
- , 2004, *Pengertian Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Widya Kriya Sematama, Denpasar.
- Ghozali, Imam, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Hadi Purwono, 2001, *Tata Personalia (Personnel Management)*, Djambatan, Bandung.
- Heidjrachman dan Hard Husman, 2000, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta.
- Husein Umar, 2002. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta Rajawali Pers.
- I Wayan Pageh Santosa, 2017, *Pengaruh Hubungan Manusiawi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*.