

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA
(Studi pada pegawai RSUD Dr. Soedirman Kebumen)**

Erni Rosmawati Pamungkas
ernirosawatipamungkas@gmail.com
Ridwan Baraba
barabaridwan@umpwr.ac.id
Nenden Nur Annisa
nendennurannisa@umpwr.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Semangat kerja memiliki peran penting dalam menentukan kecepatan dan kualitas hasil pekerjaan. Aktivitas kerja dalam suatu organisasi secara ideal akan berjalan lancar apabila memiliki semangat dan kegairahan dalam melaksanakan kegiatan kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, diantaranya yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 23,0 for windows. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai non medis non PNS RSUD DR. Soedirman Kebumen sample dalam penelitian ini adalah pegawai non medis non PNS yang berada di kantor yang berjumlah 107 karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola sumber daya manusia menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan (Sunyoto, 2012:1). Eksistensi

sebuah perusahaan tidak pernah bisa lepas dari sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia merupakan asset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi pastinya sangat menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu (Sedarmayanti, 2009:17).

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi vital masyarakat sebagai pusat pelayanan kesehatan secara lengkap dan kompleks karena rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (1204/MENKES/PER/2010). Karyawan rumah sakit merupakan *human capital* yang sangat menentukan keberhasilan rumah sakit dalam menghadapi persaingan. Salah satu bagian karyawan rumah sakit yang berperan dalam pencapaian kualitas pelayanan dirumah sakit adalah pegawai non medis. Menurut peraturan Menteri Kesehatan Nomor 262/Menkes/Per/VII/1979 tentang tenaga non medis adalah seorang yang mendapatkan ilmu pengetahuan yang tidak berhubungan dengan akademi kesehatan, keberadaan tenaga non medis sangat penting guna mendukung kinerja para medis disebuah rumah sakit.

Tingkat kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang memadai. Semangat kerja memiliki peran penting dalam menentukan kecepatan dan kualitas hasil pekerjaan. Aktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi secara ideal akan berjalan lancar apabila pegawai mempunyai semangat dan kegairahan kerja didalam melaksanakan kegiatan kerja dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja dapat diperkecil (Busro, 2018:325).

Menurut Nitisemito (2018:161), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Siswanto (2001) dalam Busro (2018:326), semangat kerja dapat diartikan sebagai kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Kaswan (2016:132), semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seseorang individu atau sebuah tim. Karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh semangat kerja dari masing-masing individu.

Menurut Makmur (2007) dalam Busro (2018:330), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu absensi, kepuasan kerja, kedisiplinan, kerjasama. Sedangkan menurut Anaroga (1992) dalam Busro (2018:327), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah *job security*, kesempatan untuk mendapatkan kemajuan, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi. Penelitian ini, memfokuskan kajian pada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu pada faktor kepuasan, disiplin, dan lingkungan kerja.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah kepuasan kerja. Menurut Makmur (2007) dalam Busro (2017:330), bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan seseorang, dapat dikatakan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Makmur., 2007 dalam Busro., 2017:330)

Menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sedangkan menurut Locke (1995) dalam Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berdasarkan pada penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sehingga dapat diartikan karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan cenderung berkinerja lebih baik terhadap pekerjaannya. Hubungan kepuasan kerja dengan semangat kerja menurut Makmur (2007) dalam Busro (2018:330), berarti penting karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, dapat dikatakan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan juga norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Fahmi (2017:175), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan pada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya, apabila karyawan tidak mempunyai disiplin kerja yang baik maka tujuan suatu organisasi atau perusahaan akan sulit untuk dicapai (Afandi, 2016:12). Hubungan kedisiplinan terhadap semangat kerja menurut Makmur (2007) dalam Busro (2018:331), yaitu semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia berusaha untuk mentaati seluruh peraturan

perusahaan mulai jam masuk kerja, standar operasional prosedur (SOP), dan peraturan tidak tertulis lainnya yang disepakati bersama.

Faktor lingkungan kerja juga berpengaruh penting dalam mempengaruhi semangat kerja. Menurut Nitisemito (2020:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2018:26), lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2018:26). Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Adapun hubungan lingkungan kerja terhadap semangat kerja menurut Anaroga (1995) Dalam Busro (2018:327), yaitu kondisi kerja yang menyenangkan menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja.

Objek dalam penelitian ini adalah RSUD Dr. Soedirman (Rumah Sakit Umum Daerah) Kebumen yang merupakan salah satu pelayanan rumah sakit umum yang berada di Kabupaten Kebumen. Rumah Sakit RSUD Dr. Soedirman beralamat di Jl. Kebumen Raya, Desa Muktisari, Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah. RSUD Dr. Soedirman merupakan rumah sakit terbesar di Kabupaten Kebumen. mempunyai pelayanan rawat inap, pelayanan rawat jalan, dan pelayanan penunjang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha, Bapak Indri Yulianto, S.E., M.Ec.Dev. diketahui jumlah pegawai non medis non PNS berjumlah 253 orang. Peneliti fokus pada pegawai non medis non PNS yang berada di kantor yaitu (bagian keuangan, perencanaan, kepegawaian, bagian umum, TPPRI, pelayanan medis dan non medis, ahli gizi, rekam medis) dengan jumlah 107 pegawai. Fenomena yang terjadi di RSUD Dr. Soedirman Kebumen, yang pertama belum maksimalnya semangat kerja pegawai non medis non PNS yang mengakibatkan semangat kerja menurun. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang sering datang terlambat dan izin dalam bekerja yang mengakibatkan tidak profesional dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Selain itu kepuasan kerja pegawai juga masih rendah, hal ini dikarenakan belum adanya kesesuaian dalam mengerjakan tugas yang diberikan, dengan penempatan kerja dan kemampuan yang dimiliki, selain itu gaji dan bonus yang mereka terima dirasa masih belum mencukupi. Terdapat rekan kerja yang kurang

kooperatif menjadi salah satu ketidakpuasan dalam bekerja. Kedua, dilihat dari segi disiplin kerja dapat diketahui bahwa, adanya pegawai yang keluar saat kerja serta tidak mentaati peraturan, menjadikan penggunaan waktu tidak efektif dalam bekerja menjadi faktor kurang disiplinnya pegawai. Ketiga, dilihat dari segi lingkungan kerja RSUD Dr. Soedirman kurang baik, karena sering terjadinya kebocoran dan rembesan pipa pembuangan limbah yang menimbulkan bau tidak sedap di ruangan dikarenakan adanya pertukaran udara yang kurang bagus karena kurangnya ventilasi di setiap ruangan sehingga pegawai rumah sakit kurang nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai non medis non PNS RSUD Dr. Soedirman Kebumen?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai non medis non PNS RSUD Dr. Soedirman Kebumen?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai non medis non PNS RSUD Dr. Soedirman Kebumen?

C. Kajian Teori Dan Kerangka Pemikiran

1. Kajian Teori

a. Semangat Kerja

Menurut Siswanto (2001) dalam Busro (2018:326) semangat kerja dapat diartikan sebagai kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang dapat menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Nitisemito (2020:161), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Sedangkan menurut Kaswan (2016:132), semangat kerja merupakan cerminan sikap atau kondisi mental seseorang individu atau sebuah tim.

b. Kepuasan Kerja

Menurut Locke (1995) dalam Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berdasarkan pada penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Sedangkan menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kottler dan Keller (2009) dalam Busro (2018:101), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan.

c. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:193), disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan juga norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Fahmi (2017:175), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan pada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Makmur (2007) dalam Busro (2018:331), menjelaskan bahwa semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia berusaha menaati seluruh peraturan perusahaan mulai dari jam masuk kerja, standar operasional prosedur (SOP), dan berbagai peraturan tidak tertulis lain yang selama ini telah disepakati bersama.

d. Lingkungan Kerja

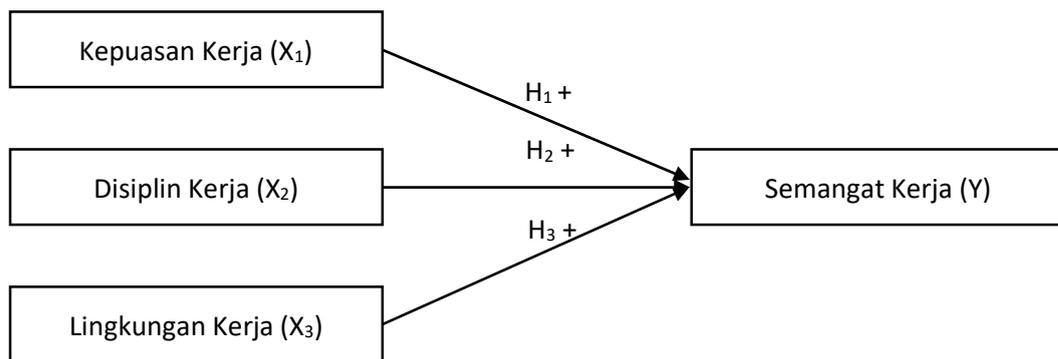
Menurut Sedarmayanti (2018:2), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2018:26). Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2018:26).

Sedangkan menurut Nitisemito (2020:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Afandi (2016:52), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja/karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

2. Kerangka Pikir

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat disusun kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : pengaruh variabel bebas, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja (X) terhadap variabel terikat semangat kerja (Y)

D. Rumusan Hipotesis

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Menurut Locke (1995) dalam Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berdasarkan pada penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sedangkan menurut Makmur (2007) dalam Busro (2018:330), semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, dapat diartikan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdullah (2019), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_1 : kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan juga norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:193). Sedangkan menurut Makmur (2007) dalam Busro (2018:331), kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak, semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia akan berusaha mentaati seluruh peraturan perusahaan mulai dari jam masuk kerja, standar operasional prosedur (SOP), dan berbagai peraturan tidak tertulis lain yang selama ini telah disepakati bersama.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanura, dkk (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_2 : disiplin kerja berpengaruh positif dan terhadap semangat kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2020:183). Menurut Anaroga (1995) dalam Busro (2018:327), kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Saulia (2019), Hanura, dkk (2021), Dharmayanti, dkk (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja

E. Metode Penelitian

1. Definisi Operasional Variabel

a. Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2013:160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2013:427) sebagai berikut:

1) Naiknya Produktivitas Kerja

Dimensi naiknya produktivitas kerja diukur dengan tiga indikator yaitu:

- a) Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Tidak menunda pekerjaan.
- c) Mempercepat pekerjaan.

2) Tingkat Absensi Yang Rendah

Dimensi tingkat absensi yang rendah kerja diukur dengan empat indikator yaitu:

- a) Cuti.
- b) Keterlambatan.
- c) Alfa.
- d) Sakit.

3) *Labour Turnover* Yang Menurun

Dimensi *labour turnover* yang menurun diukur dengan dua indikator yaitu:

- a) Setia terhadap perusahaan.
- b) Senang bekerja didalam perusahaan.

4) Tidak Terjadi Atau Berkurangnya Kegelisahan

Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan empat indikator yaitu:

- a) Ketenangan dalam bekerja
- b) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
- c) Hubungan kerja yang harmonis

b. Kepuasan Kerja

Menurut Locke (1995) dalam Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berdasarkan pada penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243) yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri.
- 2) Gaji.
- 3) Kesempatan untuk promosi.
- 4) Pengawasan.
- 5) Rekan kerja.

c. Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:21) disiplin kerja adalah suatu upaya seseorang untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dimensi dan indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018:21), yaitu sebagai berikut:

- 1) Dimensi ketaatan waktu, dengan indikator
 - a) Masuk kerja tepat waktu.
 - b) Penggunaan waktu secara selektif.
 - c) Tidak pernah mangkir.
- 2) Dimensi tanggung jawab kerja, dengan indikator
 - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan.
 - b) Target pekerjaan.
 - c) Membuat laporan kerja harian.

d. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2020:184) yaitu:

- 1) Pewarnaan.
- 2) Kebersihan.
- 3) Pertukaran udara.
- 4) Penerangan.
- 5) Musik.

- 6) Keamanan.
- 7) Kebisingan.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiono (2017:198), suatu Instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi product moment. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika melebihi nilai koefisien korelasi *product moment* (*person correlation*) melebihi 0,3 (Sugiono, 2017:204).

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa nilai *person correlation* semua butir pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Semangat Kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi diatas r -min (0,3) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid dalam mengukur variable penelitian. Oleh karena itu, keseluruhan butir pernyataan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali,2011:47). Uji reliabelitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu instrument dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$ (Nunnally dalam Ghozali, 2011:48).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha If Item Deleted* $> 0,7$, sehingga dapat disimpulkan pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel Semangat Kerja (Y), Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), reliable. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antaresponden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficient Beta</i>	<i>Signifikansi(p-value)</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja X_1	0,333	0,000	Positif dan signifikan
Disiplin Kerja X_2	0,358	0,000	Positif dan signifikan
Lingkungan Kerja X_3	0,336	0,000	Positif dan signifikan

Berdasarkan tabel 1, model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,333X_1 + 0,358X_2 + 0,336X_3.$$

Dengan interpretasi sebagai berikut:

- 1) $b_1 = 0,333$, koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_1) bernilai positif artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y). Dengan demikian dapat dikatakan ketika karyawan semakin puas, maka akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan.
- 2) $b_2 = 0,358$, koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) bernilai positif artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin disiplin karyawan dalam bekerja, maka akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan.
- 3) $b_3 = 0,336$, koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) bernilai positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin nyaman tingkat lingkungan kerja karyawan dalam bekerja, maka akan semakin meningkatkan semangat kerja karyawan.

b. Uji Signifikansi

- 1) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* variabel kepuasan kerja (X_1) adalah sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap semangat kerja.
- 2) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_2 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap semangat kerja.
- 3) Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa H_3 diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap semangat kerja.

a. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, nilai *standardized coefficients beta* pada pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,333 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan non medis non PNS pada RSUD Dr. Soedirman Kebumen, merasa puas terhadap pekerjaannya karena adanya bonus yang diterima jika target tercapai, terciptanya sikap tolong-menolong saat bekerja yang dapat menciptakan hubungan harmonis sehingga mampu menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, adanya kesempatan promosi bagi karyawan, dan system pengawasan dari penyelia dalam memberikan bantuan teknis dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan teori Makmur (2007) dalam Busro (2018:330), semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, dapat dikatakan semakin tinggi semangat kerja

karyawan tersebut. Hasil penelitian ini juga mendukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdullah (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

b. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, nilai *standardized coefficients beta* pada pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,358 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan non medis non PNS pada RSUD Dr. Soedirman Kebumen mempunyai tingkat kedisiplinan yang baik, dimana karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target, atau waktu yang telah ditentukan serta dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target mendukung tercapainya tujuan perusahaan lebih cepat dan lebih mudah. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang telah ditentukan juga mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan teori Makmur (2007) dalam Busro (2018:331), yaitu semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia berusaha untuk mentaati seluruh peraturan perusahaan mulai jam masuk kerja, standar operasional prosedur (SOP), dan peraturan tidak tertulis lainnya yang disepakati bersama. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hanura, dkk (2021), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

c. lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, nilai hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 1, nilai *standardized coefficients beta* pada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,336 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_3) diterima, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan non medis non PNS pada RSUD Dr. Soedirman Kebumen mempunyai lingkungan kerja yang nyaman. Seperti lingkungan kerja yang membuat suasana kerja lebih nyaman dan kondusif dengan adanya tata

ruang dan kebersihan yang baik serta pertukaran udara yang baik maka akan menunjang semangat kerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan teori Anaroga (1995) dalam Busro (2018:327), kondisi kerja yang menyenangkan, suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang, merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saulia (2019), Hanura, dkk (2021), Dharmayanti, dkk (2021), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja kerja.

G. Kesimpulan

- a) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
- b) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
- c) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Aziz. 2019. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Lembaga Bimbingan Belajar Smart Educafe Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*. 2 (2).
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Pubishing.
- Busro, Muhamad. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Departemen Kesehatan RI. 2010. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1204/MENKES/PER/2010 tentang Rumah Sakit*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Departemen Kesehatan RI. 2011. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 262/MENKES/PER/1979 tentang tenaga non medis*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Dharmayanti, Tjokorda Istri., Putu kawiana., dan Astrama Made. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen. Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1 (1): 248-264.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.

- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanura, Novy., Hartati, C., dan Wibowo Nugroho,. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Manajemen*, 6 (2).
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. 2016. *Peak performance*. Bandung. Alfabeta.
- Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. 2010. *Pedoman Penyusunan Sistem Remunerasi Pegawai Badan Layanan Umum Rumah Sakit*. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maulida, Sefi. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember. *Jurnal Manajemen*.
- Nisa, Indah., dkk. 2018. Pengaruh Komunikasi, dan Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5 (2): 198-203.
- Nitisemito, Alex S. 2013. *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2020. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panca Dharma Pasaribu. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Jaya Karya Pekan Baru. *JOM FISIP*, 4 (1)
- Profil RSUD Dr. Soedirman Kebumen 2021, diakses dari www.rsuddrsoedirman.kebumenkab.go.id pada 13 Januari 2022.
- Saulia, Safitri, 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Karet Pada PT. Glenmore. Jember: Universitas Muhammadiyah Jember. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15 (1): 11-529.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Yohanes, Susanto dan Veronika, E. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Medis RSUD Siti Aisyah Kota Lubuklinggau. *Jurnal Manajemen*, 17 (1): 1412-4521.