

**Analisa Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Bagian Administrasi di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi Kabupaten Blitar)**

**Andin Praika Himawan**

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, organizational culture and motivation on morale at the Ngudi Waluyo Wlingi Regional Hospital partially or simultaneously. The population in this study is the Administrative Section Employees of Ngudi Waluyo Wlingi Regional Hospital as many as 100 employees. While the samples to be used in this study are 100 administrative employees. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The results of the study show that (1) The work environment has a significant effect on morale at the Ngudi Waluyo Wlingi Regional Hospital; (2) Organizational culture has no effect on morale at the Ngudi Waluyo Wlingi Regional Hospital; (3) Motivation has a significant effect on morale at the Ngudi Waluyo Wlingi Regional Hospital and; (4) The work environment, organizational culture and motivation have a significant effect on morale at the Ngudi Waluyo Wlingi Regional Hospital*

**Keywords:** *Work Environment, Organizational Culture, Motivation and Work Spirit*

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap semangat kerja di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Bagian Administrasi RSUD Ngudi Waluyo Wlingi sejumlah 100 pegawai. Sedangkan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 Pegawai bagian administrasi. Metode analisa yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi; (2) Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi; (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi dan; (4) Lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi dan Semangat Kerja

**Latar Belakang Teoritis**

Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dalam sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan pekerja ataupun penggerak yang telah memiliki kemampuan yang terus berkembang dan mampu menghasilkan produktifitas sehingga sasaran dari perusahaan dapat tercapai. Di dalam melakukan pengelolaan terhadap SDM yang dimiliki, perusahaan terus membanftu hubungan yang kepada para pegawai sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Tanpa adanya SDM, suatu organisasi tidak mampu melaksanakan segala bentuk kegiatan di lingkungan kerjanya. Pentingnya perhatian untuk para pegawai sangat dibutuhkan. Perhatian yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa kualitas

pengetahuan pegawai, keterampilan dan kemampuan pegawai hingga tingkat kesejahteraan bagi pegawai yang bersangkutan. Dari perhatian yang diberikan dapat membuat para pegawai untuk memberikan segala kemampuan yang dimiliki guna untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

Banyaknya keinginan dan kebutuhan pegawai, membuat perusahaan untuk dapat menyeimbangkan kebutuhan dari setiap individu atau pegawai dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Kebutuhan pegawai yang terpenuhi dapat mendorong tercapainya tujuan yang diinginkannya. Adanya semangat kerja yang tinggi dapat memberikan dampak yang positif terhadap keberhasilan dari sebuah perusahaan.

Semangat kerja yang tinggi, dapat meningkatkan capaian produktifitas dari para pegawai. Produktifitas pegawai merupakan tolak ukur keberhasilan dari suatu perusahaan. Adanya lingkungan kerja yang nyaman mampu meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melakukan produksi. Para pegawai tidak dapat bekerja secara maksimal apabila kondisi lingkungan kerja tidak terpenuhi. Tata ruang yang sesuai sangat diperlukan bagi terlaksananya kinerja yang baik.

Sehingga, diperlukan penentuan yang sesuai terkait dengan segala kebutuhan dari masing – masing ruangan dalam perusahaan. Penempatan peralatan yang sesuai, penerangan yang terpenuhi, suhu ruang yang tepat dan segala hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja harus disesuaikan dengan kebutuhan para pegawai dan fungsi dari perusahaan yang bersangkutan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Dalam pengembangan suatu perusahaan diperlukan penataan organisasi yang sesuai dengan SDM yang dimiliki. Hal ini berdampak positif untuk perusahaan tersebut. Salah satunya adalah meningkatkan kepercayaan dari perusahaan lainnya terhadap kinerja yang baik dari perusahaan tersebut. Selain itu, banyak keuntungan yang didapat oleh perusahaan itu pula, yaitu bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga terpenuhi hak dan kewajiban anggota atau individu yang mana merupakan hal yang diinginkan oleh mereka sendiri.

Dalam menjaga loyalitas dari suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan, karena akan berdampak positif untuk perusahaan itu sendiri. Untuk itu dibutuhkan analisis organisasi dalam manajemen sumber daya manusia. Analisis organisasi dapat memberikan suatu gambaran yang dapat membantu individu dalam pengambilan keputusan rekrutmen, promosi, seleksi, latihan ataupun kompensasi. Dengan penempatan sesuai dengan kualifikasi, individu dapat mengembangkan kemampuan atau potensi yang terdapat pada dirinya seoptimal mungkin. Begitu juga sebaliknya, apabila terjadi kesalahan dalam penempatan, maka akan berakibat hasil yang di dapat kurang maksimal karena kurangnya pengetahuan dalam bidang tersebut.

Dengan adanya kualifikasi organisasi yang sesuai, akan menimbulkan motivasi tersendiri bagi para pegawai. Motivasi memiliki tujuan untuk dapat memacu para pegawai untuk lebih aktif dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Adanya motivasi pegawai akan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan. Motivasi akan memberikan dorongan dan semangat kerja bagi para pegawai.

Oleh sebab itu setiap organisasi dituntut untuk merencanakan, mengadakan ketentuan-ketentuan dan sarana yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan para pegawai. Kebutuhan dapat dipandang sebagai pembangkit, penguat atau penggerak perilaku seseorang. Banyaknya tuntutan peningkatan pelayanan RSUD Ngudi Waluyo Wlingi, membuatnya untuk dapat meningkatkan kualitas dari SDM atau pegawai yang dimiliki.

Dengan melihat pengaruh nilai – nilai signifikan dari lingkungan kerja, organisasi dan motivasi terhadap semangat kerja para pegawai maka akan membuat RSUD Ngudi Waluyo Wlingi untuk mengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerjanya.

### Metode Penelitian

Adapun populasi yang akan digunakan adalah para pegawai yang ada di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi. Adapun variabel yang digunakan berjumlah empat, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3) dan Semangat Kerja (Y). Variabel Y merupakan variabel terikat, dimana variabel tersebut bergantung pada variabel bebas lainnya.

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data akan dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada para responden, sehingga akan di dapatkan suatu data yang akan diformulasikan sehingga menghasilkan suatu informasi yang diperlukan dalam penelitian ini. Diharapkan metode pengumpulan data yang diterapkan dapat menjawab rumusan – rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini. Untuk metode analisis data akan dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer yaitu SPSS. Dari hasil SPSS akan muncul pengaruh – pengaruh dari masing – masing variabel. Setelah di dapatkan hasil, peneliti

akan menjelaskan dan menuliskan laporan yang berisikan maksud dan kesimpulan dari hasil analisa dengan menggunakan kata – kata yang mudah dipahami.

**Hasil Penelitian**

Adapun uji hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut :

**1. Uji F**

Uji ini merupakan uji yang dilakukan guna untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Uji F dapat dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Apabila nilai F hitung > dari F tabel maka model signifikan maka hipotesis dapat diterima. Adapun hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3555.530	3	1185.177	7555.129	.000 <sup>b</sup>
Residual	15.060	96	.157		
Total	3570.590	99			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig adalah  $0.000 > 0.05$ . Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dapat diketahui bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja.

**2. Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.960	.312		-3.080	.003
Lingkungan Kerja	.702	.006	.973	127.063	.000
Budaya Organisasi	-.008	.009	-.012	-.850	.398
Motivasi	.032	.008	.060	3.836	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

- Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja, dimana sesuai dengan dasar pengambilan keputusan nilai probabilitas signifikan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja, dimana sesuai dengan dasar pengambilan keputusan nilai probabilitas signifikan adalah sebesar  $0.398 < 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja, dimana sesuai dengan dasar pengambilan keputusan nilai probabilitas signifikan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa H1 : Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap semangat kerja di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi dapat diterima, dimana nilai probabilitas signifikan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ . Lingkungan kerja di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi menambah semangat kerja para pegawainya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, rapi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan membuat semangat kerja pegawai meningkat dan memberikan kenyamanan pula pada setiap pasien yang berkunjung. Pelayanan yang diberikan para pegawai semakin baik dengan adanya semangat kerja yang meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panca (2017) secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja, dimana nilai regresi untuk lingkungan kerja menunjukkan bahwa keadaan lingkungan dalam perusahaan tersebut mengalami penambahan atau

pengurangan terlihat dari koefisien determinasi yang dapat membuktikan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, oleh karenanya hipotesis terhadap semangat kerja dapat diterima. Selain itu Ilham, Mochamad dan Ika (2016) melakukan penelitian dengan hasil variabel X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y dengan koefisien  $\beta$  sebesar 0.168 dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Susanti, Suryadarma dan Ice (2018) dimana dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian Peternakan dan Kehutanan kabupaten Padang Pariaman.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa H2 : Pengaruh positif budaya organisasi terhadap semangat kerja di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi ditolak, dimana nilai probabilitas signifikan adalah sebesar  $0.398 < 0.05$ . Menurut Wibowo (2010 :19) Budaya Organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Hasil deskripsi kuesioner pertanyaan terbuka dari variabel budaya organisasi terungkap bahwa tidak adanya sanksi yang tegas apabila ada pegawai yang tidak jujur masih lemah, hal ini dikarenakan pada peraturan tentang remunerasi belum ada yang mengatur sanksi, sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan, karyawan yang kinerjanya tinggi sama perolehannya dengan yang kinerjanya tidak baik.

Budaya organisasi tidak menjadi efektif karena adanya hubungan yang tidak baik antar karyawan. Budaya organisasi di RSUD Ngudi Waluyo tidak berpengaruh terhadap Semangat Kerja para pegawai dimana tatanan sistem upaya secara bersama antara lebih dari satu orang tidak dapat terbentuk karena seringnya pergantian posisi para pegawainya, sehingga suatu hal tidak berbentuk dan hal yang bersifat pribadi tidak dapat terjalin antara pegawainya. Menurut Riche (2000) salah satu cara yang efektif untuk

menciptakan dan internalisasi budaya organisasi adalah melalui pelatihan karyawan. Pelatihan berguna untuk membagi pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan, mengkomunikasikan nilai dan perilaku yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga akan tercapai persepsi bersama yang konsisten mengenai apa yang diharapkan. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa H3 : Pengaruh positif motivasi terhadap semangat kerja di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi dapat diterima, dimana nilai probabilitas signifikan adalah sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan memberikan dorongan (motivasi) kepada pegawai, dapat meningkatkan semangat kerja dan pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Motivasi yang diberikan pimpinan RSUD Ngudi Waluyo Wlingi dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku pegawai untuk memilih jalan tertentu dalam mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham, Mochamad dan Ika (2016) dimana Variabel Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Semangat Kerja (Y) dengan koefisien  $\beta$  sebesar 0.275. Susanti, Suryadarma dan Ice (2018) mendapatkan hasil yang sama yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian Peternakan dan Kehutanan kabupaten Padang Pariaman.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa H4 : Pengaruh positif lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap semangat kerja di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi dapat diterima, dimana nilai Sig adalah  $0.000 > 0.05$ . Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai, budaya organisasi yang baik dan motivasi dari pimpinan maupun berbagai pihak, para pegawai di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi akan lebih bersemangat dalam bekerja. Keadaan yang mendukung akan menambah kenyamanan para pegawai dan kondisi kerja yang positif yang meningkatkan semangat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilham, Mochamad dan Ika (2016) melakukan penelitian dengan judul dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig.  $F < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ). Susanti, Suryadarma dan Ice (2018)

dimana dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian Peternakan dan Kehutanan kabupaten Padang Pariaman.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi
2. Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap semangat kerja di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi
4. Lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi

### **Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perlu adanya tambahan variabel bebas maupun terikat di dalam penelitian selanjutnya, sehingga dapat meningkatkan hasil penelitian dengan topik pembahasan di penelitian selanjutnya.

2. Perlu adanya teknik pengambilan data lainnya untuk memperjelas dan memberikan keberagaman hasil dalam penelitian selanjutnya.
3. Pimpinan perlu melakukan evaluasi kerja dan peraturan – peraturan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan pengaruh budaya organisasi di RSUD Ngudi Waluyo Wlingi dan dapat meningkatkan hasil kinerja sesuai dengan capaian yang diharapkan

### **Daftar Pustaka**

- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Gibson, James L et al 2006, “Organizations (Behavior, Structure, Processes),” Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Hasibuan Malayu S.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, “Manajemen Personalialia”, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta
- Saifudin Anwar, 2012, *Metodologi Penelitian*, Pustaka Pelajar, BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, 20013, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung
- Thoha, Miftah, 1983, *Perilaku Organisasi*, Rajawali, Jakarta
- Wursanto, 2010, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. BPFE, Yogyakarta.