

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai di Puskesmas Penujak Praya Barat

¹Saadah, ²Faizatul Fajariah, ³Surahman Hidayat

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM, NTB, Indonesia

¹saadah0812@gmail.com

²faizatulfajariah@gmail.com

³surahman.hidayat84@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain how the organizational culture and work environment at Penujak Praya Barat Health Center affect employee morale. All of the employees of the Penujak Praya Barat Health Center made up the study's population, while 30 Puskesmas employees served as the study's sample. This study's research method was a quantitative approach method. The multiple linear regression and the traditional assumption test are used in this associative style of research. The results of this study indicate that the work environment variable has no significant effect on morale with t -count value of $1.644 < t$ table 1.70329 and a significant value of $0.112 > 0.05$. Organizational culture has a significant effect on work morale with a t count value of $2.539 > t$ table 1.70329 and a significant value of $0.004 < 0.05$. Based on the f test that the variables of the work environment and organizational culture together have a significant effect on work morale with f count value of $8.363 > f$ table 3.35 and a significance value of $0.002 < 0.05$, at the West Penujak Praya Health Center.

Keywords: Work Environment, Organizational Culture, and Employee Morale.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Penujak Praya Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Penujak Praya Barat, dengan sampel sebanyak 30 orang pegawai Puskesmas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini berjenis asosiatif, dengan menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai t hitung $1,644 < t$ tabel $1,70329$ dan nilai sigfikansinya $0,112 > 0,05$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai t hitung $2,539 > t$ tabel $1,70329$ dan nilai sigfikansinya $0,004 < 0,05$. Berdasarkan uji F bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai f hitung $8,363 > f$ tabel $3,35$ dan nilai signifkansinya $0,002 < 0,05$, pada Puskesmas Penujak Praya Barat.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Semangat Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai apabila di dalam organisasi terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi akan terlihat dengan jelas apakah dapat mengelola sumber daya manusia yang ada menjadi lebih baik dari sebelumnya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Suciana (2019) lingkungan kerja dan budaya organisasi secara positif dan signifikan memengaruhi semangat kerja pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja bisa memengaruhi para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dan budaya organisasi merupakan faktor internal yang memengaruhi semangat kerja seorang pegawai, sehingga kinerja seseorang akan mengalami peningkatan atau mengalami penurunan kinerja.

Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Semakin baik lingkungan kerja tentunya akan mendukung terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Selain lingkungan kerja juga diperlukan budaya organisasi untuk meningkatkan semangat kerja, sehingga menghasilkan peningkatan dalam kinerjanya. Menurut Kasmir (2018:191) budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Wibowo (2018:45) mengemukakan bahwa budaya organisasi juga dapat membentuk perilaku daripada pegawai sehingga pegawai akan melakukan penyesuaian dengan pekerjaannya sehingga hasil daripada pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

Semangat karyawan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Sastrohadiwiryono (Soegihartanto, 2016:19) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Purwanto (2013:83) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan pada pekerjaannya di mana kepuasan, bekerja, dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Jadi apabila mampu meningkatkan semangat kerja karyawan, maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan akan dapat dikurangi, dan sebagainya.

Puskesmas penujuk merupakan salah satu puskesmas yang berlokasi di Lombok Tengah Kecamatan Penujak Praya Barat. Puskesmas ini adalah salah satu puskesmas yang sudah ada sejak dulu yang sudah melayani masyarakat yang sakit (pasien) dengan sangat baik, baik itu melalui alat medisnya maupun kinerja dari para karyawan. Namun karena sistem kerja yang diadakan oleh pimpinannya membuat para perawat yang bekerja sehari semalam menurunkan semangat kerjanya. Lingkungan kerja fisik di Puskesmas juga menentukan tingkat semangat untuk menyelesaikan tugas yang diemban. Kemudian hubungan antar karyawan yang merupakan suatu budaya dalam organisasi menentukan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Dengan tugas-tugas yang ada tersebut peneliti selanjutnya tertarik untuk melakukan wawancara kepada beberapa pegawai di puskesmas penujuk praya barat lombok tengah. Dari hasil wawancara tersebut peneliti mendapati beberapa fenomena yang terjadi di puskesmas tersebut berupa fenomena lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Adapun fenomena lingkungan yang terjadi di Puskesmas Penujak Praya Barat adalah suasana kerjanya yang tidak nyaman yang disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik antar pegawai, sehingga sering terjadi *miss* komunikasi. Komunikasi yang kurang baik ini misalnya kalimat-kalimat yang dapat menyinggung perasaan antar pegawai, sehingga hubungan antar pegawai menjadi berjarak yang menyebabkan hubungan kerja kurang harmonis, bahkan dalam komunikasinya menyebabkan penyampaian point yang ingin disampaikan akan menjadi bias, sehingga cenderung terjadi kesalahpahaman antar pegawai dan struktural yang menyebabkan pegawai menjadi kurang bersemangat bahkan malas untuk bekerja yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi semangat kerja para pegawai.

Fenomena budaya organisasi yang terjadi di Puskesmas Penujak Praya Barat seperti pada jam istirahat tiba biasanya banyak pegawai yang tidak segera beristirahat karena masih melayani pasien, sehingga waktu istirahat mereka berkurang yang menyebabkan mereka menambah waktu istirahat padahal waktu istirahat telah usai. Penambahan waktu istirahat ini menyebabkan pegawai ditegur oleh pihak atasan dan para pegawai dianggap lalai dalam melayani pasien berikutnya yang tak seharusnya terjadi, dan akhirnya hasil kerja yang mereka lakukan dianggap tidak maksimal. Semangat kerja dan kinerja para pegawai akhirnya mengalami penurunan akibat dari penggunaan waktu istirahat yang tidak tepat waktu dan merupakan sebuah bentuk dari budaya organisasi.

Pentingnya penelitian ini juga bertujuan untuk mengkaji ulang pendapat peneliti sebelumnya, yaitu penelitian Suciana (2019) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai teknis operasional pada PDAM Praya Lombok Tengah”. Berdasarkan uraian di atas, semangat kerja pegawai dapat diukur dengan dua faktor seperti: lingkungan kerja dan budaya organisasi, sehingga peneliti menggunakan dua faktor tersebut untuk mengukur semangat kerja pegawai Puskesmas Penujak Praya Barat Kabupaten Lombok Tengah.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan di dalam adalah penelitian asosiatif atau hubungan yang merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Siregar, 2013:15).

Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang didapatkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan puskesmas sebanyak 30 orang, di mana 30 orang karyawan ini adalah karyawan tetap di Puskesmas Penujak..

Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel juga dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga dengan pemelihan tersebut dapat diharapkan mewakili populasi. Dengan begitu, penelitian yang dilakukan hasilnya bisa dengan mudah untuk didapatkan.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus. Menurut Sugiyono (2017) pengertian dari *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini sampel yang dijadikan responden adalah seluruh anggota populasi, yaitu 30 orang karyawan Puskesmas Penujak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketetapan dan kelayakan setiap butir angket atau kuesioner yang diajukan, sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu angket atau kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor angket dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Dalam penelitian ini cara menentukan valid atau tidaknya suatu instrumen dengan membandingkan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,30$) maka instrumen dikatakan valid, dan jika sebaliknya, maka instrumen dikatakan tidak valid. Uji validitas diuji melalui uji korelasi Product moment (r_{hitung}). Berikut tabel hasil pengujian uji validitas dengan dibantu program SPSS versi 20 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	butir kuesioner	r hitung	r tabel	keterangan
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,677	0,30	Valid
2		X1.2	0,510	0,30	Valid
3		X1.3	0,844	0,30	Valid
4		X1.4	0,541	0,30	Valid
5		X1.5	0,898	0,30	Valid
6	Budaya Organisasi (X ₂)	X2.1	0,791	0,30	Valid
7		X2.2	0,702	0,30	Valid
8		X2.3	0,744	0,30	Valid
9		X2.4	0,791	0,30	Valid
10		X2.5	0,722	0,30	Valid
11		X2.6	0,791	0,30	Valid
12	Semangat Kerja (Y)	Y1.1	0,625	0,30	Valid
13		Y1.2	0,690	0,30	Valid
14		Y1.3	0,600	0,30	Valid
15		Y1.4	0,801	0,30	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 20.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas terhadap butir-butir pernyataan dari variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan semangat kerja pegawai puskesmas dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi hitung $r_{hitung} > r_{tabel}$, yaitu 0,30. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa pada butir-butir pernyataan di atas dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas hanya dilakukan terhadap 30 responden dan untuk menentukan suatu instrumen reliable atau tidak, maka bisa menggunakan batas nilai *cronbach alpha* 0,6 atau lebih. Bila reliabilitas kurang dari atau lebih kecil 0,6, maka dinyatakan tidak reliable, sedangkan reliable yang lebih besar dari 0,6, maka dinyatakan reliable. Berikut tabel hasil dari uji reliabilitas dengan dibantu program SPSS versi 20 dapat dilihat sebagai berikut:

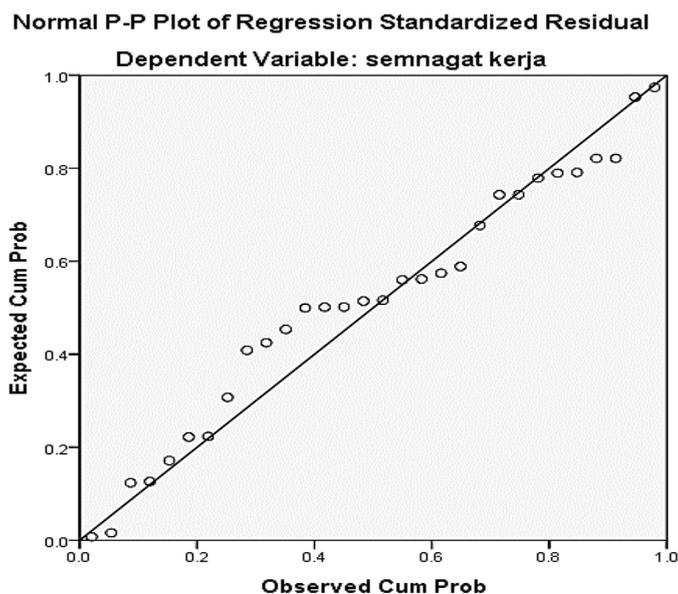
Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Cronbach's alpha yang disyaratkan	Keterangan
Lingkungan Kerja(X ₁)	0,745	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₂)	0,849	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,692	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 20.

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas menggunakan metode grafik adalah dengan memperhatikan penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila sebaran titik-titik berada disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka nilai tersebut normal.



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 20.

Gambar 1. Histogram untuk Menguji Normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadinya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan mencari besarnya nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerancinya. Jika VIF kurang dari 10 dan nilai tolerannya lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS versi 20 sebagai berikut:

Coefficients^a

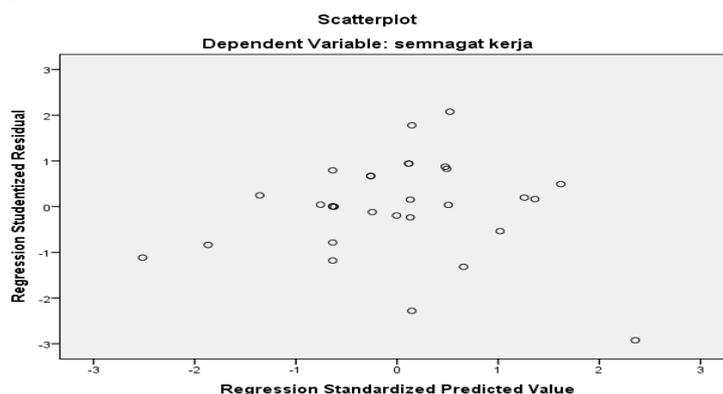
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.203	4.179		2.202	.036		
lingkungan kerja	.301	.183	.310	1.644	.112	.943	1.060
budaya organisasi	.396	.179	.602	2.539	.004	.943	1.060

a. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 20

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Satu variabel dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila angka signifikansi > 0,05 dan dilihat dari scatter-plots, apabila titik-titik pada scatter-plots menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol maupun dibagian bawah angka nol dari sumbu vertical atau Y, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 20.

Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi linier berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau negatif. Dalam penelitian ini uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Penujak Praya Barat. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.203	4.179		2.202	.036
LINGKUNGAN KERJA	.301	.183	.310	1.644	.112
BUDAYA ORGANISASI	.396	.179	.602	2.539	.004

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 20.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pada penelitian ini kriteria dalam melakukan uji t adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka artinya H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Hasil Uji t dengan Taraf 5%

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.203	4.179		2.202	.036
	LINGKUNGAN KERJA	.301	.183	.310	1.644	.112
	BUDAYA ORGANISASI	.396	.179	.602	2.539	.004

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 20.

Uji f (Uji Simultan)

Uji f bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (lingkungan kerja dan budaya organisasi) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (semangat kerja). Pengujian ini menggunakan kriteria jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka secara bersamaan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. F_{tabel} dapat dihitung dengan cara $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, maka $df_1 = 3-1 = 2$ kemudian $df_2 = 30-3 = 27$. Hal ini menyatakan bahwa f_{tabel} terdapat pada kolom 2 df pembilang dan pada kolom 27 df penyebut yaitu sebesar 3,35. Hasil dari uji f dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan) Taraf Signifikan 5%

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.664	2	65.332	8.363	.002 ^b
	Residual	184.836	27	8.846		
	Total	203.500	29			

a. Dependent Variable: semangat kerja

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, lingkungan kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 20.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi yaitu untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk memperjelas variasi pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap variabel semangat kerja (Y). Untuk melihat hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini yaitu:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.492	.324	2.61644

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 20.

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan tiga variabel, di mana variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas, sedangkan semangat kerja sebagai variabel terikat. Dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Penujak Praya Barat.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Penujak Praya Barat

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Penujak Praya Barat, maka diperoleh hasil dari analisis data yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai $t_{hitung} 1,644 < t_{tabel} 1,70329$ dan nilai sigifikansinya $0,112 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan baik antar pegawai bisa mampu meningkatkan semangat kerja pegawai dengan cara dapat berkomunikasi dengan baik terhadap sesama pegawai dan sama-sama saling menghargai dan tidak mengeluarkan kalimat-kalimat yang dapat menyinggung perasaan antar pegawai. Apabila lingkungan kerja Puskesmas Penujak semakin baik, maka tingkat semangat para pegawai akan semakin meningkat, dan apabila lingkungan kerja menurun, maka tingkat semangat kerja para pegawai juga akan menurun. Untuk itu pimpinan kepala Puskesmas Penujak Praya Barat harus tahu apa yang dianggap penting oleh pegawai dan berusaha untuk menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif agar semangat kerja para pegawai untuk melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Sandi (2016) yang berjudul "Pengaruh Gaji, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri" yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja karyawan PT Bank Jatim cabang Kediri. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja, sama-sama menggunakan regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian ini adalah populasi dan sampel.

Pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Penujak Praya Barat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Penujak Praya Barat, maka diperoleh hasil dari analisis data yang menunjukkan bahwa nilai dari variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,539 > t_{tabel} 1,70329$ dan nilai sigifikansinya $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di puskesmas Penujak Praya Barat harus mampu untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dengan cara memberikan kedisiplinan waktu seperti pada saat jam istirahat tiba, maka biasakan untuk langsung istirahat

agar tidak terjadinya penambahan waktu istirahat meski telah usai dikarenakan banyak pegawai tidak disiplin akan waktu istirahat yang telah ditentukan sebelumnya. Semangat kerja para pegawai akan mengalami penurunan akibat dari penggunaan waktu istirahat yang tidak tepat waktu dan sebaliknya hal itupun merupakan sebuah bentuk dari budaya organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jauhari (2015) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali” dengan Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan variabel semangat kerja. Perbedaan dengan penelitian ini adalah metode analisis datanya.

Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Penujak Praya Barat

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Penujak Praya Barat, maka diperoleh hasil dari analisis data uji f yang menunjukkan bahwa nilai dari f_{hitung} lebih besar dari pada f_{tabel} yaitu $8,363 > 3,35$ dan nilai signifikansinya $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (y).

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Pengaruh yang diberikan lingkungan kerja dan budaya organisasi tersebut bersifat positif. Artinya apabila semakin baik lingkungan kerja yang diberikan oleh pimpinan puskesmas, semakin disiplin waktu dan saling menghargai sesama dalam meningkatkan semangat kerja pegawai Puskesmas Penujak Praya Barat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suciana (2019) yang berjudul “pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai teknis operasional PDAM Praya Lombok Tengah” dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai teknis operasional PDAM Praya Lombok Tengah, (2) budaya organisasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai teknis operasional PDAM Praya Lombok Tengah.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan di atas dapat disimpulkan bahwa: Variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Puskesmas Penujak Praya Barat. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai Puskesmas Penujak Praya Barat. Variabel lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (Y) pegawai Puskesmas Penujak Praya Barat.

Adapun saran yang diberikan oleh peneliti antara lain: Puskesmas tetap mempertahankan pengelolaan lingkungan kerja yang baik agar semangat kerja karyawannya tetap stabil atau meningkat. Puskesmas hendaknya mempertahankan pengelolaan dan memperhatikan budaya organisasi agar semangat kerja karyawannya dapat meningkat. Jika lingkungan kerja dan budaya organisasi berjalan dan dikelola dengan baik oleh puskesmas, maka secara bersamaan dapat

meningkatkan semangat kerja karyawannya. Pada pelaksanaan penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti melakukan peningkatan jumlah sampel yang menjadi perwakilan dari populasi dalam penelitian serta melaksanakan kegiatan dari penelitian dengan memilih Puskesmas cabang lain atau yang berbeda dengan yang sudah diteliti agar dapat memberikan hasil penelitian yang jauh lebih representatif hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Jauhari, Slamet. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. *Jurnal Manajemen SDM*. Vol.9 No.2. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/1120>.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Purwanto, Ngalim. (2013). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sandi, Putri Rayining. (2017). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri. *Jurnal Simki-Economic*, 1(1). <http://simki.unpkediri.ac.id/detail/12.1.02.02.0174>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Suciana. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Teknis Operasional pada PDAM Praya Lombok Tengah*. Skripsi. Mataram: Universitas Mataram. Tidak diterbitkan.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Edisi Kedua. Depok: PT RajaGrafindo Persada.