



Artikel Penelitian

Article history:

Received 27
December, 2023
Revised 29 January,
2024
Accepted 19 February,
2024

Kata Kunci:

Insentif;
Lingkungan Kerja;
Semangat Kerja

Keywords:

Incentive;
Work environment;
Spirit at work

INDEXED IN

SINTA - Science and
Technology Index
Crossref
Google Scholar
Garba Rujukan Digital: Garuda

**CORRESPONDING
AUTHOR**

Ni Komang Tri Yundati
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Abdul Aziz
Lamadjido, AZLAM Panca
Bhakti Palu

EMAIL

nikomangtriyundati@gmail.com

OPEN ACCESS

E ISSN 2623-2022

Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Non Medis Pada Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu

The Influence of Incentives and Work Environment on Non- Medical Work Morale at Budi Agung Hospital, Palu City

Ni Komang Tri Yundati^{1*}, Mustamir², Restutanti Borman³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Abdul Aziz Lamadjido, AZLAM Panca Bhakti
Palu

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel insentif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan non medis pada rumah sakit budi agung Kota palu baik secara simultan maupun secara persial. Analisa data menggunakan Analisa regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan pemberian insentif dan lingkungan kerja mampu meningkatkan semangat kerja dengan baik. Analisis menghasilkan persamaan $Y = 0,483 + 0,345 X_1 + 0,432 X_2$ Jika Pemberian insentif (X_1) dan Lingkungan kerja (X_2) tetap, maka nilai konstanta $\alpha = 0,483$ menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan tetap sebesar 0,483 (48,3%). Bila pemberian insentif meningkat 100% maka semangat kerja 34,5%. Sedangkan bila lingkungan kerja meningkat 100% maka semangat kerja 43,2%. Adapun koefisien korelasi serempak (Multiple R) = 0,694 Pemberian insentif dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif yang sangat baik terhadap semangat kerja karyawan. Selanjutnya koefisien determinasi R Square 0,482 berarti pemberian insentif dan lingkungan kerja mempengaruhi 48,2% semangat kerja karyawan dan sisanya (52,8%) di pengaruhi variabel-variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Uji F menghasilkan nilai Fhitung sebesar 23,221 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,18 pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran table F). karena probalitas signifikan lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi menunjukkan bahwa variabel Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Abstract: The aim of this research is to analyze the influence of incentive variables and the work environment on the work morale of non-medical employees at Budi Agung Hospital, Palu City, both simultaneously and partially. Data analysis uses multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that providing incentives and the work environment can increase work morale well. The analysis produces the equation $Y = 0.483 + 0.345 X_1 + 0.432 X_2$ If incentives increase by 100%, work morale will be 34.5%. Meanwhile, if the work environment increases by 100% then work morale will be 43.2%. The simultaneous correlation coefficient (Multiple R) = 0.694 Providing incentives and the work environment have a very good positive relationship with employee morale. Furthermore, the R Square coefficient of determination of 0.482 means that providing incentives and the work environment influences 48.2% of employee morale and the remainder (52.8%) is influenced by variables not included in this research. The F test produces an Fcount value of 23,221 while the Ftabel value is 3.18 at $\alpha = 0.05$ (see attached table F). Because the significant probability is smaller than 0.05, namely $0.000 < 0.05$, it can be concluded that the regression model shows that the variables providing incentives and work environment simultaneously influence employee morale.

Jurnal Kolaboratif Sains (JKS)

Doi: 10.56338/jks.v2i1.675

Pages: 1157-1162

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan Sudarti (2020). Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan referensi dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai pelopor, pemikir, serta Perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini sumber daya manusia, rumah sakit merupakan organisasi padat SDM karena banyaknya macam profesi dan jumlah tenaga kerja yang bergerak didalamnya. Sumber daya yang ada didalamnya sebuah rumah sakit terdiri dari tenaga Kesehatan (dokter, perawat, apoteker, analis, ahli gizi fisioterapis, radiographer, perekam medis) dan juga tenaga Kesehatan (keuangan, administrasi, personalia, keamanan, dan sebagainya) Dalam rumah sakit diperlukan sebuah sistem untuk mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya salah satunya yaitu perencanaan, Perencanaan merupakan aktivitas proses penetapan apa yang ingin dicapai dan pengorganisasian sumber daya untuk mencapainya. Perencanaan sumber daya manusia meliputi jenis tenaga yang dibutuhkan dan berapa jumlah yang disesuaikan dengan lingkup pelayanan yang akan dilaksanakan. Dalam hal pengembangan SDM pada rumah sakit perlu dikembangkan secara terencana sesuai dengan pengembangan usaha agar menjadi kekuatan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Di Kota Palu terdapat beberapa rumah sakit swasta maupun negeri. Rumah Sakit Budi Agung adalah salah satu rumah sakit swasta yang melayani pelayanan kesehatan serta dapat menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Pada Rumah Rakit Budi Agung semangat kerja karyawan masih terbilang sudah cukup baik namun belum maksimal, dimana masih adanya beberapa masalah yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Adapun masalah yang ditemukan pada semangat kerja karyawan seperti kurangnya tanggung jawab kerja, kemampuan untuk bekerja sama, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Semangat kerja karyawan merupakan faktor penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan yang menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan semangat kerja optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk menentukan semangat kerja yang optimal diperlukannya pemberian insentif dan lingkungan kerja yang baik dimana kegiatan tersebut diberikan karena pada dasarnya karyawan yang bekerja terdiri dari orang-orang yang berbeda latar belakang pendidikan, status sosial ekonomi dan sebagainya yang pada akhirnya akan bekerja sama dalam lingkungan kerja yang sama. Factor yang mempengaruhi semangat kerja. Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai ditempat kerja. Tanggung jawab tahap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja. (Nitisemito dalam Septiadi 2018)

Faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah pemberian insentif. Insentif senantiasa dihubungkan dengan balas jasa atau prestasi ekstra yang melebihi suatu standar yang telah ditetapkan serta telah disetujui bersama. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik dan bersemangat untuk mendukung tujuan perusahaan. Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan upaya untuk memelihara karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Semakin tinggi dorongan untuk semangat kerja karyawan maka keberhasilan yang akan dicapai makin lebih baik

Didalam rumah sakit insentif juga penting dalam melakukan sebuah pekerjaan. Menurut Mangkunegara dalam Ruslan et al (2020) menyatakan bahwa pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan

motivasi yang tinggi dalam berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi.

METODE

Jenis penelitian yang akan dipakai dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif Verifikatif. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu jl.Maluku No.44. Waktu penelitiannya dilakukan terhitung sejak di keluarkannya surat tugas penelitian yang di keluarkan Universitas Abdul Azis Lamadjido (AZLAM) sampai dengan selesai. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN DISKUSI

Pengaruh Insentif dan lingkungan Kerja Terhadap semangat Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terlihat bahwa jika insentif dan lingkungan kerja konstan, maka semangat kerja karyawan Non Medis Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu adalah sebesar 0,484. Selain itu, nilai koefisien kolerasi simultan sebesar 0,694 menunjukkan bahwa insentif dan lingkungan kerja memiliki hubungan positif yang kuat dengan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan yang signifikan pada semangat kerja karyawan non medis Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu.

Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,461 menunjukan bahwa perubahan insentif dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi sebesar 46,1% semangat kerja, sedangkan sisanya sebesar 53,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam uji serempak diperoleh nilai F hitung sebesar 21,221 dan nilai F table pada $\alpha = 5\%$ sebesar 3,18, sehingga F hitung $>$ F table yang berarti insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa insentif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu diterima. Selanjutnya, akan dijelaskan interpretasi dari masing-masing variabel independent yang diteliti sebagai berikut:

Pengaruh Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukan bahwa jika insentif meningkat sedangkan lingkungan kerja tetap konstan, maka semangat kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu akan meningkat. Nilai t hitung variabel pemberian insentif adalah 2,744 sedangkan nilai t table pada $\alpha = 5\%$ adalah 2,008, sehingga t hitung $>$ t table. Selain itu, nilai sig t=0,008 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ ($0,008 < 0,05$). Oleh karena itu, secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu.

Dari penjelasan di atas, dapat diinterpretasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif dan semangat kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu dapat diterima.

Fregrace Meissy Purnawijaya (2019) telah melakukan penelitian yang sejalan dengan hasil penelitian ini, menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh pendapat Singodimedjo dalam Edi Sutrisno (2011:96) yang menyatakan bahwa semakin baik pemberian insentif seseorang karyawan, maka semakin tinggi hasil

kerja yang dicapai. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan perlu melakukan upaya pemberdayaan karyawan, seperti memberikan lingkungan kerja yang baik dan penetapan pemberian insentif yang tepat di perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu

Dalam persamaan Regresi berganda di atas, terlihat bahwa apabila lingkungan kerja meningkat sedangkan pemberian insentif tetap konstan, maka pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap semangat kerja karyawan akan meningkat. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah 3,432 dan nilai t table pada $\alpha = 5\%$ adalah 2,008, sehingga t hitung $>$ t table. Selain itu, nilai $sig.t$ adalah 0,001 yang lebih kecil dari $\alpha=5\%$ ($0,001 < 0,05$). Oleh karena itu, secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu.

Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fregrace Meissy Purnawijaya (2019), yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sigodimedjo dalam Edi Sutrisno (2011) "semakin baik lingkungan kerja seseorang karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja yang dicapai".

Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya untuk memberdayakan karyawan yang memberikan lingkungan kerja yang baik dan menetapkan pemberian insentif yang tepat di perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu, menurut responden masuk dalam kategori baik.

Insentif dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan non medis pada Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu.

Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu.

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Rumah Sakit Budi Agung Kota Palu.

SARAN

Nilai mean terendah pada variabel insentif dengan indikator pemberian tunjangan terhadap karyawan masih perlu menjadi perhatian khusus bagi pihak rumah sakit budi agung agar pemberian insentif sesuai dengan kemampuan rumah sakit dan peraturan pemerintah, sehingga dapat menambah semangat kerja karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.

Nilai mean terendah pada variabel lingkungan kerja dengan indikator tempat kerja jauh dari kebisingan yang di artikan bahwa agar karyawan tidak merasa terganggu pada saat sedang melakukan aktivitas dalam ruangan, hal ini menjadi suatu perhatian juga agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga karyawan mampu bekerja secara maksimal.

Nilai mean terendah pada variabel semangat kerja dengan indikator jam pulang sesuai dengan jam yang ditentukan dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan masih ada yang tingkat kedisiplinannya kurang, hal ini rumah sakit harus memberikan perhatian khusus bagi karyawan agar karyawan mampu mentaati peraturan yang ada.

Insentif dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap semangat kerja karyawan pada rumah sakit budi agung palu, hal ini harus di perhatikan dan di pertahankan agar kedepannya menjadi lebih baik.

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh pemberian insentif dan lingkungan kerja. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan yang belum di ungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas fakto-faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhianti, U., & Susanty, A.I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(3).
- Ayu, D.K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea, *Jurnal ekonomi*, 20(3), 373-382
- Deni Wahyudi Purba, B. O. B. B. Y, (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Digital Netwerk Venture Indonesia Skripsi (Doctoral dissertation, STIE MALANGKUCECWARA).
- Desi, B., Rustomo, R., & Rahayu, T. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Driver Ojek Online (Kasus Pada sherlter Mall Lippo Cikarang, Bekasi). *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 2922-2931
- Faruk, F. (2020) Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di Bagian Produksi PT. Jasa Indah Maritim. *Jurnal Mapan*, 5(1), 24-33.
- Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hefinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 9-15.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13-23.
- Linda Polii, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja PT. Prima Multi Cipta (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta).
- Mamo, S. U. S. A. N. A., Sasongko, T., & Askianto, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pemerintahan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwamna Tungadewi).
- MAULANA, I. (2021) Pengaruh Linfkungan Kerja Fisik, Semangat Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Pelangi Karoseri Tegal (Doctoral dissertation Universitas Pancasakti Tegal).
- Pairi, M. I. T. D., & Sawaji, J. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Seamangat Kerja Karyawan Pada PT. Esaputlii Prakarsa Utama Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. *Manor: Jurnal Manajemen Dan Oeganisasi Review*, 4(1), 9-19.
- Paramita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank btn (persero) cabang Bekasi. *JRMSI- Jurnal Riset Manajemen sains Indonesia*, 4(2), 257-275.
- Rahayu, F. S. (2020). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Samarinda Ilir kota Samarinda. *eJournal Pemerintah, Integr*, 8(1), 660.
- Rico, R., Adawiyah, M., Ushansyah, U., & Ibnor, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala. *Jounal on Education*, 5(4), 13228-13242.

- RIMAWAN, M. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Daerah (Polda) Sumatra Utara (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara).
- Rumengan, A. F., Sa, bul, S.A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu. *Productivity*, 4(3),339-352.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1),25-42.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. S
- Sugiyono, D. (2010). *Memahami penelitian kualitatif*.
- Suparjono, S. (2020). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Umum Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau. *Bahtera Inovasi*, 3(2), 139-149.
- Suyono, R. K., & Irawan, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada FiF Bima. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(3), 43-62.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2), 181-191.
- TRISNA, I. N.R. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Citraland Waterpark di Ubung Denpasar (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).