

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Perawat pada Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat II Udayana di Denpasar

Ni Kadek Ida Anjarsari<sup>(1)</sup>

Putu Yudy Wijaya<sup>(2)</sup>

I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
E-mail: anjars643@gmail.com

## ABSTRACT

*Health workers as Human Resources (HR) in carrying out health services in hospitals are an important resource and are much needed to achieve optimal performance. There are several things that affect employee morale, one of which is the democratic leadership style and the physical work environment. This study aims to determine the effect of democratic leadership style and physical work environment on morale. Research This research was conducted directly in the Inpatient Room of Udayana Tk II Hospital. With a total sample of 70 respondents who are all nurses in the Inpatient Room of the Tk Hospital. II Udayana. Data collection is done by observation, interviews, questionnaires, documentation and literature. This study uses saturated sampling techniques and data analysis techniques used are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, determination analysis, F test analysis (F test) and T test (T test). Results showed that democratic leadership style had a positive and significant effect on morale with a t-value of 2.999 and a significant value of 0.004, the physical work environment had a positive and significant effect on morale with a t-value of 2.349 and a significant value of 0.022.*

**Keywords:** *Democratic Leadership Style; Physical Work Environment; Spirit at work*

## ABSTRAK

Tenaga kesehatan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan sumber daya yang penting dan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ada beberapa hal yang mempengaruhi semangat kerja karyawan salah satunya gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja fisik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja. Penelitian ini dilakukan secara langsung di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk II Udayana. Dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang responden yang merupakan seluruh perawat pada Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II Udayana. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuisioner, dokumentasi dan kepustakaan. Penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh dan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, analisis F test (Uji F) dan T test (Uji T). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,999 serta nilai signifikan 0,004, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan Nilai t hitung sebesar 2,349 serta nilai signifikan 0,022.

**Kata kunci:** *Gaya. Kepimpinan Demokratis; Lingkungan Kerja. Fisik; Semangat Kerja.*

---

## Pendahuluan

Prima (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Menurut Edy (2008) lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja dikarenakan dengan tidak adanya gangguan dalam lingkungan bekerja maka karyawan akan dapat bekerja dengan baik (Ferina,2008). Lingkungan fisik suatu kantor dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan fungsinya, dan ini tampaknya juga dirasakan oleh beberapa pegawai maupun pengunjung rumah sakit. Menurut Tohardi, (2002:429) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Sebagai layaknya suatu organisasi, Rumah Sakit juga mempunyai misi sosial yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu bagi masyarakat. Rumah Sakit merupakan suatu sarana yang amat penting guna menunjang terlaksananya kesehatan untuk segala jenis lapisan masyarakat tanpa memandang status sosial. Sepanjang pengamatan yang dilakukan secara langsung di Rumah Sakit Tk. II Udayana yang merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan, terjadi beberapa fenomena. Pertama bahwa interaksi yang dirasakan belum maksimal antara atasan dengan bawahan, pemberian dukungan dari atasan kepada bawahan yang masih kurang, bila ada masalah belum dapat diselesaikan dengan cepat dan musyawarah. Kedua kurangnya pencahayaan khususnya pada malam hari serta kondisi ruangan yang tidak terlalu luas, terlihat bahwa fasilitas yang tersedia kurang ditempatkan dengan rapi dan ruangan memiliki fasilitas yang kurang lengkap, seharusnya kelengkapan lainnya bisa dikondisikan dan diletakan didalam gudang penyimpanan dan terakhir, kurang fasilitas yang memadai untuk dapat mendukung kelancaran dalam bekerja. Ketiga kurangnya jumlah perawat seperti ada perawat yang tidak masuk mendadak dan tanpa kererangan, tidak adanya tanggung jawab perawat dalam menjalankan tugas, seperti menggunakan handphone saat tindakan sedang berlangsung. Karena fasilitas bekerja yang kurang dari Rumah Sakit Tk. II Udayana, perawat melakukan pekerjaannya tidak dengan maksimal dengan alasan adanya perbedaan alat yang diterima dengan rumah sakit lainnya yang memiliki fasilitas yang jauh lebih canggih dan jauh lebih lengkap dari pada yang dimiliki Rumah Sakit Tk. II Udayana.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani, Sri (2013), Jaka Saputra (2017), Yulianto, Nasrul Hadi Purwanto (2018), I Made Mega Adi Setiawan (2019), Dana Mardya (2021), Jajang

Suhermana, Dedeh Mulyanah (2022), Asriati (2021), Mentari Aldina Sari (2019), Tambah Sudadi (2021), Diana Handayani (2018), dan I Wayan Suandana (2018) telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Berdasarkan teori dan hasil penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

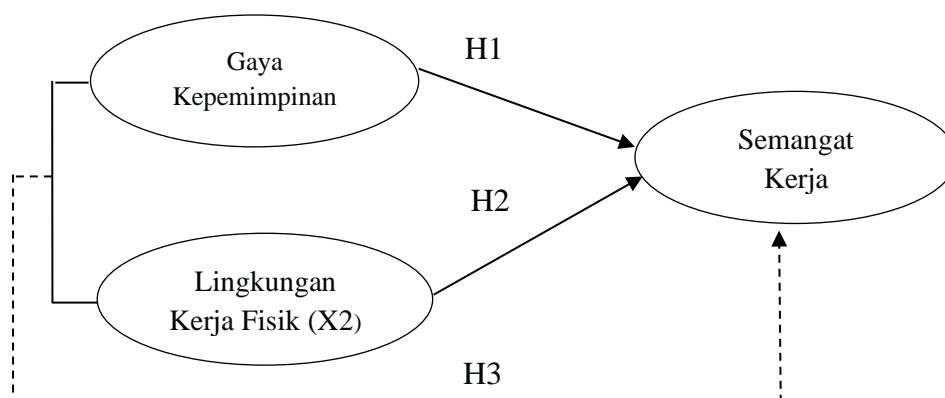
H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Perawat pada Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II Udayana Di Denpasar.

H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Perawat pada Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II Udayana Di Denpasar.

H<sub>3</sub> : Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Perawat pada Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II Udayana Di Denpasar.

## Metode Penelitian

Penelitian Penelitian ini dilakukan secara langsung di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk II Udayana. Dengan jumlah sampel sebanyak 70 orang responden yang merupakan seluruh perawat pada Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II Udayana. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuisisioner, dokumentasi dan kepustakaan. Penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh dan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, analisis F test (Uji F) dan T test (Uji T). Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji instrumen dengan penyebaran kuisioner pada 70 orang responden maka dapat dinyatakan seluruh pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja fisik, dan semangat kerja memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data dan dianggap valid. Dan hasil uji reliabilitas bahwa semua variabel telah memenuhi syarat reliabilitas data atau reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,25006291
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,068
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,187 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai Sig.(2-tailed) sebesar  $0,187 > 0,05$ . Hal itu berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal atau terdistribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	7,135	1,768		4,035	,000		
1							
Gaya							
Kepemimpinan Demokratis	,288	,096	,374	2,999	,004	,615	1,626
Lingkungan Kerja Fisik	,198	,084	,293	2,349	,022	,615	1,626

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) sebesar 0,615 dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,615 dimana

nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) variabel gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) sebesar 1,626 dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar 1,626 lebih kecil dari 10. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,212	1,128		2,847	,006
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	-,141	,061	-,343	-2,303	,439
	Lingkungan Kerja Fisik	,039	,054	,107	,720	,474

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) sebesar 0,439 > 0,05 dan variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,474 > 0,05. Berdasarkan hal tersebut maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala heteroskesdastisitas.

**Tabel 4. Uji Analisis Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,135	1,768		4,035	,000
	Gaya Kepemimpinan Demokratis	,288	,096	,374	2,999	,004
	Lingkungan Kerja Fisik	,198	,084	,293	2,349	,022

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data diolah,2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 7,135 + 0,288 X_1 + 0,198 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan demokratis terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $\beta_1 = 0,288$  serta t hitung = 2,999 dibandingkan dengan nilai t tabel = 1,96 maka ternyata nilai t hitung lebih besar

dari nilai t tabel, dan t hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Selain itu nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti secara parsial gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan demokratis maka semangat kerja juga akan meningkat. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ) perawat pada ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat II Udayana di Denpasar teruji kebenarannya.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $\beta_2 = 0,198$  serta t hitung =  $2,349$  dibandingkan dengan nilai t tabel =  $1,96$  maka ternyata nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan t hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Selain itu nilai signifikansi  $0,022 < 0,05$  menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti secara parsial lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ). Artinya jika terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik maka semangat kerja juga akan meningkat. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja ( $Y$ ) perawat pada ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat II Udayana di Denpasar teruji kebenarannya.

**Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,601 <sup>a</sup>	,361	,342	1,269

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Demokratis

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar  $0,361$ . Hal ini berarti variabel dependen semangat kerja ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) sebesar  $36,1\%$  sedangkan sisanya  $0,639$  atau  $63,9\%$  dijelaskan oleh variabel atau sebab – sebab lainnya di luar model penelitian.

**Tabel 6. Uji Signifikan Simultan (F- test)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,820	2	30,410	18,896	,000 <sup>b</sup>
	Residual	107,823	67	1,609		
	Total	168,643	69			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan Demokratis

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji signifikan simultan (f-test) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 18,896 dengan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti ada pengaruh secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja.

Secara persial pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *t-test*. Menurut Ghozali, (2011:98). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen digunakan untuk menguji hipotesis  $H_1$  dan  $H_2$  yaitu pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja.

1) Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja (Y)

Nilai t hitung sebesar 2,999 serta nilai signifikan uji t sebesar  $0,004 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

2) Pengaruh lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja (Y)

Nilai t hitung sebesar 2,349 serta nilai signifikan uji t sebesar  $0,022 < 0,05$ , dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut, (1) Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja perawat pada ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat II Udayana di Denpasar. (2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja perawat pada ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat II Udayana di Denpasar.

---

Maka dari itu saran yang dapat diberikan Diharapkan agar pimpinan perawat pada ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat II Udayana di Denpasar lebih meningkatkan tanggungjawabnya sebagai seorang pemimpin yang mampu mengawasi serta mengarahkan bawahannya ke arah yang lebih baik, sehingga mampu menciptakan semangat kerja yang baik. Dan diharapkan pihak rumah sakit lebih memperhatikan kembali lingkungan kerja fisiknya guna untuk meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik yang ada. Mengingat bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu pendorong atau penyemangat pegawai agar dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya.

### Daftar Pustaka

- Ardana, I. K. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Graha Ilmu.
- Boone, L. . dan K. (2002). *Pengantar Bisnis* (Anwar Ferdiansyah (ed.); Jilid ke-1). Erlangga.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Gava Media.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesepuluh Jilid I & II ). PT. Indeks.
- Djarwanto P.S. (2001). *Statistik Non Parametrik* (Bagian I Edisi 3). Cetakan Pertama.
- Flippo, E. (1996). *Manajemen Personalia* (Edisi 2). Erlangga.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (Edisi ke-4). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillies, D. (1989). *Manajemen Keperawatan: Suatu Pendekatan System* (Ed.2). WB Saunders Company.
- Hamalik, O. (2005). *Kurikulum Dan Pembelajaran*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, M.S.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Penerbit PT.Bumi Aksa.
- Ilyas, Y. (2000). *Perencanaan Sumber Daya PT (Teori, Metode Dan Formule)*. Pusat Kajian Ekonomi Informasi FKM-UI Depok.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2020). pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap semangat kerja Uuntuk meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit bhayangkara denpasar. *Journal of Applied Management Studies*, 15(1), 57–68.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhermana, J. (2022). Pengaruh Kompetensi Kerja, Beban Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Proklamasi Karawang. *Jurnal Bisnis & Teknologi*, 14(2019).
- Yulianto, Purwanto, N. H., & Firmansyah, R. R. (2018). Professional Di Ruang Mawar Merah Kelas Ii. *Nurse and Health: Jurnal Keperawatan*, 7(1), 13–22. <https://ejournal-kertacendekia.id/index.php/nhjk/article/view/28>