



## Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Puskesmas Kabupaten Kerinci

Awal Khairi<sup>1)</sup>, Nurfitri<sup>2)</sup>, Eka Yani<sup>3)</sup>

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh, Jambi, Indonesia

[awalkhairi@gmail.com](mailto:awalkhairi@gmail.com)<sup>1)</sup>  
[fitrinur8833@gmail.com](mailto:fitrinur8833@gmail.com)<sup>2)</sup>  
[ekayani1809@gmail.com](mailto:ekayani1809@gmail.com)<sup>3)</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh komunikasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas di Kabupaten Kerinci. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Puskesmas di Kabupaten Kerinci. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 127 Responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik cluster sampling dan stratified. Data dikumpulkan melalui angket yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu dan juga uji empirik item di lapangan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini telah menemukan signifikan pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai pada Puskemas di Kabupaten Kerinci. Hal ini berarti semakin meningkat komunikasi dan lingkungan kerja fisik maka akan meningkat pula semangat kerja pegawai.

**Kata kunci:** Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Semangat Kerja

### Abstract

*This study aims to reveal the influence of communication, The physical work environment and its impact on employee morale at Community Health Centres in Kerinci Regency. This study utilised quantitative methods. The population of this study was all employees working at community health centres in Kerinci Regency. The sample size for this study was 127 respondents. The data collection technique used in this study was cluster sampling and stratified sampling. The data was collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability beforehand, as well as empirical testing of items in the field. The data analysis technique used is multiple regression. This study found that communication and the physical work environment have a significant effect on the morale of employees at community health centres in Kerinci Regency. This means that the more communication and the physical work environment improve, the more employee morale will increase.*

**Key words:** Communication, Physical Work Environment and Work Ethic.

### PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah secara konsisten melakukan pekerjaan untuk melayani masyarakat. Salah satu keluhan yang sering disampaikan oleh masyarakat terhadap aparatur pemerintah adalah selain menjadi sangat sulit karena birokrasi yang kaku, perilaku oknum yang kadang-kadang tidak ramah, dan semangat kerja pegawai dalam memberikan pelayanan, hal ini terlihat dari kedisiplinan yang rendah, ketidaksediaan



pegawai untuk berkerja sama dengan rekan kerja, kerja sama dapat dilihat dari ketidak sedian untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Rendahnya semangat kerja pelayanan akan membangun citra buruk pada Puskesmas, dimana pasien yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekan-rekannya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi semangat kerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai plus bagi Puskesmas, dalam hal ini pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas.

Puskesmas di Kabupaten Kerinci adalah salah satu sarana kesehatan. Untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal yang memuaskan bagi pasien melalui upaya kesehatan perlu adanya pelayanan yang baik yang diberikan oleh pegawai, oleh sebab itu dituntut semangat kerja yang tinggi dari pegawai. Semangat kerja dalam memberikan pelayanan pada Puskesmas di Kabupaten Kerinci masih belum sesuai dengan keinginan dan harapan masyarakat, karena masih sering terdengar keluhan pasien bahwa pegawai Puskesmas yang lambat, Pasien sering menunggu lama untuk dilayani oleh pegawai saat menerima layanan. Hal ini mengindikasikan kedisiplinan pegawai, yang merupakan bagian dari semangat kerja yang masih rendah.

Semangat kerja tinggi harus dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintahan agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan maksimal, untuk itu sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu dipelihara agar kinerja organisasi dapat meningkat dan terjaga dengan baik. Menurut Rusdyanti dan Kusumayadi (2023). Studi baru menunjukkan bahwa komunikasi memengaruhi semangat kerja pegawai di kantor camat secara signifikan. Mereka juga menyatakan bahwa komunikasi adalah faktor penting dalam menjelaskan semangat kerja.

Berdasarkan hasil dari wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai Puskesmas yang di Kabupaten Kerinci pada tanggal 15-16 September 2025, komunikasi antar pegawai dengan pegawai yang lainnya masih kurang harmonis hubungannya, bisa dikatakan komunikasi yang dilakukan antar sesama pegawai kurang baik, adanya kelompok-kelompok yang berbeda pandangan, sehingga mempengaruhi didalam proses kerja. Selain itu, salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh besar dalam tingkat semangat kerja pegawai. Organisasi agar dapat mencapai tahap produktivitas pekerja yang tinggi, perlu memastikan bahwa lingkungan kerja fisik sudah mendukung para karyawan (Leblebici, 2019). Selain itu, Davis & Newstrom (2021) menjelaskan dalam teori perilaku organisasi bahwa lingkungan kerja fisik yang buruk meningkatkan stres kerja dan ketegangan emosional. Pada akhirnya, ini berdampak negatif pada semangat dan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik yang baik dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja. Kondisi lingkungan kerja kantor seperti kelengkapan alat penunjang pekerjaan, fasilitas kerja yang nyaman, keamanan yang terjamin dan rekan kerja yang dapat bekerja sama dengan baik dapat membuat karyawan bekerja sungguh-sungguh dan pekerjaan akan selesai sesuai dengan rencana. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di beberapa Puskesmas di Kabupaten Kerinci tahun 2025, kondisi lingkungan kerja fisik di beberapa Puskesmas terlihat cukup nyaman akan tetapi masih ada yang belum sesuai harapan bagi pegawai, hal tersebut dilihat dari masih kurangnya fasilitas pendukung pekerjaan seperti peralatan, kondisi ruangan yang kurang memadai karena pengap dan redup. Kondisi lingkungan kurang kondusif juga dapat dilihat dari seringnya terjadi banjir dikarenakan ada puskesmas bersebelahan langsung dengan sungai, sehingga apabila terjadi hujan lebat maka puskesmas akan kebanjiran, seperti diketahui Kerinci curah hujannya sangat tinggi, jadi puskesmas sudah menjadi langganan banjir dimusim hujan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Kerinci, terhadap 5 Puskesmas di Kabupaten Kerinci. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Puskesmas di Kabupaten Kerinci yang berjumlah 720 orang, Sampel dalam penelitian ini



berjumlah 127 Responden, Penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) sebagai metode pengumpulan data. variabel independent yaitu Komunikasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) dan satu variabel dependent yaitu Semangat Kerja (Y).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial, uji T parsial dilakukan. Sedangkan uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent dalam penelitian ini mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen.

Adapun Indikator Komunikasi menurut Robbins dan Judge (2020) dan Men dan Bowen (2021), metrik komunikasi yang efektif termasuk kejelasan, kelengkapan, kepadatan, dan kebenaran informasi. Komunikasi yang memenuhi metrik ini berkontribusi pada peningkatan semangat kerja staf/pegawai.

Indikator mengukur lingkungan kerja fisik. Sedarmayanti (2020:26) diantaranya, Pencahayaan di ruang, Sirkulasi udara di ruang kerja, Kebisingan, Penggunaan warna dan Fasilitas.

Menurut Robbins dan Judge (2020) dan Armstrong dan Taylor (2020), semangat kerja dapat diukur melalui absensi, kerja sama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung hadir, bekerja sama, merasa puas dengan pekerjaannya, dan mematuhi aturan organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji persamaan regresi dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen terhadap variabel eksogen secara bersama-sama sehingga analisis persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

Analisis Varians Regresi Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ),  
Dan Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ),  
Terhadap Semangat Kerja (Y)  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	77.562	3	25.854	7.868	.000 <sup>a</sup>
Residual	404.201	123	3.286		
Total	481.764	126			

a. Predictors: (Constant), LingkunganFisik, Komunikasi

b. Dependent Variable: SemangatKerja

Sumber: Olahan Data Primer tahun 2025.

Berdasarkan Analisis persamaan regresi tentang pengaruh variabel komunikasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), terhadap variabel semangat kerja pegawai (Y) dalam tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan persamaan regresi  $X_1$ , dan  $X_2$  terhadap Y adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi ( $X_1$ ), dan lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai (Y) secara bersama-sama. Berdasarkan analisis pengaruh komunikasi ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja pegawai (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,043$  dengan sign  $0,043 < 0,05$  dengan demikian hipotesis diterima, Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung komunikasi ( $X_1$ ) terhadap semangat kerja pegawai (Y). Demikian pula berdasarkan analisis pengaruh lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja pegawai (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,008$ , pada sign  $= 0,047 < 0,05$  dengan demikian hipotesis diterima. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) terhadap semangat kerja (Y).



Setelah didapatkan hasil penelitian dan dilakukan uji persamaan regresi, maka selanjutnya peneliti mencoba memaparkan pembahasan temuan hasil penelitian tersebut. Hasil penelitian ini dibahas sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Semangat Kerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwa komunikasi berpengaruh langsung terhadap semangat kerja pegawai puskesmas. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai puskesmas di Kabupaten Kerinci dan mampu mempengaruhi semangat kerja pegawai puskesmas secara signifikan. Dengan kata lain semakin baik komunikasi yang dimiliki oleh sesama pegawai puskesmas di Kabupaten Kerinci, maka semakin tinggi semangat kerja pegawai puskesmas, dan sebaliknya jika komunikasi sesama pegawai puskesmas tidak baik maka semangat kerja akan menurun.

Hal ini juga diperkuat dengan pendapat Hasibuan (2007: 19) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan. Berdasarkan pendapat Hasibuan yang menyatakan komunikasi salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam organisasi, komunikasi sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai karena komunikasi mendorong seseorang untuk berkerja secara total.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh langsung terhadap semangat kerja pagawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai puskesmas di Kabupaten Kerinci dan mampu mempengaruhi semangat kerja secara signifikan. Dengan kata lain Semakin baik bahwa lingkungan kerja fisik yang pada kantor maka semangat kerja pegawai puskesmas akan semakin baik dan sebaliknya jika lingkungan kerja fisik pada kantor kurang baik dan kurang memenuhi harapan maka semangat kerja pegawai pada puskesmas di Kebupaten Kerinci akan menurun.

3. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Pegawai Saat yang sama, komunikasi dan lingkungan kerja fisik sangat memengaruhi semangat pekerja secara Bersama- sama. Hasilnya menunjukkan bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai puskesmas di Kabupaten Kerinci dan mampu mempengaruhi secara signifikan. Dengan kata lain Semakin baik komunikasi dan lingkungan kerja fisik yang pada kantor maka semangat kerja pegawai puskesmas akan semakin baik dan sebaliknya jika komunikasi lingkungan kerja fisik kurang baik dan kurang memenuhi harapan maka semangat kerja pegawai pada puskesmas di Kebupaten Kerinci akan menurun.

Hasil penelitian dapat dipahami dalam konteks sosiologi masyarakat Kerinci dan budaya kerja instansi pemerintah karena fakta bahwa komunikasi dan lingkungan kerja fisik sangat memengaruhi semangat kerja pegawai. Menghormati orang tua, menjaga keharmonisan, dan menghindari konflik adalah nilai sosial yang kuat di Kerinci. Dalam lingkungan kerja Puskesmas, standar ini diterapkan, sehingga karyawan cenderung menghindari kritik atau perbedaan pendapat secara langsung, terutama kepada atasan atau rekan kerja yang lebih senior. Akibatnya, komunikasi berlangsung secara formal dan tidak sepenuhnya terbuka, yang menyebabkan interaksi kerja yang buruk meskipun komunikasi tetap berjalan secara struktural.

Komunikasi biasanya dilakukan secara prosedural dan hierarkis di tempat kerja pemerintah. Sementara ruang untuk diskusi dan umpan balik masih terbatas, instruksi lebih sering diberikan secara top-down. Dengan pola komunikasi seperti ini, pegawai lebih fokus pada mengikuti perintah daripada bekerja sama. Akibatnya, semangat kerja tidak hanya dipengaruhi oleh adanya komunikasi, tetapi juga kualitas komunikasi itu sendiri.

Selain itu, dinamika sosial di tempat kerja diperburuk oleh kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai, seperti ruang kerja yang pengap dan Puskesmas yang rawan banjir. Secara sosiologis, cara seseorang berinteraksi dengan orang lain dipengaruhi oleh stres dan kelelahan



yang disebabkan oleh ketidaknyamanan fisik. Dalam situasi seperti ini, karyawan menjadi lebih sensitif dan dapat terjadi kesalahpahaman saat berkomunikasi. Oleh karena itu, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa interaksi kompleks antara nilai budaya lokal, cara birokrasi pemerintahan, dan kondisi lingkungan tempat kerja pegawai Puskesmas Kabupaten Kerinci memengaruhi semangat kerja mereka.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai puskesmas di Kabupaten Kerinci. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh komunikasi terhadap semangat kerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,033856 atau 3,33 % dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,030976 atau 3,09 % dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
3. Terdapat pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai secara signifikan, dengan nilai sig 0,000.

Peneliti memiliki beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal ini, antara lain:

1. Untuk menghasilkan motivasi kerja yang tinggi serta semangat kerja pegawai yang baik, maka Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci maupun Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci hendaknya memperhatikan komunikasi dan lingkungan kerja fisik karena secara teori maupun hasil uji hipotesis yang peneliti lakukan terbukti dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai dan semangat kerja pegawai dalam berkerja. Untuk memastikan bahwa operasional pegawai dapat dilakukan saat banjir, prioritaskan peningkatan lantai, perbaikan drainase, dan ruang kerja darurat. Standar Minimal Lingkungan Kerja Fisik, Tetapkan persyaratan untuk tata ruang, kebersihan, pencahayaan, dan ventilasi di seluruh Puskesmas. Susun Standar Operasional Prosedur (SOP) komunikasi untuk memastikan informasi pimpinan tersampaikan jelas dan seragam ke seluruh pegawai.
2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan yang berkenaan dengan generalisasi teori dengan menambah keikutsertaan pegawai puskesmas yang lebih banyak jumlahnya, serta dapat meneliti faktor-faktor lain seperti kompensasi, kepemimpinan, tingkat pendidikan, latar belakang, iklim kerja, budaya kerja yang dapat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai yang belum peneliti teliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Djatmiko, Yayat Hayati. 2004. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



Leblebici, Demet.2012. *Workplace Quality's Effect on Employee Productivity: An Analysis of a Turkish Bank.*1(1):pp:38-49.

Listianto, Tony dan Bambang Setiaji 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 5 Oktober 2017.

Luthan, Fred. 2011. *Organizational Behavior.Twelfth Edition.* NY : McGraw-Hill/Irwin Lewis, 2004, *Kinerja organisasi* : Yogyakarta :UGM

Listianto, Tony dan Bambang Setiaji 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). <http://www.damandiri.or.id>.Diakses Tanggal 15 Oktober 2017.

Novianingsih, Diah. 2013. Hubungan Pengawasan Pimpinan dengan Semangat Kerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Sumatera Barat.*Jurnal Administrasi Pendidikan.*

Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi.* Edisi Kelima. jakarta: Erlangga

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Yahyo, Handoyo Djoko, dan Reni Shinta Dewi.2013. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Karyawan. Diponegoro *Journal of Social and Politic.* Hal 1-2.