

PENDAHULUAN

Indonesia sedang menghadapi suatu pandemi yang menjadi ancaman bagi kehidupan masyarakat, yaitu pandemi Covid-19. Sejak diumumkan pada Maret 2020, Covid-19 tak kunjung bisa dituntaskan. Lonjakan kasus Covid-19 yang terus meningkat drastis mengakibatkan pemerintah melakukan inisiatif untuk membangun rumah sakit darurat guna menangani pasien karena terjadi keterbatasan ruang (Wicaksono, 2020). Dengan angka kasus positif yang semakin meningkat, tentunya membuat para tenaga kesehatan maupun karyawan rumah sakit merasa kewalahan karena harus berkerja lebih ekstra. Tidak sedikit juga tenaga kesehatan yang gugur saat menjalankan tugasnya. Menurut informasi dari Ikatan Dokter Indonesia (IDI) dalam Arnani (2021), Indonesia termasuk dalam negara yang memuncaki angka kematian tenaga kesehatan tertinggi di Asia dan tiga besar di dunia. Tenaga kesehatan tentunya menjadi sumber daya manusia yang memiliki peran terbesar dalam sebuah rumah sakit.

Faktor yang memiliki pengaruh dalam sebuah perusahaan jasa seperti RSUD Santa Maria adalah sumber daya manusia, hal ini dikarenakan keberhasilan dari suatu perusahaan ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya. Tujuan perusahaan tidak bisa dicapai hanya dengan sarana dan prasarana yang memadai saja. Namun, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik, sehingga mampu menciptakan tuntutan perusahaan dan kebutuhan karyawan yang seimbang (Astuti & Sulistyono, 2018). Kebutuhan para karyawan terkhususnya tenaga kesehatan yang sangat nampak adalah kondisi lingkungan kerja yang baik, sehingga karyawan mampu mengerjakan tugas dan pelayanannya dengan optimal.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat harus diciptakan oleh perusahaan agar para karyawan dan juga tenaga kesehatan tetap merasa aman meski harus bekerja ditengah ancaman virus Covid-19. Akibat munculnya pandemi Covid-19 menyebabkan perubahan suasana lingkungan kerja di RSUD Santa Maria, seperti penggunaan APD (Alat Pelindung Diri) yang lengkap bagi tenaga kesehatan, wajib menggunakan masker untuk para karyawan lain. Melonjaknya kasus Covid-19 juga menuntut tenaga kesehatan untuk bekerja secara lebih cepat serta lebih waspada untuk menangani setiap pasien.

Menurut Chandra (2018), semangat kerja karyawan dipengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja. Semangat kerja merupakan sikap senang individu saat melakukan pekerjaannya, sehingga individu giat, cepat dan bertanggungjawab dalam tugasnya (Pasaribu, 2017). Keberhasilan perusahaan juga bergantung pada semangat kerja para karyawan, karena semangat kerja yang rendah mengarah pada tingkat *turnover* yang tinggi (Kamal et al., 2018).

Situasi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dan tentunya membuat karyawan bersemangat melakukan tugasnya. Karyawan yang mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja, akan bisa menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu cepat, melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab serta menimbulkan rasa senang bagi karyawan untuk mengerjakan tugasnya (Sudibya & Sudharma, 2017). Kondisi fisik lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat semangat para karyawan, seperti cukupnya penerangan, sirkulasi udara yang baik, fasilitas kerja yang memadai, dan lain sebagainya. Menurut Duha et al. (2021), lingkungan kerja yang baik dapat mendorong dan menunjang pekerjaan karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman saat bekerja dan para karyawan bisa melakukan tugasnya secara optimal serta dapat menciptakan semangat kerja karyawan.

Kemunculan pandemi Covid-19 ini tentunya merubah kondisi lingkungan kerja, terkhususnya di rumah sakit. Semua karyawan dan tenaga kesehatan harus bisa bertahan di tengah lingkungan kerja yang dipenuhi ketakutan akan penularan virus ini. Tentunya bukan hal yang mudah untuk bertahan, para tenaga medis dihadapkan dengan perubahan cepat dan situasi yang darurat. Dengan kondisi dan lingkungan kerja yang seperti ini, *personal resilience* atau ketahanan diri tenaga kesehatan merupakan salah satu tameng positif yang dapat membantu meringankan efek stres para tenaga kesehatan (Jung & Park, 2021).

Bagi tenaga kesehatan, *personal resilience* digambarkan sebagai kemampuan berimprovisasi mengembangkan solusi untuk masalah tak terduga, sehingga tetap bisa merawat pasien meskipun ada hambatan (Rangachari & Woods, 2020). Individu dengan *personal resilience* yang tinggi cenderung tidak mudah khawatir, sebaliknya individu dengan ketahanan diri rendah lebih mudah merasa khawatir (Fleuren et al., 2021). Individu yang tidak mudah khawatir akan lebih merasa yakin dan percaya diri terhadap apa yang dikerjakan. Menurut Saragih & Wahyuni (2019), tingkat semangat kerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh perasaan penuh percaya diri.

Rumah Sakit Santa Maria memiliki tugas untuk memberikan pelayanan terbaik dengan berlandaskan cinta kasih bagi seluruh lapisan masyarakat. Rumah sakit rujukan untuk menangani pasien positif Covid-19 yang ditunjuk Pemerintah Kabupaten Pematang Jaya ada tiga, salah satunya adalah Rumah Sakit Santa Maria (Yandip, 2021). Pemilihan Rumah Sakit Santa Maria dalam penelitian ini karena pandemi Covid-19 membuat para karyawan tidak bisa melakukan hal yang dulu bisa dilakukan di lingkungan kerja. Virus Covid-19 bisa menular melalui sentuhan, jadi tidak ada lagi jabat tangan atau bersentuhan secara langsung antar karyawan. Selain melalui sentuhan, virus ini juga menyebar melalui udara atau *droplet*, untuk itu diharuskan para karyawan maupun pengunjung rumah sakit menggunakan masker yang

menutupi hidung, mulut serta dagu. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pihak HRD (*Human Resource Development*) Rumah Sakit Santa Maria, pandemi Covid-19 juga membatasi interaksi manusia yang membuat hilangnya kegiatan *gathering* maupun pelatihan secara langsung, berkurangnya makan bersama saat jam istirahat, sehingga canda tawa antar karyawan juga mulai berkurang. Disisi lain, terdapat beberapa ruang perawat yang belum memiliki sirkulasi udara yang baik terutama di gedung lama, seperti minimnya ventilasi udara maupun tidak adanya *Air Conditioner* (AC). Selain itu, penerangan di lorong-lorong rumah sakit ketika malam hari cenderung kurang. Saat ini lingkungan kerja sudah terdapat *lift*, *Air Conditioner* (AC) *Central* di gedung baru, serta tempat parkir yang lebih luas. Hasil wawancara dengan beberapa perawat menunjukkan bahwa terjadinya keterlambatan datang perawat di satu *shift* membuat pekerjaan di *shift* tersebut tidak terselesaikan, sehingga perawat *shift* selanjutnya yang harus mengerjakan tugas tersebut. Dengan adanya penambahan tugas tersebut membuat semangat kerja menurun. *Personal resilience* tenaga medis juga diduga terganggu ketika harus berhadapan dengan pasien yang terpapar virus Covid-19, karena membutuhkan banyak tenaga kesehatan dan juga fasilitas yang memadai. Selain itu, akibat adanya pandemi Covid-19, tak jarang juga ada *complain* dari keluarga pasien Covid-19 yang menginginkan pasien segera pulang padahal pasien belum sembuh total.

Penelitian Jufri (2020), Kusuma et al. (2021) serta Khakim & Rachman, (2020), menunjukkan hasil yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manihuruk & Tirtayasa (2020), Rozi (2021) dan Basa et al. (2019), dimana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Berdasarkan penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian, maka penelitian ini menguji ulang hasil inkonsistensi penelitian terdahulu dan menambahkan variabel *personal resilience*. Tidak banyak penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh *personal resilience* terhadap semangat kerja, tetapi mengindikasikan bahwa *personal resilience* mampu membangkitkan semangat kerja individu. Menurut Ramadhani et al. (2021), Anwar (2018) *personal resilience* mampu membangkitkan perasaan optimis terlebih ditengah situasi pandemi Covid-19 yang harus dilewati dengan kekuatan positif. Oleh karena itu, *personal resilience* diduga berpengaruh terhadap semangat kerja.

Dari penjelasan di atas, didapatkan persoalan penelitian: 1) Apakah lingkungan kerja dan *personal resilience* memiliki pengaruh terhadap semangat kerja? Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan *personal resilience* terhadap semangat kerja. Selain itu, penelitian ini memiliki manfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya untuk dijadikan referensi, menambah wawasan serta sumbangan pikiran untuk dapat dikembangkan

dan membantu Rumah Sakit Santa Maria untuk mengevaluasi dan meningkatkan semangat kerja dan *personal resilience* karyawannya.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Semangat Kerja

Menurut Rozi (2021) semangat kerja adalah kebutuhan dari dalam seseorang untuk membantu dirinya bekerja secara cepat dan baik bagi organisasi, dimana kondisi kerja yang cepat dan baik adalah awal dari efisiensi representatif. Sedangkan menurut Nurmansyah (2011) semangat kerja pada dasarnya merupakan suatu keadaan dimana individu melakukan tugasnya secara bergairah, sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat terselesaikan dengan baik dan sesuai apa yang ditugaskan. Menurutnya, semangat kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan sekitar pekerja itu sendiri. Ketika lingkungan kerja menunjang, maka semangat kerja cenderung meningkat.

Menurut Busro (2018) semangat kerja merupakan suatu suasana kerja dalam perusahaan yang dapat memunculkan gairah individu untuk mengerjakan setiap pekerjaannya dan juga karyawan akan terdorong untuk dapat bekerja secara lebih produktif serta lebih baik. Sementara menurut Winarno & Andjarwati (2019) semangat kerja penting dimiliki pada tiap individu supaya kinerjanya tidak menurun dan sebaiknya tiap perusahaan harus mengupayakan cara bagaimana semangat kerja para karyawannya bisa terjaga dan cenderung meningkat. Semangat kerja yang seperti ini tentunya akan merangsang setiap individu untuk tidak ketinggalan zaman dengan cara terus berkarya, berkeaktifitas dan selalu semangat untuk berinovasi.

Chandra (2018) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan sikap yang ditunjukkan setiap karyawan untuk bekerjasama dalam melakukan tugas dengan penuh rasa giat, sehingga apa yang dikerjakan dapat sesuai dan tepat waktu. Tidak jauh beda dengan pernyataan Nitisemito (2015) yang mengatakan semangat kerja adalah kondisi di dalam diri individu yang dapat membuat dirinya semakin giat, sehingga mampu menyelesaikan tugasnya lebih awal. Selanjutnya, karyawan dengan rasa semangat kerja besar akan memiliki rasa kesediaan guna membantu dan bekerjasama dengan rekan kerja lain. Menurut beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suatu sikap maupun respon individu yang menunjukkan adanya gairah kerja, sehingga tugas dan tanggung jawab pekerjaan bisa selesai dengan tepat.

Penelitian ini menggunakan definisi Nitisemito (2015) yang menyebutkan ada 4 dimensi semangat kerja: 1) Kerjasama, kesediaan individu untuk bekerjasama serta membantu

rekan kerja untuk menyelesaikan tugas yang dipercayakan. 2) Tingkat absensi, secara umum perusahaan selalu menginginkan setiap karyawan untuk hadir dengan tepat waktu, agar tidak ada pekerjaan yang tertunda dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditargetkan. 3) Kedisiplinan, adalah sebuah sikap serta perilaku yang ada dalam diri individu, dengan adanya kedisiplinan maka karyawan akan mematuhi setiap peraturan perusahaan baik yang tersurat maupun tidak. 4) Kegelisahan, karyawan yang merasa gelisah saat bekerja cenderung memiliki semangat kerja yang rendah. Kegelisahan karyawan bisa dilihat melalui ketidaktenangan saat bekerja, keluhan, dan lain sebagainya.

Lingkungan Kerja

Hasanudin et al. (2021) mengatakan lingkungan kerja adalah segala hal yang dapat menunjang pekerjaan bagi karyawan. Setiap perusahaan harus bisa menyediakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja dan dimaksimalkan, sehingga memiliki pengaruh baik pada semangat kerja para karyawan. Sedangkan menurut Khakim & Rachman (2020) lingkungan kerja adalah semua hal yang tersedia disekeliling karyawan yang dapat mempengaruhi individu untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Sumantri (2016) lingkungan kerja memiliki peran vital untuk para karyawan, karena didapati mempunyai pengaruh baik langsung ataupun tidak terhadap karyawan. Lingkungan kerja adalah sebuah kondisi dimana karyawan bisa menjalankan sebuah pekerjaan atau kegiatan secara baik, aman serta nyaman. Sementara menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang ada disekeliling karyawan yang berpengaruh secara langsung terhadap pekerjaan. Karyawan bisa melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, apabila didukung oleh keadaan lingkungan kerja yang baik. Dengan mewujudkan kondisi lingkungan kerja yang baik, tentunya mampu memberikan semangat kerja bagi para karyawannya. Menurut beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja yaitu seluruh kondisi di dekat karyawan yang dapat membantu karyawan untuk memaksimalkan pekerjaannya.

Penelitian ini menggunakan definisi Sedarmayanti (2018) yang menyebutkan bahwa dimensi lingkungan kerja ada dua, yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari: 1) Fasilitas kerja, adanya fasilitas kerja yang memadai tentunya akan bisa menunjang setiap pekerjaan agar mempunyai *output* yang maksimal. 2) Penerangan cahaya, salah satu yang dapat menghambat pekerjaan yaitu penerangan yang kurang. Oleh sebab itu, penerangan di tempat kerja harus diperhatikan agar dapat mempermudah pekerjaan karyawan. 3) Suhu di tempat kerja, setiap tingkatan suhu dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, sehingga jika suhu yang

dirasakan tidak sesuai pada kondisi tubuh, tentunya akan membuat karyawan merasa tidak nyaman. 4) Kebisingan, setiap pekerjaan tentunya membutuhkan tingkat konsentrasi yang baik, sehingga kebisingan di tempat kerja seharusnya diminimalkan agar konsentrasi karyawan tidak terganggu. 5) Kebersihan, tempat kerja yang bersih tentunya akan menciptakan rasa nyaman bagi karyawan, sehingga dapat memengaruhi semangat kerja dan efektivitas pekerjaan.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi: 1) Hubungan antara karyawan dengan pimpinan, dimana hubungan yang terjalin baik tentunya akan memberikan rasa nyaman saat bekerja bagi karyawan maupun pimpinan. 2) Hubungan antar sesama karyawan, tentunya dalam setiap pekerjaan membutuhkan kerjasama yang baik. Kerjasama yang baik antar sesama karyawan tentunya akan mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Personal Resilience

Luthans et al. (2007) mendefinisikan *personal resilience* sebagai suatu bentuk kemampuan untuk berbalik atau bangkit kembali dari situasi sulit untuk bisa mengarah pada kemajuan dan optimis untuk menghadapi masa depan. Sedangkan menurut Shatte et al. (2017) *personal resilience* merupakan kemampuan dari setiap individu untuk mengatasi perubahan yang ada meskipun terdapat konsekuensi tertentu. *Personal resilience* mampu memperkuat individu untuk bisa beradaptasi dengan keadaan baru yang muncul dalam kehidupan seseorang.

Menurut Yilmaz (2017) *personal resilience* merupakan salah satu faktor yang diperlukan individu untuk bisa memproteksi diri dan bangkit dari kesulitan serta masalah-masalah yang dihadapi, seperti kelelahan emosi serta ketidakpuasan kerja. Dimana resiliensi tersebut dapat berkembang ketika individu mengalami tekanan terus-menerus. Sementara itu Ramadhani et al. (2021) mendefinisikan *personal resilience* adalah salah satu pilar ketahanan diri yang dapat membantu individu untuk membangkitkan rasa optimis dan sadar bahwa manusia membutuhkan individu lain karena pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial. Dapat disimpulkan bahwa *personal resilience* adalah suatu bentuk ketahanan diri individu dalam mengatasi dan bangkit dari setiap kesulitan maupun masalah, sehingga dapat menjadi individu yang bisa beradaptasi dengan lingkungan baru.

Penelitian ini menggunakan definisi Luthans et al. (2007) yang menyebutkan 4 dimensi, yaitu: 1) Mampu mengatasi stress, individu yang resilien tentunya mampu beradaptasi dengan keadaan baru, sehingga bisa mengatasi stress di masa lalunya. 2) bersikap realistis, menghadapi suatu kondisi dengan sikap realistis tentunya akan menjadikan individu memiliki resiliensi yang baik. 3) Optimis, individu yang optimis akan selalu berpikir positif dan dapat mengatasi masalahnya. 4) Mengekspresikan pikiran dan perasaan, manusia yang resilien akan lebih

nyaman dan berani untuk mengekspresikan apa yang ada dipikiran dan apa yang mereka rasakan tanpa merasa ada tekanan.

Pengembangan Hipotesis

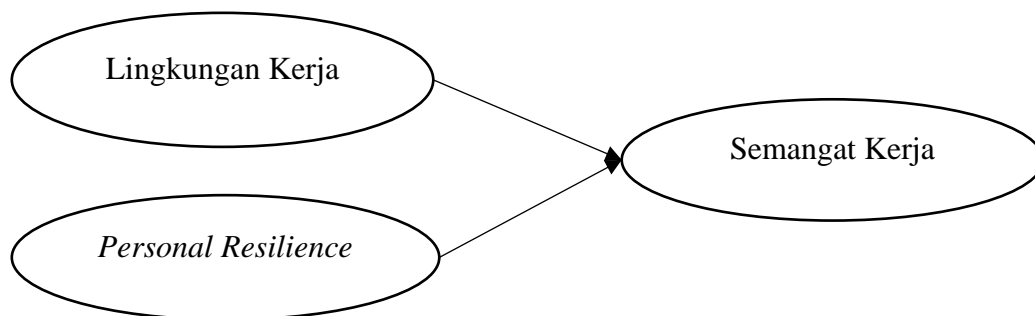
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Personal Resilience terhadap Semangat Kerja

Dalam beberapa penelitian ditunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap semangat kerja, didukung oleh penelitian Jufri et al. (2020) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja memengaruhi semangat kerja secara signifikan. Sama seperti penelitian Kusuma et al. (2021) serta Khakim & Rachman (2020) mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Pernyataan yang sama juga diungkapkan oleh Murtisaputra & Ratnasari (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian Setiawan (2018) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap semangat kerja.

Menurut Ramadhani et al. (2021) *personal resilience* mampu membangkitkan perasaan optimis terlebih ditengah situasi pandemi Covid-19 yang harus dilewati dengan kekuatan positif. Pada penelitian Anwar (2018) juga mengatakan bahwa individu yang mempunyai *personal resilience* adalah individu yang optimis, dimana mereka masih memiliki harapan serta semangat dimasa depan dan optimis bahwa semua masalah bisa teratasi. Penelitian yang dilakukan oleh Turner (2014) mengatakan bahwa perawat dengan tingkat *personal resilience* tinggi akan cenderung memiliki kondisi yang prima dan semangat saat bekerja. Oleh karena itu, hipotesis yang terbentuk dalam penelitian ini:

H₁: Lingkungan Kerja dan *Personal Resilience* berpengaruh terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan pengembangan hipotesis di atas ditunjukkan adanya hubungan variabel semangat kerja, lingkungan kerja dan *personal resilience*, maka model penelitian yang terbentuk dapat diamati pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan memakai pendekatan kuantitatif eksplanatori yang memiliki tujuan untuk menunjukkan suatu hubungan sebab akibat antar variabel penelitian (Nasution et al., 2020). Sedangkan metode penelitian kuantitatif adalah sebuah metode dimana analisis data bersifat statistik dan menggunakan model matematis untuk menguji hipotesis yang ada (Sugiyono, 2015).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini yaitu keseluruhan perawat RSUD Santa Maria Pemalang dengan jumlah total 133 orang. Teknik pengambilan sampel yang diambil menggunakan metode *accidental sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana dilakukan secara kebetulan dan dapat digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Jumlah sampel sebanyak 104 orang yang dihitung dengan rumus slovin.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert, dimana kuesioner dibagikan kepada perawat RSUD Santa Maria Pemalang.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator
Semangat kerja merupakan kondisi dalam diri individu yang dapat membuat dirinya semakin giat, sehingga mampu menyelesaikan tugasnya lebih awal. (Nitisemito, 2015).	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none">Bersedia mengerjakan tanggungjawabBersedia membantu rekan kerjaSaling memberikan kontribusiMengerahkan kemampuan secara maksimal
	Tingkat absensi	<ul style="list-style-type: none">Presensi atau kehadiranKetepatan waktu datangKetepatan waktu pulang
	Kedisiplinan	<ul style="list-style-type: none">Kepatuhan pada peraturanMenyelesaikan pekerjaan tepat waktuEfektif dalam bekerja
	Kegelisahan	<ul style="list-style-type: none">Tenang saat bekerjaTidak mengeluh saat bekerjaMampu menghadapi tekanan
Sumber: Nitisemito (2015)		
Lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang ada	Fisik	<ul style="list-style-type: none">Fasilitas kerjaPenerangan cahaya

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator
disekeliling karyawan yang berpengaruh secara langsung terhadap pekerjaan. (Sedarmayanti, 2018).	Non fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Suhu di tempat kerja • Kebisingan • Kebersihan
		<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan antara karyawan dengan pimpinan • Hubungan antar sesama karyawan
Sumber: Sedarmayanti (2018)		
<i>Personal resilience</i> sebagai suatu bentuk kemampuan untuk berbalik atau bangkit kembali dari situasi sulit untuk bisa mengarah pada kemajuan dan optimis untuk menghadapi masa depan (Luthans et al., 2007).	Mampu mengatasi stress	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu beradaptasi • Mampu mengatasi konflik • Mampu menghadapi tuntutan
	Bersikap realistis	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki pandangan objektif • Mempertimbangan berdasarkan kenyataan
	Optimis	<ul style="list-style-type: none"> • Pengharapan tinggi • Tidak mudah putus asa • Percaya diri • Berpikir positif
	Mengekspresikan pikiran dan perasaan	<ul style="list-style-type: none"> • Nyaman untuk mengekspresikan pikiran • Nyaman untuk mengekspresikan perasaan • Berani untuk mengekspresikan pikiran • Berani untuk mengekspresikan perasaan
Sumber: Luthans et al. (2007)		

Teknik Analisis Data

Pre-test yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah butir-butir instrumen pertanyaan sudah layak dalam mendefinisikan suatu variabel. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan, maka indikator pertanyaan bisa disebut valid. Sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kestabilan dan konsistensi hasil pengukuran (Sujarweni, 2015).

Penelitian ini melakukan empat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas adalah pengujian pada model yang dilakukan untuk menunjukkan apakah sebaran nilai residu (error) berdistribusi normal atau tidak. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang sudah dibangun memiliki hubungan linear atau tidak (Sunariah, 2014). Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan apakah terdapat korelasi yang kuat antar variabel bebas atau tidak. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi (Ghozali, 2018).

Analisis deskriptif merupakan analisis yang memberikan deskripsi atau gambaran secara umum suatu data responden yang telah terkumpul mengenai variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, semangat kerja, dan *personal resilience*. Deskripsi jawaban pada penelitian ini akan dilakukan dengan melihat nilai *mean* (rata-rata). Uji hipotesis penelitian dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda berguna untuk melihat seberapa besar presentase atau pengaruh yang diberikan antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini melakukan pengujian data dengan software SPSS V. 25, langkah pertama adalah melakukan uji validitas. Uji validitas digunakan menunjukkan apakah butir-butir pertanyaan layak dalam mendefinisikan suatu variabel atau tidak. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dari perbandingan antara r_{tabel} dengan r_{hitung} . Besar nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (df)= $n-2$, $df=104-2$, maka diperoleh r_{tabel} 0,1927. Hasil uji validitas dari setiap pertanyaan kuesioner yang digunakan pada variabel lingkungan kerja, semangat kerja, dan *personal resilience* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Semangat Kerja	SK1	0,335	0,1927	Valid
	SK2	0,256	0,1927	Valid
	SK3	0,448	0,1927	Valid
	SK4	0,522	0,1927	Valid
	SK5	0,393	0,1927	Valid
	SK6	0,708	0,1927	Valid
	SK7	0,466	0,1927	Valid
	SK8	0,674	0,1927	Valid
	SK9	0,645	0,1927	Valid
	SK10	0,600	0,1927	Valid
	SK11	0,695	0,1927	Valid
	SK12	0,641	0,1927	Valid
	SK13	0,652	0,1927	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,781	0,1927	Valid
	LK2	0,621	0,1927	Valid
	LK3	0,719	0,1927	Valid
	LK4	0,622	0,1927	Valid
	LK5	0,681	0,1927	Valid
	LK6	0,635	0,1927	Valid
	LK7	0,579	0,1927	Valid
	PR1	0,644	0,1927	Valid
	PR2	0,485	0,1927	Valid

Personal Resilience	PR3	0,635	0,1927	Valid
	PR4	0,621	0,1927	Valid
	PR5	0,613	0,1927	Valid
	PR6	0,721	0,1927	Valid
	PR7	0,673	0,1927	Valid
	PR8	0,846	0,1927	Valid
	PR9	0,794	0,1927	Valid
	PR10	0,829	0,1927	Valid
	PR11	0,785	0,1927	Valid
	PR12	0,811	0,1927	Valid
	PR13	0,832	0,1927	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu kestabilan dan konsistensi hasil pengukuran, sehingga terjadi adanya penyesuaian antara suatu item yang diukur dengan jenis alat pengukur. Metode uji reliabilitas yang digunakan yaitu *Cronbach's Alpha*, dimana ketika nilai *Cronbach's Alpha* suatu variabel $> 0,195$ maka variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Semangat Kerja	13	0,805	Reliabel
Lingkungan Kerja	7	0,784	Reliabel
Personal Resilience	13	0,921	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data yang akan diteliti berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan melakukan uji asumsi klasik yang pertama yaitu uji normalitas. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS V. 25 dengan metode Kolmogorov-Smirnov, jika nilai sig $> 0,05$ menunjukkan data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai Sig $0,200 > 0,05$ sehingga data tersebut dikatakan berdistribusi normal yang dapat dilihat pada lampiran 3.

Uji asumsi klasik selanjutnya yaitu linearitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut memiliki hubungan linier atau tidak. Kriteria uji linearitas adalah jika nilai sig $> 0,05$ maka hubungan antara variabel independen dan dependen adalah linier. Berdasarkan hasil uji linieritas diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi $0,511$ dan variabel *Personal Resilience* $0,088$ yang berarti variabel penelitian ini memiliki hubungan linier yang dapat dilihat pada lampiran 4.

Uji selanjutnya dilakukan untuk melihat apakah terjadi korelasi atau pengaruh antar variabel independen yaitu dengan melakukan uji multikolinieritas. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance variable* $\geq 0,10$ dan nilai VIF (*variance inflation factor*) ≤ 10 . Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil nilai *tolerance variable* masing-masing variabel lebih besar dari 0,678 dan nilai VIF masing-masing variabel 1,474 dimana lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan dari kedua variabel tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen yang dapat dilihat pada lampiran 5.

Pengujian model regresi selanjutnya dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian dan nilai residual terhadap penelitian yaitu uji heteroskedastisitas melalui uji gletsjer dengan melihat nilai sig jika lebih dari 0,05. Nilai sig untuk lingkungan kerja 0,827 lebih besar dari 0,05. Sedangkan nilai sig untuk *personal resilience* yaitu 0,328 lebih besar juga dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada lampiran 6.

Karakteristik Responden

Penelitian ini akan menjelaskan mengenai karakteristik responden yang berjumlah 104 perawat yang bekerja di RSUD Santa Maria Pematang, yang terdiri dari jenis kelamin responden, usia, lama bekerja dan status. Pada Tabel 4 memperlihatkan bahwa dari 104 responden RSUD Santa Maria Pematang didominasi oleh perawat perempuan dengan persentase sebesar 68,3% dan perawat laki-laki sebesar 31,7%. Usia yang sangat mendominasi yakni rentang usia 21-25 tahun dengan persentase sebesar 35,6%. Sedangkan usia yang paling sedikit adalah rentang usia >40 tahun dengan persentase sebesar 4,8%.

Tabel 4. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	33	31,7%
	Perempuan	71	68,3%
	Total	104	100%
Usia	21-25 Tahun	37	35,6%
	26-30 Tahun	35	33,7%
	31-35 Tahun	19	18,3%
	36-40 Tahun	8	7,7%
	>40 Tahun	5	4,8%
	Total	104	100%
Lama Bekerja	0-3 Tahun	39	37,5%
	4-6 Tahun	29	27,9%
	7-9 Tahun	15	14,4%
	>9 Tahun	21	20,2%
	Total	104	100%

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Status	Menikah	55	52,9%
	Belum Menikah	49	47,1%
Total		104	100%

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan data di atas responden dengan jumlah lama bekerja paling banyak yaitu selama 0-3 tahun dengan persentase 37,5%. Sedangkan jumlah responden yang paling sedikit yakni bekerja selama 7-9 tahun dengan persentase sebesar 14,4%. Pada tabel diatas juga menunjukkan responden status menikah sebesar 52,9%, sedangkan status belum menikah sebesar 47,1%.

Data Deskriptif

Data deskriptif merupakan rata-rata jawaban responden terhadap variabel penelitian lingkungan kerja, semangat kerja dan *personal resilience*. Diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$Interval = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{6 - 1}{5} = 1$$

Tabel 5. Tingkat Kategori Variabel

Range	Keterangan
5,00–5,99	Sangat Tinggi
4,00–4,99	Tinggi
3,00–3,99	Sedang
2,00–2,99	Rendah
1,00–,199	Sangat Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2022

Mean digunakan untuk mengetahui kategori dari setiap indikator suatu variabel, berikut merupakan tabel penjelasan setiap variabel:

Tabel 6. Semangat Kerja

No.	Indikator	Mean	Kategori
Kerjasama			
1	Bersedia mengerjakan tanggungjawab	5,37	Sangat Tinggi
2	Bersedia membantu rekan kerja	5,50	Sangat Tinggi
3	Saling memberikan kontribusi	5,19	Sangat Tinggi
4	Mengerahkan kemampuan secara maksimal	5,41	Sangat Tinggi
	Rata-rata Kerjasama	5,36	Sangat Tinggi
Tingkat Absensi			
1	Presensi atau kehadiran	5,53	Sangat Tinggi

No.	Indikator	Mean	Kategori
2	Ketepatan waktu datang	5,35	Sangat Tinggi
3	Ketepatan waktu pulang	5,38	Sangat Tinggi
	Rata-rata Tingkat Absensi	5,42	Sangat Tinggi
Kedisiplinan			
1	Kepatuhan pada peraturan	5,41	Sangat Tinggi
2	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5,24	Sangat Tinggi
3	Efektif dalam bekerja	5,23	Sangat Tinggi
	Rata-rata Kedisiplinan	5,29	Sangat Tinggi
Kegelisahan			
1	Tenang saat bekerja	5,08	Sangat Tinggi
2	Tidak mengeluh saat bekerja	4,95	Tinggi
3	Mampu menghadapi tekanan	5,13	Sangat Tinggi
	Rata-rata Kegelisahan	5,05	Sangat Tinggi
	Rata-rata Semangat Kerja	5,28	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan bahwa mean yang didapatkan dari variabel semangat kerja sebesar 5,28 yang termasuk kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada pernyataan “saya selalu hadir dalam shift yang telah dijadwalkan” dengan nilai sebesar 5,53. Selanjutnya nilai rata-rata yang paling rendah terdapat pada pernyataan “saya jarang mengeluh saat bekerja” dengan nilai sebesar 4,95.

Tabel 7. Lingkungan Kerja

No.	Indikator	Mean	Kategori
Lingkungan Kerja Fisik			
1	Fasilitas kerja	4,61	Tinggi
2	Penerangan cahaya	5,00	Sangat Tinggi
3	Suhu di tempat kerja	4,46	Tinggi
4	Kebisingan	4,99	Tinggi
5	Kebersihan	4,78	Tinggi
	Rata-rata Lingkungan Kerja Fisik	4,76	Tinggi
Lingkungan Kerja Non Fisik			
1	Hubungan antara karyawan dengan pimpinan	5,04	Sangat Tinggi
2	Hubungan antar sesama karyawan	5,24	Sangat Tinggi
	Rata-rata Lingkungan Kerja Non Fisik	5,14	Sangat Tinggi
	Rata-rata Lingkungan Kerja	4,95	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7. menunjukkan bahwa mean yang didapatkan dari variabel lingkungan kerja sebesar 4,95 yang termasuk kategori tinggi. Nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada pernyataan “saya merasa hubungan antar sesama karyawan terjalin baik” dengan nilai sebesar 5,24. Selanjutnya nilai rata-rata yang paling rendah terdapat pada pernyataan

“saya merasa suhu di tempat kerja sudah nyaman (tidak terlalu panas/tidak terlalu dingin)” dengan nilai sebesar 4,46.

Tabel 8. Personal Resilience

No.	Indikator	Mean	Kategori
Mampu Mengatasi Stress			
1	Mampu beradaptasi	5,17	Sangat Tinggi
2	Mampu mengatasi konflik	4,93	Tinggi
3	Mampu menghadapi tuntutan	5,06	Sangat Tinggi
	Rata-rata Mampu Mengatasi Stress	5,05	Sangat Tinggi
Bersikap Realistis			
1	Memiliki pandangan objektif	5,12	Sangat Tinggi
2	Mempertimbangkan berdasarkan kenyataan	5,15	Sangat Tinggi
	Rata-rata Bersikap Realistis	5,13	Sangat Tinggi
Optimis			
1	Pengharapan tinggi	5,29	Sangat Tinggi
2	Tidak mudah putus asa	5,04	Sangat Tinggi
3	Percaya diri	5,04	Sangat Tinggi
4	Berpikir positif	5,29	Sangat Tinggi
	Rata-rata Optimis	5,16	Sangat Tinggi
Mengekspresikan Pikiran dan Perasaan			
1	Nyaman untuk mengekspresikan pikiran	5,14	Sangat Tinggi
2	Nyaman untuk mengekspresikan perasaan	5,04	Sangat Tinggi
3	Berani untuk mengekspresikan pikiran	4,96	Tinggi
4	Berani untuk mengekspresikan perasaan	4,89	Tinggi
	Rata-rata Mengekspresikan Pikiran dan Perasaan	5,00	Sangat Tinggi
	Rata-rata Personal Resilience	5,08	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8. menunjukkan bahwa mean yang didapatkan dari variabel *personal resilience* sebesar 5,08 yang termasuk kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata yang paling tinggi terdapat pada pernyataan “saya memiliki pengharapan yang tinggi dalam bekerja” dan “saya merupakan orang yang selalu berpikir positif” dengan masing-masing nilai sebesar 5,29. Selanjutnya nilai rata-rata yang paling rendah terdapat pada pernyataan “saya berani untuk mengekspresikan perasaan yang saya rasakan” dengan nilai sebesar 4,89.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan software SPSS V. 25 untuk pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis pertama yang menyatakan lingkungan kerja dan *personal resilience* berpengaruh terhadap semangat kerja dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal dengan lebih dari satu variabel

independen dan satu variabel dependen. Pada pengujian ini menggunakan pengujian dengan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

X	Y	Sig	Unstd. Coef.Beta	F (Simultan)	Adj. R ²	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	Semangat Kerja	0,001	0,318	0,000	0,578	H ₁ Diterima
<i>Personal Resilience</i>		0,000	0,369			

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,001 dan 0,000 dimana $< 0,05$ dan nilai t_{hitung} masing-masing 3,369 dan 7,545 $> 1,983$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan *personal resilience* berpengaruh terhadap semangat kerja diterima. Model regresi persamaan linier yang terbentuk yaitu $Y = 33.508 + 0.318 X_1 + 0.369 X_2 + e$. Berdasarkan persamaan tersebut diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan *personal resilience* (X_2) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y) dengan arah positif sehingga makin baik lingkungan kerja dan *personal resilience* maka makin tinggi pula semangat kerja. Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,578 yang artinya kemampuan variabel lingkungan kerja dan *personal resilience* mampu menjelaskan variasi variabel semangat kerja sebesar 57,8% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Data deskriptif untuk variabel semangat kerja masuk dalam kategori sangat tinggi, tetapi pada indikator tenang saat bekerja, tidak mengeluh saat bekerja, dan mampu menghadapi tekanan tergolong rendah, jika dibandingkan dengan indikator lain. Tiga indikator tersebut tentunya bersinggungan dengan fenomena yang terjadi, dimana semangat kerja menurun karena adanya penambahan beban kerja pada *shift* sebelumnya. Data deskriptif variabel lingkungan kerja masuk dalam kategori tinggi, tetapi pada indikator fasilitas kerja dan suhu di tempat kerja tergolong rendah dibandingkan dengan indikator lain. Hal ini juga bersinggungan pada fenomena penelitian dimana terdapat perbedaan suasana lingkungan kerja di gedung baru dan gedung lama. Selanjutnya data deskriptif variabel *personal resilience* masuk dalam kategori sangat tinggi, dimana fenomena penelitian banyak terpengaruh oleh kondisi pandemi Covid-19 yang saat itu sedang meningkat. Sekarang ketika perawat sudah terbiasa berhadapan

dengan kasus Covid-19 dan keadaan sudah jauh lebih baik karena adanya vaksin, maka tingkat *personal resilience* perawat juga lebih baik.

Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan *personal resilience* berpengaruh positif terhadap semangat kerja perawat RSUD Santa Maria Pemalang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018), Jufri et al. (2020), serta Murtisaputra & Ratnasari (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja. Hal tersebut dipengaruhi oleh indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu mulai dari lingkungan fisik seperti fasilitas kerja, penerangan cahaya, suhu di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, kebersihan di tempat kerja, serta lingkungan non fisik seperti hubungan antar karyawan dengan pimpinan dan hubungan antar sesama karyawan. Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan kepada karyawannya sehingga ketika karyawan melakukan pekerjaan akan dapat berpengaruh pada semangat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja perawat RSUD Santa Maria Pemalang, sehingga pekerjaan bisa terselesaikan secara efektif dan efisien. Sebagaimana diketahui bahwa semangat kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting oleh karena itu lingkungan kerja harus dibentuk dengan baik dan nyaman sehingga dapat memberikan pengaruh yang positif bagi semangat kerja. Terciptanya lingkungan kerja yang baik tentunya juga dapat memunculkan perasaan senang saat bekerja. Hal ini menguatkan asumsi bahwa lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan. Setiap karyawan pasti menginginkan lingkungan fisik maupun non fisik yang menyenangkan, karena dapat meningkatkan semangat karyawan yang berarti semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula semangat kerja dari dalam diri karyawan.

Hasil penelitian ini juga membuktikan penelitian sebelumnya, yaitu Ramadhani et al. (2021) dan (Anwar, 2018) bahwa *personal resilience* berpengaruh positif terhadap semangat kerja perawat RSUD Santa Maria Pemalang. Hal tersebut juga dipengaruhi oleh indikator *personal resilience* yaitu mulai dari mampu beradaptasi, mampu mengatasi konflik, mampu menghadapi tuntutan, memiliki pandangan objektif, mempertimbangkan berdasarkan kenyataan, pengharapan tinggi, tidak mudah putus asa, percaya diri, berpikir positif, nyaman untuk mengekspresikan pikiran, nyaman untuk mengekspresikan perasaan, berani untuk mengekspresikan pikiran, dan berani untuk mengekspresikan perasaan. *Personal resilience* yang baik merupakan kondisi dimana seseorang mampu bangkit dari masa lalunya, serta mampu beradaptasi dengan kondisi yang sedang terjadi. *Personal resilience* yang baik dapat

membangkitkan semangat kerja perawat RSUD Santa Maria Pemalang, sehingga perawat tetap bersemangat dalam melakukan tugasnya meskipun di tengah pandemi Covid-19 yang belum usai. Dengan *personal resilience* yang baik, perawat tetap bisa berpikir positif, meskipun setiap hari mereka berhadapan dengan orang asing, yang mungkin saja membawa virus untuk dirinya. Hal ini menguatkan asumsi bahwa *personal resilience* berpengaruh terhadap semangat kerja perawat RSUD Santa Maria Pemalang.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan *personal resilience* terhadap semangat kerja perawat RSUD Santa Maria Pemalang. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,001 dan $0,000 < 0,05$ dan nilai *Unstandardized Beta* yang menunjukkan angka positif sebesar 0,318 dan 0,369. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja dan *personal resilience* maka semakin tinggi pula semangat kerja perawat tersebut. Selain itu, lingkungan kerja adalah situasi dimana pekerja merasa aman dan nyaman dengan pekerjaannya dan berpengaruh kepada semangat saat bekerja. Sedangkan *personal resilience* yang baik adalah kondisi dimana individu mampu beradaptasi dengan situasi yang terjadi saat ini dan mampu berpikir positif, serta tetap semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Implikasi Teoritis dan Terapan

Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan *personal resilience* terhadap semangat kerja, hal ini sejalan dengan penelitian Kusuma et al. (2021), Khakim & Rachman (2020) serta membuktikan penelitian Anwar (2018) dan Ramadhani et al. (2021) bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dan *personal resilience* terhadap semangat kerja.

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja perawat RSUD Santa Maria Pemalang, akan tetapi pada dimensi lingkungan kerja fisik terdapat nilai rata-rata yang paling rendah yaitu pada indikator suhu. Sebaiknya perawat RSUD Santa Maria Pemalang diberikan fasilitas supaya suhu di tempat kerja terasa nyaman dengan menambahkan fasilitas pendingin ruangan bisa berupa kipas angin atau *Air Conditioner* (AC) terutama untuk perawat yang berada di gedung lama, sebab suhu nyaman di tempat kerja merupakan kebutuhan bagi setiap karyawan. Dengan kata lain, fasilitas yang menunjang pekerjaan dapat membuat karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja.

Penelitian ini juga menyebutkan bahwa *personal resilience* berpengaruh positif terhadap semangat kerja perawat RSUD Santa Maria Pematang, akan tetapi pada dimensi mengekspresikan pikiran dan perasaan terdapat nilai rata-rata yang paling rendah yaitu pada indikator mengekspresikan pikiran. Sebaiknya ketika ada evaluasi rutin, para perawat diminta untuk lebih berani mengungkapkan pikirannya bisa dengan cara menuliskan kendala atau masalah yang dihadapi sebagai bentuk ungkapan aspirasi, supaya perawat yang lain bisa mengerti dan membantu ketika ada yang menjumpai kendala atau merasa kesulitan. Dengan demikian, semangat kerja perawat dapat meningkat dengan kondisi *personal resilience* yang baik dan tidak akan mengganggu proses kegiatan kerja perawat tersebut.

Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian yang Akan Datang

Keterbatasan penelitian yang pertama terletak pada proses pengambilan informasi dan data responden karena melalui kuesioner kemungkinan mengalami bias. Seluruh pengukuran berdasarkan persepsi seluruh responden sehingga kemungkinan mengalami bias tendensi tinggi. Keterbatasan yang kedua yaitu pada pernyataan kuesioner yang tidak membedakan antara gedung baru dan gedung lama, sehingga data yang dihasilkan tidak bisa mengarah langsung pada perbaikan gedung yang mana.

Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat menggunakan metode wawancara triangulasi kepada perawat yang bersangkutan, rekan kerja, dan atasan guna bisa menggali informasi lebih banyak serta mengetahui apa yang membuat perawat semangat dalam bekerja dan juga bisa menambahkan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap faktor lain yang mempengaruhi semangat kerja dan memberikan temuan-temuan baru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, H. S. (2018). Resilience Pada Generasi Millennial Dalam Berwirausaha di Kota Surabaya. *Proceeding National Conference Psikologi UMG*, 205–229.
- Arnani, M. (2021). IDI: Kematian Tenaga Medis Indonesia akibat Covid-19 Tertinggi di Asia, Tercatat 647 Meninggal. *Kompas*.
<https://www.kompas.com/tren/read/2021/01/28/113200565/idi--kematian-tenaga-medis-indonesia-akibat-covid-19-tertinggi-di-asia?page=all>
- Astuti, N. R. D. I. E. S., & Sulisty, M. C. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Basa, F. A. M., Djailani, A. K., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 52–61.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Chandra, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt.diantri. *Agora*, 6(1), 287082.
- Duha, S. H., Duha, T., & Buulolo, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Kepemimpinan (Studi Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 103–114.
- Fleuren, B. P. I., Poesen, L. T., Gifford, R. E., Zijlstra, F. R. H., Ruwaard, D., van de Baan, F. C., & Westra, D. D. (2021). We're not gonna fall: Depressive complaints, personal resilience, team social climate, and worries about infections among hospital workers during a pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph18094701>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multi-Variate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanudin, M. F., Utari, W., & W., N. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pegawai BRI Cabang Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 4(11), 1558–1572.
<http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA*, 5(1), 1–11.
<https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.43>

- Jung, S. Y., & Park, J. H. (2021). Association of nursing work environment, relationship with the head nurse, and resilience with post-traumatic growth in emergency department nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph18062857>
- Kamal, N., Sumiyati, S., & Purnama, R. (2018). Gambaran Lingkungan Kerja, Komunikasi Kerja dan Semangat Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Paru Dr. H.A. Rotinsulu Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(3), 34–44. <https://doi.org/10.17509/jbme.v3i3.14296>
- Khakim, A., & Rachman, M. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja PT. Alkonusa Teknik Interkon Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 403–410. <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3034>
- Kusuma, M., Yulinda, A. T., & Arianto, T. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Tunjangan, dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Balitbangtan Bengkulu. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business Vol.*, 4(1), 140–149.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2007). *Psychological Capital*. UK : Oxford University Press.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi dan Senioritas terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 439.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nitisemito, A. S. (2015). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nurmansyah, S. R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pengantar*. Unilak Press.
- Pasaribu, P. D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Karya Pekanbaru. *JOM FISIP Vol. 4 No.1 – Februari 2017 Page 1*, 4(1),

1–15.

- Ramadhani, F., Situmorang, N. Z., & Prabawanti, C. (2021). Resiliensi Pada Pekerja Perempuan Masa Pandemi Di Yogyakarta. *Psyche 165 Journal*, 14(1), 22–26.
- Rangachari, P., & Woods, J. L. (2020). Preserving organizational resilience, patient safety, and staff retention during covid-19 requires a holistic consideration of the psychological safety of healthcare workers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124267>
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal Economics and Strategy*, 2(1), 12–20. <https://doi.org/10.36490/jes.v2i1.131>
- Saragih, S. ., & Wahyuni, N. . (2019). Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. *Jurnal Diversita*, 5(2), 105–114.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Setiawan, A. (2018). Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Pancabudi Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis & Publik*, 8(2), 191–203.
- Shatte, A., Pealman, A., Smith, B., & Lynch. (2017). The Positive Effect of Resilience on Stress and Business Outcomes in Difficult Work Environment. *JOEM 02 (59)*, 135–140.
- Sudibya, I. G. A., & Sudharma, I. N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja serta Kompensasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2, 533–564.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sumantri, P. E. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Pro Bisnis Vol 9 No. 2*.
- Sunariah. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Turner, S. B. (2014). The Resilient Nurse: An Emerging Concept. *Journal Nurse Leader*, 12(6), 71–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.mnl.2014.03.013>
- Wicaksono, W. (2020). RS Darurat Bermunculan, Layanan Kesehatan Indonesia Kepayahan Hadapi COVID-19. *Liputan6*. <https://www.liputan6.com/news/read/4441881/special-content-rs-darurat-bermunculan-layanan-kesehatan-indonesia-kepayahan-hadapi-covid-19>

- Winarno, A. F., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 79–104. <https://doi.org/10.30996/jem17.v4i2.3047>
- Yandip. (2021). *3 Rumah Sakit di Pemalang Siap Jadi Rujukan*.
<https://jatengprov.go.id/beritadaerah/3-rumah-sakit-di-pemalang-siap-jadi-rujukan/>
- Yilmaz, E. B. (2017). Resilience as a Strategy for Struggling Against Challenges Related to the Nursing Profession. *Journal Nursing Research*, 4(1), 9–13.

