

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo**

Erwina<sup>1\*</sup>, Budiarti Putri Uleng<sup>2</sup>, Farah Andini<sup>3</sup>, Dila Angraini<sup>4</sup>, Tika Wulandari Menesi<sup>5</sup>  
Departement of Manajemen, Universitas Andi Djemma, 19911, Indonesia

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo . Data yang digunakan berasal dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada ASN Dinas Kesehatan Kota Palopo sedangkan data sekunder diperoleh melalui berbagai literatur. Responden pada penelitian ini berjumlah 50 ASN dengan menggunakan metode sampling jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi ASN Dinas Kesehatan Kota Palopo, Pengaruh Lingkungan kerja kepada ASN Dinas Kesehatan Kota Palopo sudah baik dengan rata-rata skor tertinggi pada indikator kebutuhan rasa aman yaitu sebesar 4,05. Sedangkan Beban Kerja kepada ASN Dinas Kesehatan Kota Palopo dengan rata-rata skor tertinggi pada indikator responden pada penggunaan waktu kerja 4,12. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, terdapat bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Kesehatan Kota Palopo. Hal ini dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,001 dan koefisien determinasi sebesar 58,2%. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap ASN pada Dinas Kesehatan Kota Palopo; Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja ASN pada Dinas Kesehatan Kota Palopo.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Semangat Kerja

**Corresponding Author Email:** [erwina@unanda.ac.id](mailto:erwina@unanda.ac.id)

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses penanganan berbagai permasalahan dalam lingkup pegawai, pekerja, manajer dan pekerja lainnya agar mampu menunjang aktivitas suatu organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam setiap perusahaan atau organisasi dan organisasi atau perusahaan pemerintah, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan organisasi, karena SDM merupakan faktor utama yang menggerakkan organisasi dan dapat menentukan perkembangan organisasi. Arah atau tujuan suatu organisasi dalam rangka mencapai

tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan yang lebih banyak dan sangat spesifik jika berbicara tentang sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah semangat kerja pegawainya. Semangat kerja merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh semua pegawai, karena semangat kerja merupakan cerminan bagi kemampuan organisasi atau perusahaan dalam mengelola pegawai. Oleh karena itu semangat kerja pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan organisasi atau perusahaan dan berpengaruh bagi proses pencapaian suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu upaya organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai adalah cara memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan kondisi psikologis yang ada dalam perusahaan. Kondisi atau lingkungan kerja akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yakni baik dari segi lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari jumlah waktu jam kerja dan waktu istirahat kerja serta lingkungan kerja psikologis, yaitu kebosanan, pekerjaan yang monoton dan keletihan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antara sesama pegawai, hubungan antara pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Pada dasarnya setiap perusahaan berusaha menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik, apabila dalam kondisi yang dimana pegawai bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal, dengan sehat, aman dan selamat. Apabila kondisi kerja baik maka hal itu dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai, begitupun sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja pegawai akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Sebaliknya, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan kepuasan dalam bekerja menurun

dan apabila kondisi ini dibiarkan dalam waktu yang lama maka pegawai merasa tidak diperhatikan dan tentunya ini tidak mendukung kerja pegawai. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Mudayana (2016) Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Salah satu contoh adanya beban kerja pada pegawai yaitu mengatur komunikasi yang baik antara atasan dan pegawai. Apabila komunikasi terjalin dengan baik maka segala sesuatu yang diinginkan instansi dapat berjalan dengan lancar. Seperti yang kita ketahui beban kerja yang berlebihan umumnya berdampak buruk terhadap pegawai, menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta menimbulkan reaksi yang emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah tersinggung (Mutiara P, 2024).

Oleh sebab itu, instansi harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap pegawainya agar semangat kerja pegawai meningkat dan dapat mencapai target instansi. Jika sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas pegawai yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga semangat pegawai akan menurun serta menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal.

Semangat kerja mengacu pada upaya keras dalam menuntaskan suatu pekerjaan agar pekerjaan tersebut bisa diselesaikan lebih cepat serta lebih baik (Wahyuningtyas dan Suharnomo, 2013). Semangat kerja sangat penting pada setiap upaya kolektif sekelompok orang pada suatu organisasi (Nurhayati, 2023). Semangat kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan hasil bekerja lebih cepat serta lebih baik (Syihab S, 2020). Ada 4 indikator semangat kerja (Lubis, 2019) yaitu : 1) sedikitnya perilaku yang agresif, 2) bekerja dengan suatu perusahaan yang menyenangkan, 3) menyesuaikan diri dengan teman kerja, 4) keterlibatan ego.

Untuk menciptakan semangat kerja pegawai yang efektif dan efisien tentu tidaklah mudah, tidak hanya menciptakan semangat kerja yang tinggi saja tetapi faktor-faktor lainnya juga perlu diperhatikan, seperti lingkungan kerja dan beban kerja juga mempengaruhi. Oleh karena itu, Kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo diharapkan dapat mendorong semangat pegawainya agar dapat mencapai tujuan bersama dan menjalankan kegiatannya dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang

memenuhi target bahkan melampaui target yang telah diberikan. Tidak hanya penghargaan saja yang digunakan tetapi juga kenaikan gaji dan tunjangan yang sudah dipertimbangkan dengan kemampuan yang telah dimiliki oleh pegawai juga merupakan cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo.

Semangat kerja pegawai sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manager/pemimpin, lingkungan kerja, dan kesuruhan sebagai pegawai. Semangat pegawai memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya. Sedangkan semangat kerja pegawai juga didefinisikan oleh Rahmisyari R (2021) semangat kerja merupakan kesediaan seseorang untuk bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan disiplin sesuai dengan kemampuan dan kemauannya untuk mencapai tujuan organisasi. Terkait lingkungan kerja dan beban kerja terkait semangat kerja, dengan adanya lingkungan kerja di dalam suatu instansi sangatlah dibutuhkan untuk memberi pengaruh besar terhadap seorang pegawai dan menjadi faktor utama dalam meningkatkan semangat kerja pegawai itu sendiri dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut maka judul proposal ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo.

## METODE PENELITIAN

### a. Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasional. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang bersumber dari data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Wawancara dilakukan pada salah satu pegawai ASN kantor dinas Kesehatan kota palopo. Kuesioner pada penelitian ini terdiri dari 27 pernyataan.

Tabel 1: Variabel, Dimensi dan Indikator

Variable	Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja	Hubungan karyawan	LK1
		LK2
		LK3
		LK4
	Tingkat kebisingan lingkungan kerja	LK5
		LK6
		LK7
		LK8
Beban Kerja	Kondisi pekerjaan	BK1
		BK2

		BK3
	<i>Penggunaan waktu kerja</i>	BK4 BK5 BK6
	<i>Target yang harus dicapai</i>	BK7 BK8 BK9
Semangat Kerja	Produktivitas karyawan	SK1 SK2 SK4
	Tingkat absensi	SK5 SK6
	Tidak terjadi atau berkurangnya Tingkat kegelisahan	SK7 SK8 SK9

#### b. Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo yang berjumlah 108 orang yang terdiri dari ASN 50 orang dan honorer 58 orang. Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh yakni tekni pengambilan sampel jika semua populasi dijadikan sebagai sampel (Yudawisastra, 2024). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang berjumlah 50 orang .

#### c. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis deskriptif. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan identitas responden dan melakukan identifikasi terhadap sebaran jawaban responden.

Tabel 2: Nilai dan kategori

Nilai	Kategori
1.00-1.80	Sangat tidak setuju
1.81-2.60	Tidak setuju
2.61-3.40	Cukup setuju
3.41-4.20	Setuju
4.21-5.00	Sangat setuju

### Pengujian instrument penelitian

#### Uji validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran menunjukkan tingkat akurat suatu

variable. Suatu variabel dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel dengan efisien dan tepat (Erwin Tuanany 2023).

### Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah pengukuran tentang stabilitas dan konsistensi dari alat pengukuran (Erwin Tuanany 2023).

### Regresi linear berganda

Penerepan regresi berganda apabila jumlah variable bebas (independent) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variable terikat (dependen) yaitu Semangat kerja (Y) di pengaruhi oleh variabel Lingkungan kerja (X1) dan Beban kerja (X2) (Erwin Tuanany 2023).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

Hasil penelitian terdiri dari analisis identitas responden dan menjawab hipotesis penelitian dengan menggunakan SPSS.

#### a. Persepsi Responden

Table 3. Persepsi Responden

Variabel		Fekkuensi	Persen
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	34
	Perempuan	33	66
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
Usia	21-30 th	14	28
	31-40 th	15	30
	41-50 th	20	40
	> 50 th	1	2
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
Pendidikan terakhir	SMA	3	6
	Diploma	10	20
	S1	24	48
	S2	9	18
	S3	4	8
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian di dominasi responden perempuan dengan usia dibawah dari 41-50 tahun dengan tingkat pendidikan terakhir adalah S1.

b. Deskripsi Jawaban responden tentang variabel penelitian

Table 4. Deskripsi jawaban responden tentang variabel

Variable	Indikator	Mean	Category
<i>Lingkungan kerja</i>	<i>Hubungan karyawan</i>	4.22	Setuju
	<i>Tingkat kebisingan lingkungan kerja</i>	3.90	Setuju
	<i>Penerangan</i>	4.05	Setuju
	<b>Total</b>	<b>4.05</b>	Setuju
Beban kerja	<i>Kondisi pekerjaan</i>	3.94	Setuju
	<i>Penggunaan waktu kerja</i>	4.04	Setuju
	<i>Target yang harus dicapai</i>	3.93	Setuju
	<b>Total</b>	<b>3.97</b>	Setuju
Semangat kerja	Prodduktivitas karyawan	4.05	Setuju
	Tingkat absensi	4.16	Setuju
	Tidak terjadi atau berkurangnya Tingkat kegelisahan	3.96	Setuju

Pengujian hipotesis dilakukan secara bersama-sama untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y). a. Dependent variabel: totally

#### 1. Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap semangat kerja (Y)

Hasil pengujian nilai T hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 4,747 sementara itu nilai T tabel 2,012 sebesar dengan tingkat signifikan . Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini nilai variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan.

#### 2. Pengaruh beban kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y)

Hasil pengujian nilai T variabel beban kerja berdasarkan tabel Coefficients dapat dijelaskan bahwa nilai T hitung sebesar 4,227 sedangkan T tabel sebesar 2,012 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan.

#### a. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 30. Hasil uji determinasi

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0,763a	0,582	0,565	3,32509

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja nyaman maka semangat kerja pegawai akan meningkat dan kondisi pegawai akan merasa aman. Hal ini juga dapat dilihat dari indikator tertinggi pada variabel lingkungan kerja yaitu hubungan karyawan yang berarti hubungan karyawan dengan sesama karyawan yang lainnya pada kantor dinas kesehatan kota palopo sangat erat dan suasana antar karyawan berjalan dengan baik. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah

semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama dengan rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh positif pada semangat kerja pegawai serta membuat pegawai menjadi nyaman dan betah bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panca Dharma Pasaribu (2017) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV Jaya Karya Pekanbaru, dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada cv. Jaya Karya Baru Pekanbaru, dimana nilai regresi untuk lingkungan kerja menjelaskan bahwa keadaan lingkungan kerja pada perusahaan tersebut mengalami penambahan atau pengurangan dilihat dari hasil dari koefisien determinasi yang dapat membuktikan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, oleh karenanya hipotesa terhadap semangat kerja dapat diterima. Secara jelas semangat kerja dan lingkungan kerja memiliki sisi signifikan terhadap performa kinerja karyawan yang berada di Cv. Jaya Karya Pekanbaru.

Pada dasarnya setiap perusahaan berusaha menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik, apabila dalam kondisi yang dimana pegawai bisa melaksanakan kegiatannya dengan optimal, dengan sehat, aman dan selamat. Apabila kondisi kerja baik maka hal itu dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja pegawai, begitupun sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Kondisi lingkungan kerja pegawai akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Sebaliknya, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan kepuasan dalam bekerja menurun dan apabila kondisi ini dibiarkan dalam waktu yang lama maka pegawai merasa tidak diperhatikan dan tentunya ini tidak mendukung kerja pegawai. Oleh sebab itu, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja.

Menurut Sunyoto (2013:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan penerangan.

## **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo**

Pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kota palopo hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Semangat kerja pegawai akan meningkat apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan target yang harus dicapai. Selain itu apabila beban kerja yang diberikan sangat tinggi akan menyebabkan para pegawai bekerja tidak optimal atau menurun. Tetapi dapat kita lihat dari pembagian kuesioner indikator tertinggi pada variabel beban kerja yakni penggunaan waktu kerja yang artinya karyawan tidak mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kondisi tempat yang memadai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bima Septa Wisuda (2019) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (BNI) Persero Tbk. Berdasarkan hasil analisis data dapat peneliti simpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan nilai signifikansi 0,000. Besarnya pengaruh variabel Beban Kerja terhadap variabel Semangat Kerja adalah 68,1%, sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel yang lain. Hal ini berarti dengan adanya beban kerja akan membuat semangat kerja karyawan semakin meningkat.

Oleh sebab itu, instansi harus tepat dalam memberikan beban kerja pada setiap pegawainya agar semangat kerja pegawai meningkat dan dapat mencapai target instansi. Jika sebuah perusahaan memberikan beban kerja yang terlalu banyak dengan kapasitas pegawai yang terlalu sedikit maka dapat menyebabkan kelelahan fisik dan bekerja dengan tidak produktif, sehingga semangat pegawai akan menurun serta menyebabkan hasil kerja yang tidak optimal.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo, hal tersebut menandakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi semangat kerja karena pegawai pada Kantor

Dinas Kesehatan Kota Palopo memiliki kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan dan melakukan pekerjaan dengan baik atas kemampuan yang dimiliki.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Aris Kusnandi (2024), dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja pada UMKM Azalea Food. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap semangat kerja pada UMKM Azalea Food. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Dalam pengumpulan data ini menggunakan pengamatan langsung dan penyebaran kuesioner di lapangan yang berhubungan dengan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di UMKM Azalea Food. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di UMKM Azalea Food yaitu berjumlah 30 karyawan. Penarikan sampel ini menggunakan metode sampling jenuh. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur diketahui bahwa beban kerja, kompensasi dan lingkungan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di UMKM Azalea Food.

## SIMPULAN

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Aparatur sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kota Palopo. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan kerja secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Aparatur sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kota Palopo. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Beban kerja secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Aparatur sipil Negara (ASN) pada Dinas Kesehatan Kota Palopo.

## Referensi :

- BIMA SEPTA, W. I. S. U. D. A., & Heriyanto, H. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT BANK NEGARA INDONESIA (BNI) PERSERO Tbk. CABANG PALEMBANG* (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma).
- Kusnadi, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja di UMKM Azalea Food. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(3), 1692-1702.

- Lubis, S. O. A. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan [Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara].
- Mutiara, P., Sawitri, N. N., Fikri, A. W. N., Faeni, D. P., & Maulia, I. R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. SKF Indonesia. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 01-11.
- Nurhayati. (2023). Pengaruh Percaya Diri Dan Kompetensi Profesionalitas Terhadap Komitmen Efektif Dan Semangat Kerja Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Sinar Kasih Kabupaten Tana Toraja [Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar].
- Pasaribu, P. D., & Jonyanis, J. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Rahmisyari, R., Husin, W. L., & Musafir, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Gorontalo. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 1(5), 777-792.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Sunyoto, Danang. 2013. "Teori, kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)". Yogyakarta : CAPS (canter for academic publishing service).
- Syihab, S., Razak, M., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 17(2), 194-204.
- Tuanany, E., Sahusilawane, T., Abdin, M., & Serang, R. (2023). Erwin Tuanany S. Tr. MPK: ANALISIS PENGARUH PEKERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA PROYEK REHABILITASI JARINGAN IRIGASI WAY APU SISTEM. *JURNAL SIMETRIK*, 13(2), 741-748.
- Wahyuningtyas, N., & SUHARNOMO, S. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Yudawisastra, H. G., Wijiharta, W., Hasbi, I., Setiorini, A., Rachmarwi, W., Erwina, E., ... & Nurfadilah, D. (2024). METODE PENELITIAN MANAJEMEN.