

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, HUBUNGAN ANTAR PEGAWAI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI BENGKULU

OLEH :
Markoni¹
Fauzan²

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini apakah Lingkungan Kerja, Hubungan antar Pegawai dan Kepuasan Kerja secara empiris berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu. Penelitian ini menggunakan data Primer melalui penyebaran kuisioner terhadap 50 Orang Responden. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari Pegawai Negeri Sipil yang tidak menjabat sebagai Kepala Dinas dan Kepala Bagian pada Dinas Pemuda dan Olah Raga Provinsi Bengkulu. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik stratified random sampling, dimana populasi yang bersifat Hetrogen di kelompokkan menjadi beberapa stratum berdasarkan golongan / ruang. Analisis dilakukan dengan statistik induktif, dengan menggunakan metode Regresi dan Korelasi Berganda.

Hasil analisis secara parsial dari masing masing variabel bebas tidak begitu kuat, dimana Lingkungan Kerja ($r_{1.y} = 0,288$), Hubungan Antar Pegawai ($r_{2.y} = 0,309$) dan Kepuasan Kerja ($r_{3.y} = 0,377$). Namun secara simultan ketiga variabel independen tersebut mempunyai hubungan yang kuat dan se arah ($R=0,624$) terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu. Besarnya pengaruh perubahan masing-masing variabel bebas terhadap perubahan prestasi kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu ditunjukkan oleh koefisien regresi Lingkungan Kerja ($b_1 = 0,183$) Hubungan Antar Pegawai ($b_2 = 0,238$) dan Kepuasan Kerja ($b_3 = 0,267$)

Keyword: Lingkungan Kerja, Hubungan antar Pegawai, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai

¹ Dosen Tetap Ilmu Manajemen FE Unihaz Bengkulu

² Dosen Tetap Ilmu Manajemen FE Unihaz Bengkulu

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Penelitian

Prestasi Kerja Pegawai yang optimal merupakan suatu hal yang sangat penting dari setiap Organisasi, karena prestasi pegawai tersebut merupakan faktor yang akan menentukan apakah tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai atau tidak. Setiap Pimpinan dari suatu organisasi akan mengerahkan segala upaya melalui kewenangan dan fungsi kepemimpinan yang melekat pada jabatannya agar setiap bawahan yang dipimpinnya dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya sehingga hasil yang dicapai atau prestasi kerjanya sesuai dengan yang diharapkan.

Prestasi kerja antara lain dipengaruhi oleh faktor Lingkungan Kerja, Hubungan antar Pegawai dan Kepuasan Kerja. Selain itu masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai tersebut.

Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap suasana kebatinan seorang pegawai, serta memberikan suasana yang nyaman atau tidak bagi seorang pegawai. Lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman akan membuat seorang pegawai tenang dan nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga semua tugas dapat dilaksanakannya dengan baik dan prestasi kerja pegawai tersebut akan meningkat.

Hubungan antar Pegawai selain akan memberikan rasa nyaman dan aman, juga akan tercipta suasana kekeluargaan dan keakraban diantara pegawai. Suasana yang demikian akan menyebabkan pegawai mempunyai semangat kerja dan motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga diharapkan setiap pegawai akan memberikan kemampuan terbaiknya dalam melaksanakan tugasnya dan hasil kerja atau prestasi kerjanya tentu saja akan menjadi yang terbaik atau optimal.

Kepuasan kerja pegawai juga dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya, akan meningkatkan motivasi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya, dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.

2. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah "Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan antar Pegawai, dan

Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu ?"

B. Tinjauan Pustaka

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai semua hal yang terkait lingkungan sekitar pegawai dan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas-tugasnya. (Nitisemito, 2008, 183).

Pengertian lain dikemukakan oleh Rivai (2006, 165), Lingkungan kerja meliputi sarana dan prasarana yang terkait dengan aktivitas pekerja, yang meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

2. Hubungan Antar Pegawai

Hubungan Antar Pegawai merupakan bagian dari Hubungan Antar Manusia. Hubungan antar Manusia adalah interaksi antara seseorang dengan orang lain baik dalam situasi kerja atau dalam organisasi (Keith Davis, 1989).

Hubungan antara karyawan ini akan menyebabkan adanya hubungan atau interaksi antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Adanya interaksi antara sesama pegawai ini akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:78) Kepuasan kerja adalah "sikap umum terhadap hasil pekerjaan yang menggambarkan perbedaan antara penghargaan yang mereka terima dengan jumlah yang seharusnya mereka terima".

Pengertian lain dari Kepuasan kerja adalah kepuasan karyawan atas hasil kerjanya, dan apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya (Davis 1995:105), Kepuasan Kerja dipengaruhi antara lain (Blum dalam As'ad, 2003:114):

- a. Faktor Individual, antara lain umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, kegiatan berserikat, kebebasan ber politik, dan hubungan sosial lainnya
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi Upah, ketentraman kerja, dan kesempatan untuk maju.

4. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja menurut Mangkunegara (2002:67), adalah "Hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

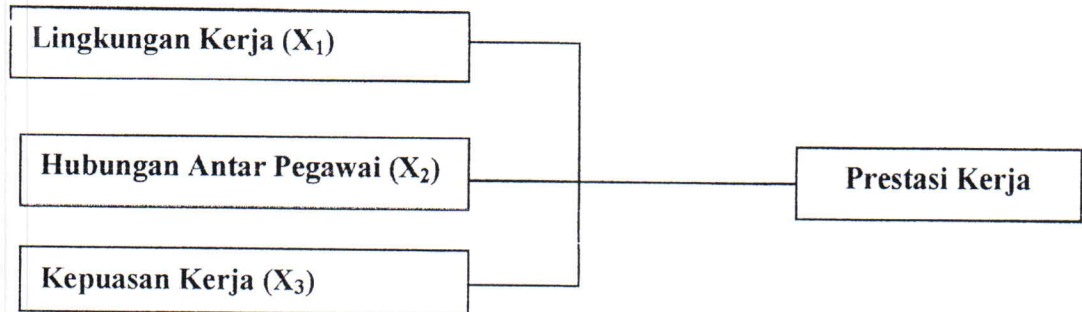
Pengertian lain dikemukakan oleh Moenir (2005:148), prestasi kerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Menurut Hasibuan (2005) Prestasi kerja adalah suatu capaian seseorang dalam pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada keahlian, pengalaman dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya.

C. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 74 orang dan jumlah sampel sebanyak 50 Pegawai. Sampel di ambil berupa sampel berstrata. Dalam Teknik ini Populasi yang bersifat Heterogen, dikelompokkan kedalam beberapa stratum menurut Golongan Ruang Penggajian. Selanjutnya Sampel diambil secara acak dan proporsional dari setiap stratum sampel.

Hipotesis penelitian adalah Lingkungan



E. Hasil Penelitian dan Analisis

1. Karakteristik Responden

Di tinjau dari Usianya, sebagian kecil responden penelitian berusia muda (antara ≤ 40 Tahun) sebanyak 10 orang (20 %). Kelompok umur terbanyak berusia antara 41 – 50 tahun sejumlah 21 orang (42 %), dan Usia 51 tahun ke atas sejumlah 19 orang (38 %). Dilihat dari jenis kelamin responden, 35 Orang (70 %) berjenis kelamin laki-laki dan 15 orang (30 %) perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan

Kerja, Hubungan antar Pegawai dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu.

D. Metode Analisis

Alat analisis yang digunakan adalah metode Regresi dan Korelasi, baik secara parsial, maupun secara simultan, serta Uji Hipotesis menggunakan Uji T dan Uji F dengan Tingkat keyakinan 95 % atau $\alpha = 0,05$

Kerangka analisis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Golongan dan ruang dikelompokkan ke dalam tiga stratum, yaitu Golongan IIIa dan IIIb sebanyak 26 orang (52%), Golongan IIIc dan IIId sebanyak 15 orang (30 %) dan Golongan IV sebanyak 9 Orang (18 %).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja, Hubungan Antar Pegawai dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu

Hasil perhitungan SPSS terhadap Data hasil penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 1

Model	95% Confidence Interval for B	Correlations		
	Upper Bound	Zero-Order	Partial	Part

I(Constan)	13.554			
Lingkungan Kerja (X ₁)	.363	.447	.288	.235
Hub. Antar Pegawai (X ₂)	.455	.423	.309	.254
Kepuasan Kerja (X ₃)	.462	.476	.377	.318

Coefficients^a

Tabel 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95 % Confidence Interval for B
	B	Std Error	Beta			Lower Bound
I(Constan)	8.268	2.626		3.148	.003	2.981
Lingkungan Kerja (X ₁)	.183	.090	.257	2.040	.047	.002
Hub. Antar Pegawai (X ₂)	.238	.108	.270	2.206	.032	.021
Kepuasan Kerja (X ₃)	.267	.097	.338	2.765	.008	.073

Dari hasil print out SPSS tersebut pada Tabel 1 dan Tabel 2 di atas diperoleh Persamaan Regresi berganda $Y = 8,268 + 0,183 X_1 + 0,238 X_2 + 0,267 X_3$. Secara terperinci sifat, keeratan dan besarnya pengaruh dari setiap perubahan masing-masing variabel independen terhadap variabel prestasi kerja (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu

Dari Koefisien korelasi Lingkungan Kerja ($r_{1,y} = 0,288$) serta nilai $t_0 > t_\alpha$ ($2,040 > 1,6449$), menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Ditinjau dari koefisien regresi ($b_1 = 0,183$) mengandung arti bahwa setiap satuan perubahan Lingkungan Kerja, akan berdampak pada perubahan Prestasi kerja sebesar 0,183 dengan asumsi Hubungan Antar Pegawai dan Kepuasan Kerja konstan

- b. Pengaruh Hubungan Antara Karyawan (X₂) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu

Dari Koefisien korelasi Hubungan Antar Pegawai ($r_{2,y} = 0,309$) serta nilai $t_0 > t_\alpha$ ($2,206 > 1,6449$), mengindikasikan bahwa Hubungan

Antar Pegawai secara parsial berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Ditelisik dari koefisien regresi ($b_2 = 0,238$) mengandung arti bahwa setiap satuan perubahan Hubungan Antar Pegawai akan menyebabkan perubahan Prestasi kerja sebesar 0,238 dengan anggapan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berubah

- c. Pengaruh Kepuasan Kerja (X₃) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu

Berdasarkan Koefisien korelasi Kepuasan Kerja ($r_{3,y} = 0,377$) serta nilai $t_0 > t_\alpha$ ($2,765 > 1,6449$), menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Koefisien regresi ($b_3 = 0,267$) mengandung arti bahwa setiap satuan perubahan Kepuasan Kerja akan berdampak pada perubahan Prestasi kerja sebesar 0,267 dengan asumsi Lingkungan Kerja dan Hubungan Antar Pegawai tidak berubah

- d. Pengaruh Variabel Lingkungan kerja, Hubungan Antar Pegawai dan Kepuasan Kerja secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std error of The estimate	Change statistics			
					R Square Change	F Change	Df1	Df2
1	.624 ^a	.390	.350	.84693	.390	9.798	3	46

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa Koefisien Korelasi berganda ($R = 0,624$), hal ini berarti bahwa perubahan ketiga variabel bebas secara simultan berpengaruh sangat kuat dan positif atau searah terhadap perubahan Prestasi Kerja Pegawai.

Koefisien Diterminasi berganda ($R^2 = 0,350$) menunjukkan besarnya Kontribusi dari ketiga variabel bebas tersebut terhadap Prestasi Kerja Pegawai adalah sebesar oleh atau 35 %, sedangkan sisanya sebesar 65 % lagi di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Dari hasil Perhitungan Uji Statistik secara simultan ($\alpha = 0,05$), diketahui bahwa F-test sebesar 9,798 lebih besar dari $F_{\alpha} = 2,84$, menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Hubungan Antara Pegawai dan Kepuasan Kerja secara bersama berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu

F. Penutup

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan berupa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Secara parsial, masing-masing variabel Lingkungan Kerja, Hubungan Antar Pegawai dan Kepuasan Kerja

berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu.

2. Secara simultan, ketiga variabel Lingkungan Kerja, Hubungan Antar Pegawai dan Kepuasan Kerja, secara bersama-sama berpengaruh Signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Bengkulu

Daftar Pustaka

- Dessler, Garry. 1988. *Personal Management*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nitisemito, S. Alex. 1996. *Manajemen Personalita*, Yogyakarta.
- Davis, Keith. 1989. *Human Behaviour at Work*, 8th ed; Singapore: Mc Graw-Hill, Inc..
- Hasibuan, Melayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- As'ad, Moh, 1988. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.