

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, PROMOSI JABATAN DAN HUBUNGAN INTERPERSONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN NIAS

Oleh :
Indah Permata Sari Lase
STKIP Nias Selatan

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Nias. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,623. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai $t_{hitung} 8,518 > t_{tabel}$ sebesar 1,988. Artinya apabila lingkungan kerja fisik meningkat sebesar 0,623 satuan, maka kepuasan akan meningkat sebesar 0,623 dalam setiap satuannya. Kedua promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Nias. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,216. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai $t_{hitung} 2,893 > t_{tabel}$ 1,988. Artinya, apabila kepemimpinan meningkat sebesar 0,216 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,216 dalam setiap satuannya. Ketiga hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Nias. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,162. Nilai koefisien ini signifikan karena nilai $t_{hitung} 2,057 > t_{tabel}$ sebesar 1,988. Artinya, apabila budaya organisasi meningkat sebesar 0,162 satuan, maka budaya organisasi akan meningkat sebesar 0,162 dalam setiap satuannya. Keempat Lingkungan kerja fisik, promosi jabatan dan hubungan interpersonal secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Nias. Dimana diperoleh nilai $F_{hitung} 80,931 > F_{tabel} 2,71$ dengan taraf signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Promosi Jabatan dan Hubungan Interpersonal

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, Ilmu pengetahuan dan teknologi berkembang sangat pesat, menuntut adanya sumber daya manusia yang memiliki daya saing dan handal baik secara fisik maupun non fisik. Perkembangan tersebut membawa dampak positif bagi perubahan dalam kehidupan manusia dan membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan mutunya. Unsur utama yang terpenting dalam organisasi perusahaan/instansi adalah sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam setiap kegiatan perusahaan/instansi serta juga menjadi aset dan penggerak dalam kelangsungan hidup organisasi perusahaan/instansi.

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sebenarnya sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama dalam mencapai suatu tujuan. Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan/instansi, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya. Hal itu menuntut pimpinan perusahaan/instansi untuk dapat mengelola dan

memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda, yakni ditandainya dengan memiliki pemikiran dan keingintahuan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan/instansi mengharapkan sumber daya manusia dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan/instansi. Hal ini dapat tercapai apabila setiap sumber daya manusia memiliki kemampuan, keterampilan, mutu, cerdas dalam menguasai dan memahami ilmu pengetahuan baik secara teori maupun secara terapan aplikasi.

Sumber daya manusia dalam perusahaan/instansi adalah karyawan/pegawai. Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan/instansi. Sebab mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan/instansi. Artinya secanggih apapun teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan

operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Dalam menjalankan suatu kegiatan bukan perusahaan/instansi saja yang mempunyai tujuan tetapi pegawai juga mempunyai tujuan. Tujuan dari setiap pegawai tersebut bekerja adalah untuk memperoleh kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan penilai atau cerminan dari perasaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: lingkungan kerja, suasana pekerjaan, supervisi, gaji, hubungan dengan mitra kerja (*interpersonal*) dan promosi jabatan dan lain-lain.

Dalam menjalankan sebuah pekerjaan, lingkungan kerja fisik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. lingkungan kerja fisik merupakan semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. lingkungan kerja fisik kantor akan bersentuhan langsung dengan tubuh kita, melalui media panca indera tersebut kemudian mengalir kedalam hati sehingga lingkungan kerja fisik kantor yang baik akan menimbulkan perasaan nyaman.

Suatu kondisi lingkungan kerja fisik dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Lebih jauh lagi lingkungan kerja fisik yang kurang baik dapat menyebabkan tidak efisiennya suatu rancangan system kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah promosi jabatan. Promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar. Hal ini berarti seseorang memperoleh promosi jabatan akan memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar karena memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Selain itu efek yang ditimbulkan adalah hak, status, dan penghasilan yang berupa upah/gaji dan tunjangan lainnya, akan bertambah dibandingkan dengan jabatan yang diperoleh sebelumnya.

Pemberian promosi jabatan dalam bekerja sangat diperlukan untuk terwujudnya proses bekerja yang efektif dan efisien. Pemberian promosi jabatan dalam bekerja akan membuat pegawai menjadi bersemangat. Pemberian promosi jabatan akan berdampak buruk juga terhadap pegawai.

Selain lingkungan kerja fisik dan promosi jabatan, hubungan interpersonal juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Hubungan Interpersonal merupakan keseluruhan hubungan baik yang bersifat formal maupun informal yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sedemikian rupa sehingga tercipta kerjasama (*teamwork*) yang internal dan harmonis dalam rangka

pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Jika hubungan kurang harmonis dalam suatu perusahaan/instansi maka suasana kerja tidak akan nyaman dan tidak akan terciptanya kerja sama yang baik.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Nias sebanyak 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan analisis induktif, dengan bantuan program SPSS versi 16.0.

3. HASIL PENELITIAN

Adapun hasil uji regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 16.0 adalah sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,814	4,059		2,418
	x1	,603	,074	,567	8,099
	x2	,207	,077	,258	2,675
	x3	,184	,082	,190	2,254

a. Dependent Variable: y

Sumber: Olahan Data Primer

Model persamaan regresi linear berganda yang dapat dituliskan dari hasil tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 9,814 + 0,603X_1 + 0,207X_2 + 0,184X_3$$

Dari model persamaan regresi linear berganda di atas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 9,814 berarti tanpa adanya pengaruh dari variabel bebas maka nilai variabel terikat adalah sebesar 9,814. Hal ini berarti bahwa apabila variabel bebas nilainya konstan maka nilai variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 9,814.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 0,603 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai, apabila nilai variabel lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,603 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel promosi jabatan (X_2) sebesar 0,207 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh positif antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai, apabila nilai variabel promosi jabatan meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,207 dalam setiap satuannya.

Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

4. Koefisien regresi variabel hubungan interpersonal (X_3) sebesar 0,184 yang bertanda positif. Hal ini berarti adanya pengaruh positif antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai, apabila nilai variabel hubungan interpersonal meningkat sebesar satu satuan maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,184 dalam setiap satuannya. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Dari Tabel di atas dapat dilihat pengaruh masing-masing variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah:

- 1) Hipotesis 1, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik (X_1) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Untuk variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,099 > t_{tabel} sebesar 1,663 dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Nias.

- 2) Hipotesis 2, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi jabatan (X_2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Untuk variabel promosi jabatan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,675 > t_{tabel} sebesar 1,663 dengan nilai signifikan $0,009 < \alpha = 0,05$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara promosi jabatan terhadap kepuasan

kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Nias.

- 3) Hipotesis 3, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara hubungan interpersonal (X_3) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y)

Untuk variabel antara hubungan interpersonal diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,254 > t_{tabel} sebesar 1,663 dengan nilai signifikan $0,027 < \alpha = 0,05$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara hubungan interpersonal terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Nias.

4. DAFTAR PUSTAKA

- Aribowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Rajagrafindo.
- Dubrin, A. J. (2005). *leadership(terjemahan)*. Jakarta: Prenada Media.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta.
- Hendra, Made Gery Dwi. (2011). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Raharja Cabang BAI*.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Idris . 2010 . *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Padang : FE UNP.