

LINGKUNGNA KERJA NON FISIK MELALUI HUBUNGAN KERJA ANTAR KARYAWAN DAN ATASAN TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA TENAGA ANALIS KESEHATAN DI KOTA PALEMBANG

G. Fedriani, D.R. Rahadi, Heriyanto

Program Magister Manajemen
Universitas Bina Darma
Jl. A. Yani No. 12, Palembang 30624, Indonesia

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja antar karyawan secara signifikan terhadap motivasi. Penelitian ini menggunakan metode sturktural equational model, menggunakan program Amos 18. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara hubungan antar karyawan terhadap motivasi, tidak ada pengaruh yang signifikan antara hubungan dengan atasan terhadap motivasi, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan antar karyawan terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan dengan atasan terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara hubungan antar karyawan terhadap kinerja melalui motivasi dan tidak terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara hubungan dengan atasan terhadap kinerja melalui motivasi.

Kata kunci: *Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja, Motivasi*

1 PENDAHULUAN

Lingkungan kerja suatu perusahaan dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sihombing (2004) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Faktor non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Jika hubungan kerja antar karyawan dan dengan atasan harmonis maka dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga kinerja karyawan juga dapat meningkat.

Menurut Rivai (2009) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak nyata yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan lebih giat, sebaliknya jika motivasi karyawan rendah maka karyawan tidak mempunyai semangat untuk bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, rendahnya motivasi juga dapat disebabkan karena karyawan kurang memiliki informasi apakah mereka memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Untuk menghasilkan suatu kinerja yang tinggi dibutuhkan peningkatan kerja yang maksimal dan mampu memaksimalkan semua potensi sumber daya manusianya. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian tugas yang dikerjakan oleh seorang karyawan sesuai dengan program kerja dimana dia bekerja. Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Menurut Simamora (2004) kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

Dari uraian di atas maka penelitian ini diberi judul Lingkungan kerja Non Fisik melalui Hubungan Kerja antar Karyawan dan Atasan Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Analis Kesehatan di Kota Palembang.

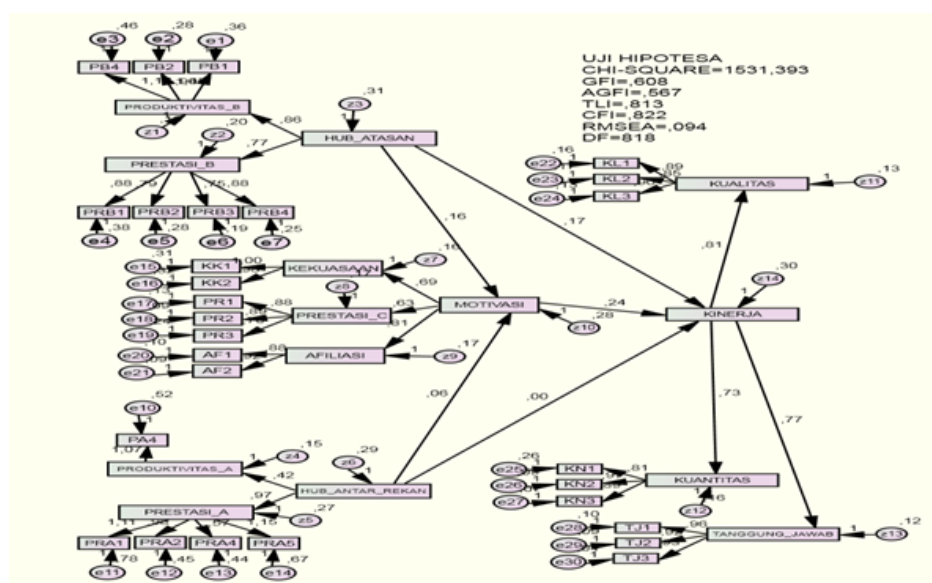
Tujuan Penelitian, untuk mengetahui:

1. Pengaruh hubungan kerja antar karyawan secara signifikan terhadap motivasi.
2. Pengaruh hubungan kerja dengan atasan secara signifikan terhadap motivasi.
3. Pengaruh hubungan kerja antar karyawan secara signifikan terhadap kinerja.
4. Pengaruh hubungan kerja dengan atasan secara signifikan terhadap kinerja.
5. Pengaruh Motivasi karyawan secara langsung dan signifikan terhadap kinerja.
6. Pengaruh tidak langsung antara hubungan kerja antar karyawan secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.
7. Pengaruh tidak langsung antara hubungan kerja dengan atasan secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

2 METODOLOGI PENELITIAN

Variabel yang digunakan: Variabel Bebas (Independent) yaitu variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini maka variabel bebasnya adalah hubungan kerja antar karyawan, hubungan kerja dengan atasan dan motivasi dan Variabel terikat (Dependent) yaitu variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah motivasi dan kinerja.

SEM, pengujiannya dilakukan melalui dua macam pengujian yaitu uji kesesuaian model dan uji signifikansi kasualitas melalui uji koefisien regresi. Untuk menguji model penelitian dilakukan melalui tiga tahap, yaitu yang pertama menguji model dasar, apabila hasil kurang memuaskan dilakukan uji tahap kedua dengan perlakuan modifikasi terhadap model,



Gambar 1: Uji Goodness of Fit Model Tahap Awal

apabila hasil masih kurang memuaskan dilakukan uji ketiga, dengan menghilangkan variabel yang memiliki bobot faktor kurang dari 0,40 karna dianggap tidak memiliki dimensi yang sama dengan variabel lainnya untuk menjelaskan variabel yang dikaji. Didalam SEM perlu diperhatikan model penelitian, kerangka teoritis dan tahapan penelitian sebelumnya. SEM merupakan analisis multivariate yang menggambarkan penerapan dari beberapa model, yaitu analisis faktor, analisis jalur dan analisis regresi. Dalam pengujian SEM, terdapat tujuh langkah yang ditempuh yaitu yang terdapat dalam Tabel ??

3 HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis SEM Full Model Tahap Awal

Berdasarkan cara penentuan nilai dalam model, maka variabel pengujian model pertama ini dikelompokkan menjadi variabel eksogen (exogenous variabel) dan variabel endogen (endogenous variable). Variabel eksogen adalah variabel yang nilainya ditentukan di luar model. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang nilainya ditentukan melalui persamaan atau dari model hubungan yang dibentuk.

Model dikatakan baik bilamana pengembangan model hipotetik secara teoritis didukung oleh data empirik. Hasil analisis SEM pada tahap awal secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 1.

3.2 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

Hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut dapat diringkas pada Gambar 2.

Table 1: Tahapan-tahapan dalam Analisis Model Persamaan Struktural (SEM)

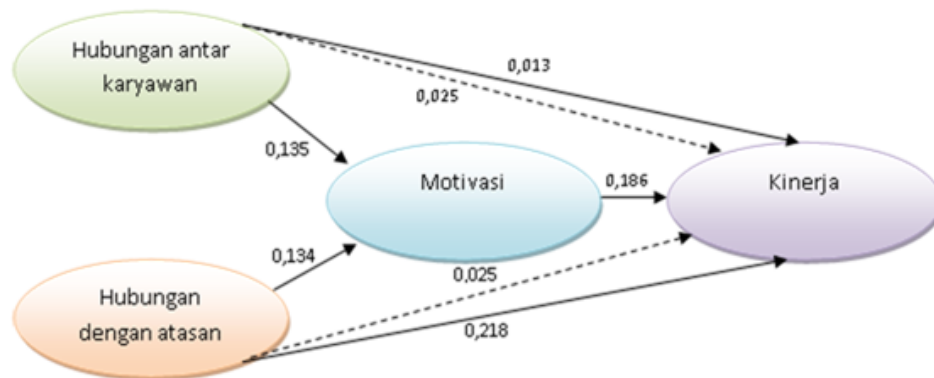
Langkah	Kegiatan
1	Pengembangan sebuah model berbasis teori
2	Menyusun path diagram untuk menyatakan hubungan kasualitas
3	Konversi diagram alur ke dalam persamaan structural dan model pengukuran
4	Memilih matrik input dan model / teknik estimasi
5	Menilai problem identification
6	Evaluasi goodness of Fit
7	Interpretasi dan modifikasi model

3.3 Analisis pengaruh hubungan antar karyawan terhadap motivasi kerja analis kesehatan kota Palembang

Dari hasil yang didapat, ternyata hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan CR sebesar 1,502, dengan probability sebesar 0,133. Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara hubungan antar karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dikarenakan motivasi karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain. Dari data sebelumnya menunjukkan masih kurang baiknya hubungan diantara karyawan sendiri sehingga tidak cukup untuk menimbulkan semangat kerja bagi karyawan. Ini ditunjukkan dari jawaban-jawaban pada kuisioner yang telah di analisis sebelumnya, bahwa meskipun karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk membantu pekerjaan rekannya, juga berdiskusi dengan rekan kerja, memandang persaingan guna meningkatkan kemampuan diri. Akan tetapi perasaan iri masih cukup tinggi, perbedaan pendapat diantara karyawan dan persaingan antar karyawan juga cukup tinggi, karyawan masih merasa bahwa karyawan senior lebih memiliki kemampuan dari pada karyawan junior, sehingga masih dapat menimbulkan perasaan iri diantara karyawan. Hal-hal tersebut dapat menimbulkan adanya perselisihan diantara karyawan yang berdampak pada kurang baiknya hubungan kerja. Hal diatas sesuai dengan yang dikatakan Sedarmayanti (2007), bahwa jika hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain terjalin dengan baik, maka akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman. Dan apabila hubungan kerja yang terjalin tidak cukup baik maka akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan kinerja menjadi menurun.

3.4 Analisis pengaruh hubungan dengan atasan terhadap motivasi analis kesehatan kota Palembang

Berdasarkan data yang didapat, ternyata hubungan antar karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan CR sebesar 1,591, dengan probability sebesar 0,112. Ini berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara hubungan dengan atasan dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini juga dikarenakan motivasi karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain. Data sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan merasa atasan sudah berlaku adil dalam pembagian tugas-tugas dan karyawan juga mau melaksanakan tugas-tugasnya dengan



Gambar 2: Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

cukup baik, sekalipun karyawan sudah merasa bahwa atasan mendukung untuk pengembangan diri mereka, akan tetapi karyawan merasa atasan kurang memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengikuti pelatihan-pelatihan sebagai upaya pengembangan diri mereka. Akan tetapi karyawan merasa senang dengan nasihat yang diberikan pimpinan, merasa puas dan bangga bila memberikan suatu prestasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa masih ada perasaan tidak puas antara karyawan terhadap atasannya terutama untuk pengembangan diri mereka.

Dalam teori yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2009), dikatakan bahwa untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi emosi karyawan dan bagaimana karyawannya berhubungan dengan kerja tim dan menciptakan suasana yang kreatif. Dari apa yang telah dibahas diatas dan sesuai dengan yang diungkapkan oleh Mangkunegara maka pimpinan di laboratorium perlu lebih memperhatikan lagi aspirasi karyawannya dalam upaya pengembangan diri mereka.

3.5 Analisis pengaruh hubungan antar karyawan terhadap kinerja analisis kesehatan kota Palembang

Dari data yang didapatkan, maka hubungan antar karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan CR sebesar 0,130 dan probability sebesar 0,897. Hal ini dapat dikarenakan kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh hubungan dengan atasan dan faktor lain. Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa hubungan antar karyawan tidak memberikan motivasi bagi mereka, sebagai dampak masih tingginya perasaan iri dan persaingan yang terjadi di antara mereka. Sehingga hubungan kerja yang terjadi di antara karyawan juga tidak berpengaruh terhadap kinerja mereka. Sonya Nainggolan (2011), menyatakan bahwa hubungan antar karyawan sangat berpengaruh pada kinerja. Jika hubungan antar karyawan sudah tidak baik bahkan terjadi persaingan yang kurang sehat maka dapat dipastikan akan banyak karyawan yang merasa tidak nyaman dan kinerja menjadi stagnan bahkan dapat menurun.

3.6 Analisis pengaruh hubungan dengan atasan terhadap kinerja analisis kesehatan kota Palembang

Dari data diatas, maka hubungan dengan atasan berpengaruh terhadap kinerja sebesar CR 2,278 dengan probability 0,023, artinya dimana hubungan dengan atasan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa hasil kuesioner menunjukkan bahwa atasan sudah cukup memberikan perhatian terhadap karyawannya, dimana karyawan sudah merasa atasan berlaku adil, cukup memberi dukungan terhadap pengembangan diri karyawan dan karyawan merasa senang menerima saran, nasehat dan pujian yang diberikan oleh atasan atas prestasi kerja mereka.

3.7 Analisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Analisis kesehatan kota Palembang

Dari data di atas, maka Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja analisis kesehatan sebesar CR 1,960 dengan probability 0,050, dimana berartimotivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung pendapat hipotesis yang diajukan, dimana Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, seperti yang telah dibahas sebelumnya, bahwa hasil kuesioner menunjukkan bahwa analisis kesehatan kota Palembang telah memiliki motivasi yang baik, mempunyai dorongan dari dalam diri untuk berprestasi, untuk menjadi lebih baik dalam meningkatkan kemampuan guna mendapatkan kepercayaan lebih guna menjadi pimpinan dan mempunyai dorongan yang kuat dalam bekerja secara bersama-sama.

Sesuai dengan yang dikatakan oleh Winardi (2002) mengemukakan bahwa Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Dan Hasibuan (2001:25) menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

3.8 Analisis pengaruh tidak langsung antara hubungan antar karyawan terhadap kinerja melalui motivasi analisis kesehatan kota Palembang

Dari data di atas, maka dapat dianalisis bahwa pengaruh tidak langsung antara hubungan antar karyawan terhadap kinerja melalui motivasi hanya sebesar 0,025 yang lebih besar dari pada pengaruh langsung antara hubungan karyawan terhadap kinerja. Ini menunjukkan hubungan antar karyawan yang baik akan mempengaruhi lebih baik secara tidak langsung terhadap kinerja analisis kesehatan kota Palembang.

3.9 Analisis pengaruh tidak langsung antara hubungan dengan atasan terhadap kinerja melalui motivasi analisis kesehatan kota Palembang

Dari data di atas, maka dapat dianalisis bahwa pengaruh tidak langsung antara hubungan dengan atasan terhadap kinerja melalui motivasi hanya sebesar 0,025 yang lebih kecil dari pada pengaruh langsung antara hubungan karyawan terhadap kinerja. Ini menunjukkan hubungan dengan atasan yang baik akan mempengaruhi lebih baik secara langsung terhadap kinerja analisis kesehatan kota Palembang.

4 KESIMPULAN

Dari pembahasan dan analisis hasil pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara hubungan antar karyawan terhadap motivasi analisis kesehatan kota Palembang.
2. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara hubungan dengan atasan terhadap motivasi analisis kesehatan kota Palembang.
3. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara hubungan antar karyawan terhadap kinerja analisis kesehatan kota Palembang.
4. Terdapat pengaruh secara signifikan antara hubungan dengan atasan terhadap kinerja analisis kesehatan kota Palembang.
5. Terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja analisis kesehatan kota Palembang.
6. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan antara hubungan antar karyawan terhadap kinerja melalui motivasi analisis kesehatan kota Palembang.
7. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung secara signifikan antara hubungan dengan atasan terhadap kinerja melalui motivasi analisis kesehatan kota Palembang.

Referensi

- [1] Afini, Y., (2003), *digilib.itb.ac.id*.
- [2] Ardi, D., (2011), Mengatasi konflik di kantor/di tempat kerja, *sosbud.kompasiana.com/2011/08/18/mengatasi-konflik-di-kantor-di-tempat-kerja-389656.html*.
- [3] Basuki, S.R., Gendro, P., (2009), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja tutor Program Paket B Pendidikan Luar Sekolah dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Pemoderasi di Kabupaten Karanganyar, *Jurnal, STIE AUB Surakarta, Surakarta*.
- [4] Chaisunah, A. M., (2011), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi kasus pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Haya), *Jurnal, Universitas Ahmad Dahlan* <http://indahmellodic.blogspot.com/2012/05/penegerian-laboratorium-kesehatan.html> (diunduh pada hari Rabu, 24 Juli 2013 pukul 09:17).
- [] <http://infilaboratoriumkesehatan.wordpress.com/2012/05/21/apa-laboratorium-kesehatan-itu-pengertian-laboratorium-kesehatan/> (diunduh pada hari Rabu, 24 Juli 2013 pukul 09:19).
- [] <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/20494/4/Chapter%2011.pdf>.
- [] <http://id.shvoong.com/business-management/human-resources/2286455-pengertian-lingkungan-kerja-menurut-pakar>.