

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Mohammad Nurrrulloh¹

¹Fakultas Ekonomi, Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda. Indonesia.

nurrulloh@untag-smd.ac.id

ABSTRACT

Work environment in a private or government organization is very important to get attention. Although the work environment does not carry out the production process, but the work environment has a direct impact on the employees or officers of the production process. Focused work environment for its employees can improve performance and drive productivity otherwise inadequate working environment can degrade performance and eventually work motivation. The working environment is a factor that greatly affect the performance of employees. Pleasant working environment will realize the achievement of organizational goals and objectives.

This study aims to: 1) Determine the influence of the physical environment and the non-physical environment on the productivity of the Public Works Department Employees of East Kalimantan Province; 2) Knowing that most of the factors affecting the productivity of the Public Works Department Employees of East Kalimantan Province.

Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu institusi atau organisasi ditentukan oleh dua faktor utama, yakni sumber daya manusia, (berupa: pegawai/karyawan) dan sarana prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau karyawan tersebut diukur dari kinerja karyawan tersebut (performance) atau produktivitasnya (Notoadmodjo, 2009: 25).

Sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk keberhasilan

Fieldwork was conducted on the staff of the Division of Highways Department of Public Works East Kalimantan Province. Selected sample of 144 respondents. Regression analysis using the tool. Hypothesis testing using t-test and F test at 5% level.

Conclusions of this study are: 1) hypothesis is rejected, where the physical environment and the non-physical environment does not significantly affect the productivity of the Public Works Department Employees of East Kalimantan Province. 2) Although partially occur significant influence, but when compared to the coefficient of variable physical environment has a greater influence than the non-physical environmental variables on the productivity of the Public Works Department Employees of East Kalimantan Province.

Key words: Physical Environment, Environmental Non-Physical, labor productivity

organisasi secara operasional. Untuk itu semua aktivitas sumber daya manusia harus mendukung peningkatan kinerja organisasi. Aktivitas-aktivitas tersebut antara lain tersebut harus difokuskan pada produktivitas. Produktivitas diukur dari output yang dihasilkan oleh tiap-tiap pekerja, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting perannya untuk ikut merancang program sedemikian rupa sehingga produktivitas tenaga kerja meningkat.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang

lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2009: 20).

Lingkungan kerja yang tidak kondusif sering bahkan selalu menghambat atau mempengaruhi kinerja atau produktivitas karyawan, lingkungan kerja sebagai beban tambahan bagi karyawan di suatu institusi atau organisasi, antara lain : (a) faktor fisik, misalnya penerangan atau pencahayaan dalam lingkungan kerja yang tidak cukup, udara yang panas, pengap, kurangnya ventilasi atau sirkulasi udara dalam ruangan kerja, lingkungan kerja yang bising, ramai, kelembaban udara yang terlalu tinggi atau rendah, dan sebagainya, (b) faktor kimia, yaitu terganggunya lingkungan kerja dengan adanya bahan – bahan kimia yang menimbulkan bau tidak enak, bau gas, polusi kendaraan bermotor, asap rokok, debu dan sebagainya, (c) faktor biologi, yakni binatang atau serangga yang mengganggu lingkungan kerja, misalnya banyaknya lalat, nyamuk, kecoa, tanaman yang tidak teratur, lumut, dan sebagainya, (d) faktor fisiologis, yakni peralatan kerja yang tidak sesuai dengan ukuran tubuh (tidak ergonomik), misalnya meja tulis atau komputer yang terlalu pendek atau terlalu tinggi, meja dan kursi rapat yang tidak sesuai ukuran, dan sebagainya, (e) faktor sosio-psikologis, yakni suasana kerja yang tidak harmonis, misalnya adanya ”klik-klik” atau kelompok-kelompok penggosip, adanya kecemburuan satu dengan yang lain, dan sebagainya (Notoadmodjo, 2009: 40).

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi swasta ataupun pemerintah sangat penting untuk mendapat perhatian. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan ataupun pegawai yang melaksanakan proses produksi.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja dan mendorong produktivitas sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja dan akhirnya motivasi kerja. Lingkungan kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan mewujudkan tercapainya maksud dan tujuan organisasi.

Dinas Pekerjaan Umum sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2008 tentang Tata Organisasi Pemerintahan, memiliki fungsi mewujudkan sarana-prasarana umum untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Berbagai pelatihan yang bersifat teknis maupun administrasi yang mengikut sertakan pegawai Dinas Pekerjaan Umum ditujukan agar mereka yang telah dilatih dapat bekerja lebih efektif dan produktivitas meningkat.

Seiring dengan perjalanan waktu, secara kasat mata sejak berlakunya Undang-Undang Otonomi Daerah nampak adanya penurunan produktivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur. Setiap orang bekerja semaunnya tanpa beban tanggung jawab, tumbuh prasangka antara satu pegawai dengan lainnya, serta menurunnya motivasi dalam pencapaian target-target pekerjaan. Hal ini tentu akan menyulitkan pimpinan dalam membagi pekerjaan kepada bawahannya. Untuk itu perlu dicari tahu penyebabnya, agar diperoleh jalan keluar guna memperbaiki kinerja pegawai.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik berpengaruh

secara signifikan terhadap produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur?

2. Apakah faktor non fisik memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur?

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik terhadap produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.
2. Mengetahui faktor yang paling besar mempengaruhi produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.
3. Sebagai masukan bagi unsur pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur dalam pembinaan pegawai.
4. Sebagai tolok ukur kemampuan penulis dalam menganalisis sebuah permasalahan di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.
5. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dasar Teori

1. Batasan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan/pegawai). Sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi

bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Definisi dari manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2007: 11) adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut Flippo (2000) dalam Jawardi (2001: 37), manajemen sumber daya manusia adalah:

Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan atau pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut pekerja serta waktu yang lebih banak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Nitisemito (2000: 183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai: "Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Menurut Sedarmayati (2009: 21) definisi lingkungan kerja sebagai berikut:

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2009: 21), secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu: 1) lingkungan kerja fisik dan; 2) lingkungan kerja non fisik:

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya);
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan alasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun bawahan. Lingkungan non fisik juga merupakan kelompok kerja yang tidak bisa diabaikan.

3. Produktivitas

International Labour Organization mendefinisikan pengertian produktivitas adalah “perbandingan antara apa yang dihasilkan (output) dengan apa yang dimasukkan (input)” (Anonim, 2005: 3).

Dari definisi di atas nampak dua hal mendasar yang menjadi titik tolak produktivitas, yaitu adanya masukan (input) dan adanya keluran/hasil (output). Pengertian produktivitas diperjelas oleh Muchdarsyah Sinungan yang menyatakan bahwa: Hubungan hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara

hasil keluaran dan masuk. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Menurut Sinungan (2007: 8), Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang dan jasa-jasa: Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Jadi, produktivitas tidak hanya diukur dengan perbandingan antara masukan dengan keluaran, namun juga oleh besarnya hasil yang diperoleh sebagai akibat dari pemanfaatan sumber-sumber yang tersedia. Produktivitas tidak hanya terbatas pada hasil yang diperoleh dalam memproduksi barang dan jasa, namun juga kemampuan sumber daya manusia yang tersedia.

B. Hipotesis

Berdasarkan pada teori-teori di atas, dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan fisik dan lingkungan non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.
2. Faktor non fisik memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

C. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja yang dimaksud menurut Nitisemito (2000: 183) adalah: “Segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Sedarmayanti (2009: 23), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, di antaranya adalah:

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pekerja guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri ada batasnya, bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
- c. Kelembaban di tempat kerja
Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam prosentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain

adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

- d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.
- e. Kebisingan di Tempat Kerja
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, hingga kematian.
- f. Bau-bauan di tempat kerja
Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
- g. Tata Warna di Tempat Kerja
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Warna di tempat kerja dapat mempengaruhi perasaan seseorang.
- h. Keamanan di Tempat Kerja
Keamanan yang dimaksud di sini tidak saja melibatkan petugas keamanan di sekitar kantor, namun juga rasa aman bagi pekerja dalam bekerja dari adanya tindak kejahatan di lingkungan kerja.

Menurut Subroto dalam Armstrong (2004: 75) Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

- a. Faktor Status Sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi pula kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.

b. Faktor Hubungan Kerja Dalam Organisasi

Hubungan kerja yang ada dalam organisasi adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan /pimpinan.

c. Faktor Sistem Informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik di antara anggota organisasi. Adanya komunikasi akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dapat menghilangkan perselisihan salah faham.

Menurut J. P. Campbell yang dikutip oleh Steers. (2000 : 45), produktivitas adalah salah satu ukuran dari efektivitas, di samping faktor seperti: keseluruhan prestasi, kepuasan kerja pegawai, dan Laba atau tingkat penghasilan dari penanaman modal

Agar produktivitas kerja yang dihasilkan dapat maksimal, maka harus pula diperhatikan mengenai alat-alat yang tersedia, serta disiplin dari pegawai yang bersangkutan. Mengenai disiplin pegawai negeri sebagaimana dimuat dalam Peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Definisi Operasional dan Alat Analisis

Dalam definisi operasional ini akan menjelaskan mengenai ukuran atau indikator obyek penelitian ini. Berdasarkan judul dan perumusan masalah yang telah dikemukakan pada

bab terdahulu, maka definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Lingkungan kerja adalah: suatu keadaan ataupun faktor-faktor yang bersifat fisik maupun nonfisik yang mempengaruhi perilaku pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Lingkungan fisik (X1) adalah adalah semua keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator yang digunakan:

1. Penerangan/cahaya (x1.1), yaitu intensitas cahaya yang berada di dalam ruang kerja selama waktu tertentu.
2. Temperatur/suhu udara (x1.2), yaitu derajat dingin atau panas yang dirasakan pegawai di dalam ruang kerja.
3. Kelembaban (x1.3) yaitu kadar air yang terkandung di dalam ruang kerja.
4. Sirkulasi Udara (x1.4) yaitu pertukaran udara yang terjadi di ruang kerja selama aktifitas berlangsung.
5. Kebisingan (x1.5) yaitu bunyi yang tidak diinginkan dari aktivitas di sekitar ruang kerja dalam tingkat dan waktu tertentu yang dapat menimbulkan gangguan kesehatan manusia dan kenyamanan lingkungan.
6. Bau-bauan (x1.6) yaitu aroma yang tertahan di dalam ruang kerja yang dibawa oleh angin maupun manusia.
7. Tata Warna (x1.7) yaitu warna yang digunakan dan menghiasi ruang kerja.
8. Keamanan (x1.8) yaitu rasa aman atas dokumen yang diletakkan di dalam ruang kerja.

Lingkungan non fisik (X2) adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja antar individu di tempat kerja. Indikator yang digunakan:

1. Status Sosial (x2.1), yaitu jabatan yang dipercayakan pemerintah kepada seorang pegawai.
2. Faktor Hubungan Kerja dalam Organisasi (x2.2), yaitu hubungan rekan sekerja dalam lingkungan Dinas Pekerjaan Umum.
3. Faktor Sistem Informasi (x2.3), yaitu komunikasi yang terjadi antara individu satu dengan lainnya.

Produktivitas (Y) adalah: kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagai hasil dari sejumlah faktor pendukung. Indikator yang digunakan, adalah:

1. Menghimpun (y.1), yaitu kemampuan pegawai dalam mencari dan mengusahakan segala keterangan yang tadinya belum ada atau berserakan dimana-mana menjadi siap digunakan.
2. Mencatat (y.2), yaitu kemampuan pegawai dalam merekam setiap kegiatan secara rapi dan tertib..
3. Mengolah (y.3), yaitu kemampuan pegawai dalam mengerjakan keterangan-keterangan dengan maksud menyajikannya dalam bentuk yang lebih berguna.
4. Menggandakan (y.4), yaitu kemampuan pegawai dalam, memperbanyak dengan berbagai cara dokumen-dokumen yang dibutuhkan masyarakat dengan cara yang efektif.
5. Mengirim (y.5), yaitu kemampuan pegawai dalam menyampaikan pesan tertulis (dokumen) kepada pihak lain.
6. Menyimpan (y.6), yaitu kemampuan pegawai dalam meletakkan dokumen atau surat-surat dinas di tempat tertentu yang aman.

Pegawai adalah mereka yang secara resmi diangkat oleh pemerintah untuk menjalankan pekerjaan dalam suatu unit kerja berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi masing-masing.

Alat Analisis

Pengukuran data menggunakan data primer yang berupa hasil pengisian kuisioner oleh responden. Semua jawaban dari kuisioner yang bersifat kualitatif diubah menjadi data kuantitatif dengan memberi bobot nilai pada semua jawaban dengan menggunakan skala Likert 1 – 5. Untuk Variabel bebas (X) menggunakan kategori jawaban: Sangat tidak setuju (1), Tidak setuju (2), Netral (3), Setuju (4) dan Sangat setuju (5). Sedangkan untuk Variabel terikat (Y) menggunakan kategori jawaban: Sangat tidak setuju (1), Tidak setuju (2), Netral (3), Setuju (4) dan Sangat setuju (5).

a. Analisa Regresi

Data yang terkumpul akan dianalisa dengan menggunakan alat uji Statistik Parametrik yaitu dengan menggunakan Regresi Berganda, dalam hal ini akan dibantu dengan menggunakan Program SPSS versi 20 (Statistical Program for Social Science)

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ (Sugiyono, 2007: 275)}$$

Dimana:

Y	=	Produktivitas
X1	=	Lingkungan Fisik;
X2	=	Lingkungan Non Fisik
b0 =		konstanta
b1, b2	=	Koefisien Regresi
e	=	standar error

b. Analisa Korelasi Berganda (R)

Koefisien determinasi (R²) disebut juga sebagai ukuran tingkat kecocokan garis regresi (goodness of fit test) dan sekaligus menunjukkan besarnya sumbangan dari variabel bebas X terhadap variasi (naik turunnya) Y, tetapi tidak menunjukkan arah hubungan antara X dan Y. Sedangkan Korelasi (R) menunjukkan derajat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan tersebut dapat linier atau non linier, namun pada penelitian ini penulis hanya membahas bentuk hubungan linier antara lima

variabel bebas dengan satu variabel terikat.

Derajat hubungan antara dua variabel ditunjukkan oleh koefisien korelasi berganda (R). Besarnya harga koefisien korelasi antara -1 dan 1, dengan ketentuan sebagai berikut:

$R < 0.50$, hubungan X dan Y lemah (+) atau (-)

$0.50 < R < 0.75$, hubungan X dan Y sedang atau cukup kuat (+) atau (-)

$0.75 < R < 0.90$, hubungan X dan Y kuat (+) atau (-)

$0.90 < R < 1.00$, hubungan X dan Y sangat kuat (+) atau (-)

$R = 1$, hubungan X dan Y sempurna (+) atau (-)

$R = 0$, hubungan X dan Y hubungan sangat lemah atau tidak ada hubungan (Supranto, 2000: 212).

c. Analisis Korelasi Parsial (r)

Koefisien korelasi parsial dihitung untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, dengan asumsi variabel lain dalam keadaan tetap (Ceteris paribus). Perhitungan koefisien korelasi parsial dengan bantuan program SPSS Ver. 20.

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis secara simultan peneliti menggunakan Uji-F, sedangkan untuk menguji hipotesis secara parsial menggunakan Uji-t.

a. Uji-t (uji secara parsial)

Pengujian secara individu dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Selain itu melalui Uji-t akan diketahui faktor mana yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima bilamana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$) dan ditolak bilamana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha/2 = 2,5\%$)

b. Uji-F (uji secara simultan)

Pengujian secara serentak dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh

semua variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Bila dituliskan secara matematis akan berupa persamaan fungsi $f(X_1, X_2) = Y$. Berdasarkan Uji-F, hipotesis diterima bilamana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 5\%$) dan ditolak bilamana $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\alpha/2 = 2,5\%$).

Hasil Penelitian

1. Hubungan Lingkungan Fisik dengan Produktivitas Kerja

Dari hasil analisis di atas, dapat dijelaskan di sini faktor-faktor lingkungan fisik yang terdiri dari penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, tata warna, dan keamanan dan lingkungan fisik memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap Produktivitas pegawai. Demikian juga secara individual tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan fisik terhadap Produktivitas kerja. Kondisi demikian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan fisik yang ada dapat diterima oleh pegawai yang bekerja di dalamnya. Meskipun secara psikologis kondisi lingkungan fisik yang tidak nyaman akan mengganggu aktivitas yang pada akhirnya juga akan berpengaruh pada produktivitas kerja. Misalnya, pencahayaan yang kurang akan menimbulkan pandangan yang kurang enak dan menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pencatatan maupun proses administrasi. Hal ini secara matematis ditunjukkan oleh hasil analisis bahwa $t_{hit}(x_1) = 1,358 < t_{tab}(0,025) = 2,265$.

Temperatur/suhu udara yang melampaui suhu tubuh akan menimbulkan kegelisahan dan mendorong terjadinya emosi dalam bekerja, sebaliknya suhu yang lebih rendah juga menimbulkan rasa tidak nyaman untuk berfikir maupun bertindak sehingga produktivitas pun akan turun. Indikator lain dari lingkungan fisik

adalah kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan, tata warna dan keamanan.

Dari jawaban responden menunjukkan bahwa sirkulasi udara di ruang kerja berjalan normal artinya setiap orang masing dapat bekerja dengan bernafas lega. Kondisi demikian dikuatkan oleh pernyataan terkait kelembaban dan bebauan yang tidak mengganggu kesehatan pegawai. Karena memang belum ada kasus yang menghubungkan antara kelembaban dan bau-bauan yang menimbulkan gangguan kesehatan pegawai.

Tata warna yang terjadi di ruang kerja oleh sebagian besar responden dianggap tidak mengganggu. Tidak mengganggu di sini diartikan bahwa warna tidak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas kesehariannya. Demikian juga dengan masalah keamanan di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju bahwa ada rasa aman selama bekerja maupun setelah meninggalkan ruang kerja. Kondisi lingkungan kerja yang aman tidak mengakibatkan terjadinya produktivitas kerja menjadi lebih tinggi. Namun, apabila timbul rasa tidak aman di dalam diri pegawai akibat ancaman ataupun risiko kehilangan barang milik pribadi, maka akan menimbulkan kurang percaya diri sehingga mempengaruhi produktivitas kerja.

Dari persamaan regresi $\hat{Y} = 4,038 + 0,090X_1 + 0,013X_2$ dapatlah diketahui bahwa koefisien regresi Lingkungan Fisik lebih besar dari pada koefisien regresi Lingkungan Non Fisik. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Fisik memiliki pengaruh yang lebih besar/kuat terhadap Produktivitas kerja daripada Lingkungan Non Fisik. Sehingga nampak di sini bahwa kondisi Lingkungan Fisik perlu mendapat perhatian guna peningkatan produktivitas kerja pegawai.

2. Hubungan Lingkungan Non Fisik dengan Produktivitas Kerja

Lingkungan non fisik yang terdiri dari: indikator status sosial, faktor sistem informasi, dan faktor hubungan kerja dalam organisasi menunjukkan hubungan yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Demikian juga dengan pengaruh yang tidak signifikan lingkungan non fisik terhadap Produktivitas kerja./ Kondisi demikian menunjukkan bahwa ada indikator lain di luar indikator yang ditentukan pada variabel lingkungan non fisik yang akan memberi pengaruh yang signifikan, misalnya: kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan sebagainya. Kepemimpinan yang kuat dapat mengacaukan atauran dan efisiensi, karena kepemimpinan akan menentukan keputusan apa yang harus dilakukan, menciptakan jaringan hubungan untuk melakukannya, dan berusaha untuk memastikan hal tersebut terjadi. Hal ini secara matematis ditunjukkan oleh hasil analisis bahwa $t_{hit} (x_2) = 0,233 < t_{tab} (0,025) = 2,265$.

Hambatan yang dirasakan oleh pegawai sebagaimana diungkapkan oleh responden adalah masalah status sosial yang disebabkan adanya perbedaan tingkat pendidikan maupun jabatan seseorang yang menyebabkan hubungan antara atasan dan bawahan, serta sesama rekan kerja berjalan kurang baik. Demikian juga dengan faktor hubungan kerja yang masih dirasakan oleh sebagian besar pegawai yang melaksanakan tugas kurang mengedepankan faktor hubungan kerja guna memudahkan pencapaian target-target yang dibuat.

Namun di sisi lain, di lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur tersedia sebuah Sistem Informasi e-Monitoring yang efektif. Menjadi efektif karena hampir semua pegawai aktif menggunakan. Interaksi antara manusia dengan perangkat

komputer selama jam kerja berlangsung intensif, karena sistem yang dibangun telah membuat pekerjaan menjadi lebih praktis. Namun, demikian interaksi antar manusia menjadi kurang intensif, disebabkan setiap orang menyibukan dirinya dengan sistem komputerisasi yang ada. Kondisi demikian akan meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan dibanding hubungan kerja yang terbangun saat ini.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Hipotesis ditolak, di mana Lingkungan fisik dan lingkungan non fisik berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.
- 2) Meskipun secara parsial terjadi pengaruh yang tidak signifikan, namun bila dibandingkan maka koefisien variabel lingkungan fisik memiliki pengaruh yang lebih besar daripada variabel lingkungan non fisik terhadap produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur.

Berdasarkan kesimpulan yang diambil, maka disarankan:

- 1) Diperlukan adanya perhatian khusus terhadap pemeliharaan lingkungan fisik dan lingkungan non fisik dalam rangka menunjang budaya organisasi yang bersifat membangun.
- 2) Diperlukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan upaya-upaya yang dapat dilakukan pimpinan dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada semua lini organisasi pemerintah maupun perusahaan.

Daftar Pustaka

- [1] Anonim, 2005. Introduction to Work Study (terj. J.L. Wetik), Jakarta: Erlangga.
- [2] Arismunandar, Wiranto dan Heizo Saito, 2001. Penyegaran Udara, Jakarta: Pradya Pramita,
- [3] Armstrong, M., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Alex Media Kompetindo.
- [4] Dessler, Gary. 2007. Human Resource Management (Seventh Edition). London: Prince Hall International Inc.
- [5] Dwiyanto, Agus. 2006. Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- [6] Gaspersz, Vincent. 2003. Total Quality Management. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [7] Hasibuan, Malayu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] _____, 2003. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [9] Jarwadi, S. 2001. „Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Deltomed Laboratories Wonogiri“, Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- [10] Liang Gie, The., 2007. Administrasi Perkantoran Modern, Yogyakarta: Nur Cahaya.
- [11] Martoyo, S., 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- [12] Moekijat, 2000. Tata Laksana Kantor dan Management, Bandung: Alumni.
- [13] Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalialia . Jakarta: Ghalia Indonesia

- [13] Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta.
- [14] Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua. Bandung: Mandar Maju.
- [15] Sinungan, Muchdarsyah., 2007. Produktivitas; Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bina Aksara.
- [16] Sri Adiningsih, 1998. Statistik. Yogyakarta: BPFU Universitas Gadjah Mada.
- [17] Sugiyono. 2007. Statistik Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- [18] Supranto, J., 2001. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikkan Pangsa Pasar. Jakarta: Rineka Cipta.
- [19] Saydam, Gazali, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gunung Agung.
- [20] Steers, Richard M., 2000. Efektifitas Organisasi, Jakarta: Erlangga.
- [21] Thoha, Miftah 2003. Pokok-Pokok Penyempurnaan Tata Kerja, Yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gadjah Mada.
- [22] Timpe, A. Dale. 2001. Kinerja (Performance) Seri Manajemen Sumber Daya manusia. Jakarta: Gramedia.
- Wursanto. 2002. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Andi.